

---

# Plan de prevención de riesgos laborales

---

PID\_00267933

Jaume Abat Dinarès

---

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 4 horas

---



**Jaume Abat Dinarès**

Técnico superior en prevención de riesgos laborales y licenciado en Ciencias Empresariales, es además, ingeniero técnico industrial y profesor consultor de la Universitat Oberta de Catalunya.

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por el profesor: August Francesc Corrons Giménez (2019)

Primera edición: septiembre 2019  
© Jaume Abat Dinarès  
Todos los derechos reservados  
© de esta edición, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Realización editorial: FUOC

*Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.*

# Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Integración de la prevención de riesgos laborales.....</b>	<b>7</b>
1.1. Base legal .....	7
1.2. Alcance de la integración .....	10
1.3. Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa .....	13
<b>2. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.....</b>	<b>14</b>
2.1. Introducción .....	14
2.2. Conceptuación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales .....	14
2.3. Sistemas normalizados de gestión de la prevención .....	17
2.3.1. Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo .....	18
2.3.2. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, OHSAS 18001:2007 .....	20
2.3.3. Norma ISO 45001, sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo .....	23
2.4. Directrices para la gestión preventiva en las pymes .....	25
<b>3. Plan de prevención de riesgos laborales.....</b>	<b>27</b>
3.1. Aspectos generales .....	27
3.2. Contenido del plan .....	28
3.3. Actividades preventivas básicas .....	29
3.3.1. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva .....	30
3.3.2. Medidas para eliminar o reducir los riesgos .....	31
3.3.3. Información y formación de los trabajadores .....	31
3.3.4. Consulta y participación de los trabajadores .....	32
3.3.5. Vigilancia de la salud .....	33
3.3.6. Protección específica de determinados colectivos de trabajadores .....	33
3.3.7. Protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal .....	33
3.3.8. Actuaciones frente a emergencias .....	34
3.3.9. Actuaciones frente a riesgos graves e inminentes .....	35
3.3.10. Investigación de accidentes y otros daños para la salud .....	35

3.3.11. Coordinación de actividades empresariales .....	36
3.3.12. Auditorías .....	36
3.3.13. Documentación .....	36
3.4. Procedimientos generales u operativos .....	41
3.4.1. Estructura de un procedimiento .....	41
3.4.2. Listado de posibles procedimientos .....	42
3.5. Ejemplo de contenido de un plan de prevención de riesgos laborales .....	44

## Introducción

El **artículo 16** de la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), señala que:

«La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan».

El Plan de prevención de riesgos laborales, según el **artículo 2.1 del Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (en adelante, RSP), es:

«La herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores».

Estos dos artículos ponen de manifiesto la importancia que tiene la gestión de la prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas, que debe materializarse en un plan de prevención de riesgos laborales.

El presente módulo está dedicado a este plan de prevención, que se aborda después de analizar brevemente los conceptos de integración de la prevención y de sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

## Objetivos

Los estudiantes, al acabar el estudio del módulo, deben haber alcanzado los objetivos siguientes:

- 1.** Profundizar en el alcance de la integración de la prevención de riesgos laborales.
- 2.** Conocer los distintos sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales que hoy en día existen en el mercado.
- 3.** Conocer el alcance y la utilidad del Plan de prevención de riesgos laborales.
- 4.** Adquirir los conocimientos esenciales del contenido del Plan de prevención de riesgos laborales.
- 5.** Ser capaces de seleccionar los procedimientos que son necesarios en cada caso.
- 6.** Redactar un Plan de prevención de riesgos laborales.

# 1. Integración de la prevención de riesgos laborales

## 1.1. Base legal

El **RSP** fue la primera norma que de manera directa introdujo el tema de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa; así, en el **artículo 1** dispuso que:

«la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones; tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma».

Y añadía que:

«la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten».

A partir de esta premisa, el **Reglamento** desarrollaba las siguientes líneas fundamentales de la acción de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales:

- El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa, que suponía la implantación de un plan de prevención de riesgos, que incluía la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.
- La puesta en práctica de toda acción preventiva, que requería el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.
- La planificación de la actividad preventiva, cuya necesidad ponga de manifiesto el resultado de la evaluación de riesgos.
- La adopción de una modalidad organizativa de la prevención para desarrollar la actividad preventiva en el seno de la empresa.

Sin embargo, el capítulo 1 del Reglamento, que incluía la integración de la prevención, tuvo poca acogida y las empresas, por lo general, seguían contratando la prevención a servicios de prevención ajenos, que no podían, como es lógico, efectuar una adecuada integración de la prevención desde fuera de la empresa.

La **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales señaló como uno de sus objetivos:

«el reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa».

El capítulo 1 de esta ley modificó diversos artículos de la LPRL para resaltar la importancia de la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Con esa finalidad, se modifica el **artículo 14.2** para destacar que en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa, lo que se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Asimismo, se modifica el **artículo 16** para subrayar el deber de integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, precisamente a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuyo contenido se determina. Para la gestión y aplicación de este plan son instrumentos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Se completan las modificaciones tendentes a conseguir una efectiva integración de la prevención en la empresa con los cambios en los artículos 23 y 31.

En el **artículo 23** se incorporará como primer documento que debe elaborar el empresario, mediante el que se articulará toda la acción preventiva, el Plan de prevención de riesgos laborales, bien entendido que un mero documento no asegura la integración de la prevención en la empresa y que lo realmente eficaz es su gestión y aplicación real y efectiva en la empresa.

En el **artículo 31** se resalta como propia y primordial la competencia técnica de los servicios de prevención y es una materia en la que, en consecuencia, deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes, no solo el diseño, sino también la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales. Se establece igualmente con claridad, como cometido de los servicios de prevención, el asesoramiento y apoyo para la posterior planificación de la actividad preventiva.

Se incorpora un nuevo artículo y una nueva disposición adicional para disponer que la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo



y peligrosidad, por lo que deberán permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo en el que se mantenga la situación que determine su presencia.

Asimismo, recuerda que la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa se ajustará a lo establecido en los **artículos 36 y 39** de esta ley, sobre competencias y facultades de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

Por su parte, el **Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo**, por el que se modifica el RSP, perfila todas las características de la citada integración:

- En primer lugar, se procede a la adaptación de la regulación contenida en el RSP, sobre la integración de la actividad preventiva en la empresa y el Plan de prevención de riesgos laborales, a lo establecido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, al clarificar y destacar la necesidad de que la actividad preventiva en el seno de la empresa debe integrarse dentro de su sistema general de gestión, y se precisa el ámbito al que se extiende dicha integración y el instrumento que ha de servir para ello, mediante la implantación y la aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales. A este respecto, con el fin de reforzar la finalidad perseguida por la indicada reforma legislativa, se establece el deber de los trabajadores y sus representantes de contribuir a dicha integración y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de refuerzo de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y la organización preventiva. Asimismo, se desarrollan las previsiones de la LPRL, en cuanto a la naturaleza y el contenido mínimo del Plan de prevención de riesgos laborales. Y con el mismo objetivo de precisar y asegurar una auténtica integración de la actividad preventiva en el seno de la empresa, se aborda la modificación de algunos aspectos relacionados con las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención, por lo que se da una nueva redacción al **artículo 19 del RSP** y se modifica parcialmente la redacción del **artículo 20**.
- En segundo lugar, se desarrolla la presencia de los recursos preventivos que regula el nuevo **artículo 32 bis de la LPRL** mediante la introducción de un nuevo artículo 22 bis en el RSP, fundamentalmente para establecer las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que, como uno de los supuestos que determinan dicha presencia, requiere tal desarrollo. A tal efecto, se recoge una relación de actividades o trabajos en los que estadísticamente se concentran los mayores índices de siniestralidad, lo que fundamenta en definitiva la obligatoriedad de la aplicación de una medida de tal naturaleza, y ello sin perjuicio de que se establezca la aplicabilidad propia de otras reglamentaciones que contemplan disposiciones específicas para determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos que se relacionan de modo no exhaustivo en el nuevo

#### Enlaces recomendados

En los siguientes enlaces encontraréis las normas citadas, en las cuales los artículos mencionados deben ser analizados con detenimiento: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>.

#### Nota

Tanto la LPRL como el RSP serán mencionados, en este módulo, en numerosas ocasiones; debéis acudir a los enlaces citados para analizar, en cada caso, la cuestión expuesta.

**artículo 22 bis 8** que se introduce en el Reglamento y que deben regirse por dicha reglamentación, que contiene niveles de garantía que hacen innecesario en tales casos el recurso a la presencia regulada en este artículo.

## 1.2. Alcance de la integración

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el **artículo 1 del RSP**,

« 1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la LPRL.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la LPRL.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto».

La integración de la prevención alcanzará los aspectos siguientes:

### a) Integración de la prevención en la dirección de la empresa

La dirección debe asumir su responsabilidad general en materia de prevención de riesgos laborales y actuar en consecuencia, por lo que obligará a asumir a toda la línea jerárquica la responsabilidad que a cada uno de ellos le corresponde en función del escalón en el que se encuentre.

A este respecto, cabe recordar el **artículo 14.4 de la LPRL**, que dispone que:

«Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona».

### b) Integración de la prevención en los trabajadores

Los trabajadores también forman parte de la empresa y por consiguiente su actuación influirá en las condiciones de trabajo.

El **artículo 29.4 de la LPRL** nos recuerda que el trabajador, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberá cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por otro lado, el **artículo 33 de la LPRL** nos recuerda la obligación empresarial de consultar con los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de estos. No cabe ninguna duda de que la consulta real a los trabajadores de una acción que va a desarrollar el empresario, el estudio efectivo de esta acción, la aceptación de esta o de la propuesta de modificación en su caso, efectuada por los trabajadores, y el estudio definitivo por parte del empresario es una manifestación clara de la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión general de la empresa.

Esta consulta, como es lógico, va precedida de una actuación previa del servicio de prevención. No hay que confundir la intervención técnica del servicio de prevención con el derecho de participación que tienen los trabajadores y sus representantes legales.

### **c) Integración de la prevención en las actividades potencialmente peligrosas**

Las actividades potencialmente peligrosas son de por sí las que más accidentes producen y en las que en muchas ocasiones menos integración de la prevención hay. Por esta razón los trabajadores deben estar bien formados y especialmente en estas actividades potencialmente peligrosas, no solo con relación a cómo deben efectuar el trabajo sino también respecto a la complejidad de su tarea.

Cabe recordar que los **artículos 32 bis de la LPRL** y **22 bis del RSP** establecen la obligación de la presencia de un recurso preventivo en ciertos momentos, que están directamente relacionados con actividades potencialmente peligrosas.

### **d) Integración de la prevención en la gestión del mantenimiento**

En las empresas existen instalaciones y equipos que tienen una normativa específica de seguridad que trata del mantenimiento, las revisiones o comprobaciones y las inspecciones que deben realizarse, según cada caso.

Otros equipos o instalaciones no tienen normativa específica de seguridad, pero sí tienen que cumplir unas normas generales que podemos encontrar en reglamentos como el de lugares de trabajo o el de equipos de trabajo.

El mantenimiento o la revisión de instalaciones y equipos debe hacerse teniendo en cuenta que una instalación o equipo en buen estado no solo no deteriorará las condiciones de trabajo, sino que mejorará la eficacia del sistema productivo.

Así, podemos recordar el **artículo 17 de la LPRL**, que establece que:

«Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello».

La evaluación de riesgos tiene que determinar la necesidad, o no, de realizar un determinado mantenimiento y qué medidas deben tomarse al efectuarlo.

Asimismo, cabe recordar que las actuaciones de mantenimiento o revisión deben ser registradas y documentadas. El **artículo 23 de la LPRL** señala que:

«El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral (entre otra documentación) la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores».

### e) Integración de la prevención en la gestión de los cambios

En la empresa se producen constantemente cambios que pueden incidir sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (SST). Los más frecuentes son los debidos a:

- contratación de personal o cambio de puesto de trabajo
- adquisición de productos
- contratación de obras y servicios

Para una adecuada integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa, esta debe tener en cuenta los cambios citados y establecer procedimientos que prevean para cada tipo de cambio:

- Las condiciones a las que debe ajustarse el cambio.
- Las funciones de la unidad a la que corresponde gestionar el cambio.
- La intervención del servicio de prevención en el cambio.
- La intervención de los representantes legales de los trabajadores.

### 1.3. Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa

La disposición adicional única del Real Decreto 604/2006, por el que se modifica el RSP, establece que:

«el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.3 de dicho Reglamento, elaborará y mantendrá actualizada una guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa».

Y añade que:

«dicha guía proporcionará información orientativa que pueda facilitar al empresario el diseño, la implantación, la aplicación y el seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en particular cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, de las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el anexo I del RSP».

La Guía comienza introduciendo conceptos básicos sobre los sistemas de gestión y sobre la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, aborda el papel del Servicio de Prevención en relación con la integración, da orientaciones prácticas para facilitar la integración, trata del Sistema de prevención de riesgos laborales, del Plan de prevención de riesgos laborales y de su interrelación y, finalmente, efectúa consideraciones específicas para las pymes y microempresas.

Cada uno de los temas subrayados constituye un capítulo de la Guía, como puede observarse en su índice, que ha sido ampliamente desarrollado para facilitar la identificación y el acceso a los distintos y numerosos conceptos abordados. A su vez, cada capítulo acaba con un «cuadro-resumen», en el que se sintetizan sus contenidos. La Guía finaliza con un anexo, en el que se ordenan los requisitos aplicables a un Sistema de prevención.

#### Nota

Cabe entender que hoy en día y en aplicación del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, que modificó el RSP, el número de trabajadores debe elevarse a 10, o a 25, si estos se localizan en un único centro de trabajo.

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la guía citada, que debe ser objeto de análisis detallado:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia\\_tecnica\\_integración.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia_tecnica_integración.pdf).

## **2. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales**

### **2.1. Introducción**

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, nadie pone hoy en duda que los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo son componentes esenciales de cualquier estrategia destinada a potenciar un entorno laboral más saludable y seguro.

Sin embargo, la pregunta es: ¿cuál es el enfoque más efectivo? Y la respuesta no es uniforme.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado unas directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, que propugnan su integración con otros sistemas de gestión y en las que se afirma que la seguridad y salud en el trabajo deberían ser parte integrante de la gestión de cualquier empresa. No obstante, hoy por hoy no existe un sistema normalizado y universalmente reconocido.

Las distintas organizaciones recurren a modelos distintos, reflejo de la creciente complejidad y diversidad de los procesos y condiciones de trabajo. No obstante, en muchos casos estos sistemas son incompletos.

Algunas empresas, por ejemplo, centran su atención en la prevención de accidentes, pero descuidan las enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que otras cuentan con objetivos y estrategias claras, pero se olvidan de las vías de comunicación necesarias para integrar las buenas prácticas de SST en el día a día del ambiente de trabajo.

### **2.2. Conceptuación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales**

Según la Guía técnica, antes mencionada, para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa:

«Se entenderá como Sistema de prevención el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de ésta en el sistema general de gestión de la empresa. El Sistema de prevención es un subsistema dentro del sistema de gestión de la empresa y es el resultado de la integración de la prevención en este último. El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores” (y cumplir las obligaciones empresariales en la materia)».

En relación con esta definición, según la Guía técnica, debe tenerse en cuenta:

- «Que el objetivo del Sistema, de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio y cumplir las obligaciones empresariales en la materia”, es un objetivo de mejora continua ya que entre esas obligaciones se encuentra la de “desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar de manera continua los niveles de protección existentes” (artículo 14.2 LPRL).
- Que la actividad gestionada por el Sistema, la prevención, tal como se define en el artículo 4.1 de la LPRL, incorpora el “principio de integración”: la prevención no es una actividad adicional al resto de las actividades de la empresa, sino un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la misma con el fin de evitar o disminuir los riesgos.
- Que (en aplicación del principio de integración) la estructura del Sistema de prevención coincide, básicamente, con la estructura organizativa de la empresa (de su sistema general de gestión), sin perjuicio de los cambios que puedan haberse introducido para disponer de “recursos preventivos especializados” (en su caso, de un Servicio de prevención propio). Obviamente, Sistema y Servicio de prevención no son sinónimos».

La propia Guía reconoce que el empresario tiene plena libertad para dotarse del Sistema de prevención que crea más eficaz, siempre que la organización del sistema y las actividades preventivas gestionadas por este cumplan los requisitos legales aplicables, en función de las características de la empresa.

Los requisitos aplicables a la organización del sistema pueden clasificarse en tres grupos:

- los relativos a la organización de los recursos especializados
- los referentes a la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa
- los relativos a la consulta y participación de los trabajadores

Y los requisitos legales aplicables a las actividades preventivas gestionadas pueden agruparse de la siguiente forma:

- Requisitos concernientes a la evaluación de los riesgos y planificación de la prevención.
- Requisitos dirigidos a instaurar y mantener unas condiciones de trabajo sanas y seguras (control de las condiciones y forma de realización del trabajo, planificación de la actuación frente a los cambios).
- Requisitos aplicables a las actividades preventivas que afectan directamente al trabajador (información, formación y vigilancia de la salud).
- Requisitos aplicables cuando se produce un daño o emergencia (actuación frente a emergencias, notificación e investigación de daños para la salud).

La forma en la que se agrupen los requisitos legales aplicables a un sistema de prevención resulta indiferente, siempre que no se produzcan olvidos u omisiones.

El anexo de la Guía presenta la siguiente ordenación de dichos requisitos con las correspondientes referencias legales:

- 1) Organización de los recursos especializados.
- 2) Integración de la prevención en la estructura organizativa.
- 3) Consulta y participación de los trabajadores.
- 4) Evaluación de los riesgos/planificación de la prevención.
- 5) Control de las condiciones y forma de realización del trabajo.
- 6) Actuación frente a los cambios.
- 7) Formación e información de los trabajadores.
- 8) Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- 9) Actuación frente a emergencias.
- 10) Investigación de daños para la salud.

Siguiendo la guía citada,

«En puridad, un Sistema de prevención sólo puede considerarse que está total y adecuadamente implantado cuando cumple todos y cada uno de los requisitos mencionados, tanto en cuanto a su organización (en relación con la modalidad, la integración y la consulta), como en cuanto a su actuación (en relación con la planificación y “procedimentación”, en su caso, de las medidas o actividades preventivas legalmente exigibles). En realidad, sin embargo, un Sistema de prevención nunca es algo “acabado y estático” puesto que, si está bien diseñado, tiene que tener una cierta autonomía (por ejemplo, para cambiar un procedimiento) que le permita corregir errores, adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades de mejora.

En la práctica, puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aún plenamente diseñado o implantado, a partir del momento en que, previa consulta con los trabajadores:

- Se ha fijado la modalidad de organización y la actuación de los recursos especializados (propios o ajenos), y éstos están en disposición de desarrollarla.
- Se ha definido cómo la prevención se integrará en las funciones de las distintas unidades del Sistema de gestión de la empresa (aunque no se haya integrado aún en todas las actividades mediante las que se desarrollan dichas funciones).
- Se ha realizado la evaluación inicial de los riesgos y se han planificado las actividades a realizar (especializadas o de integración de la prevención)».

Una vez implantado, la actuación del Sistema de prevención sigue un proceso cíclico que incluye las siguientes cuatro fases:

- 1) La identificación y evaluación (inicial, periódica u ocasional) de los riesgos.
- 2) Efectuada la evaluación de los riesgos y a partir de sus resultados, se realiza la planificación de la actividad preventiva (de medidas –materiales u organizativas– y de actividades para la reducción y el control de los riesgos).
- 3) A medida que las actividades preventivas van desarrollándose, debe comprobarse que su ejecución se realiza en la forma y condiciones planificadas.
- 4) El ciclo se cierra con las necesarias actividades de control y mejora de la acción preventiva.

La Guía concluye señalando que:



«Un Sistema de prevención se considerará eficaz en la medida en que sea capaz de lograr, en general, que las condiciones de trabajo sean “sanas y seguras” y, en particular, que cumplan (o acaben cumpliendo en un plazo razonable tras producirse un cambio) los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo. El Sistema deberá modificarse si se muestra ineficaz o resulta posible mejorarlo, lo que puede ponerse de manifiesto como resultado de los controles antes mencionados o de las Auditorías a que se refiere el artículo 30.6 de la LPRL y el Capítulo 5 del RSP. Un Sistema de prevención debe modificarse si muestra su incapacidad para alcanzar, en un tiempo razonable, un nivel de eficacia satisfactorio; también puede tener que modificarse si se produce un cambio en las condiciones para las que el sistema fue diseñado que supera su “capacidad de adaptación”. En cualquier caso, es el propio sistema el que tiene que revelar la necesidad de una adaptación o modificación, aunque ello también pueda ponerse de manifiesto a través de las citadas auditorías».

### **2.3. Sistemas normalizados de gestión de la prevención**

A partir de la segunda mitad de los años noventa, los organismos de normalización de algunos países empezaron a desarrollar normas sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y en 1999 un consorcio de organismos desarrolló las normas OHSAS (Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo), de clara vocación internacional.

En el ámbito internacional, la OIT decidió elaborar unas Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que fueron publicadas en 2001.

En el año 2018 se aprobó la Norma ISO 45001. Las siglas ISO representan a la Organización Internacional para la Estandarización, que es el organismo responsable de regular un conjunto de normas para la fabricación, el comercio y la comunicación en todas las industrias y comercios del mundo.

La Norma ISO 45001 es la primera norma internacional que determina los requisitos básicos para implementar un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y que permite a las empresas desarrollarlo de forma integrada con los requisitos establecidos en otras normas, como la Norma ISO 9001 (certificación de los Sistemas de gestión en calidad) y la Norma ISO 14001 (certificación de Sistemas de gestión ambiental).

En España, en junio de 1996, se publicaron las normas UNE EX serie 81900, que posteriormente fueron anuladas:

- UNE 81900:1996 EX Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (SGPRL).
- UNE 81901:1996 EX Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales (SGPRL). Proceso de auditoría.
- UNE 81902:1996 EX Prevención de riesgos laborales. Vocabulario.

- UNE 81905:1997 EX Prevención de riesgos laborales. Guía para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (SGPRL).

### 2.3.1. Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

Estas directrices fueron elaboradas en el año 2001 por la OIT dentro del Programa de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente y fueron establecidas en función de los principios acordados por la OIT en el ámbito internacional y definidos por los tres mandantes de esta. Según señala la introducción de estas directrices,

«Este enfoque tripartito proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad en las organizaciones.

Las recomendaciones prácticas de estas directrices se han establecido para el uso de los responsables de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Dichas recomendaciones no tienen carácter obligatorio y no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes. Su aplicación no exige certificación.

El empleador tiene la obligación de rendir cuentas y el deber de organizar la seguridad y salud en el trabajo. La puesta en práctica del presente sistema de gestión de la SST ofrece entre otros un enfoque útil para cumplir este cometido. La OIT ha elaborado las presentes directrices como un instrumento práctico que ayude a las empresas y a las instituciones competentes a mejorar continuamente la eficacia de la SST».

En primer lugar, se establecen los objetivos de las directivas que deberían contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo. Así,

«En el nivel nacional, las directrices deberían:

- 1) servir para crear un marco nacional para el sistema de gestión de la SST que de preferencia cuente con el apoyo de leyes;
- 2) facilitar orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST, y
- 3) facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre sistemas de gestión de la SST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.

En el nivel de la organización, las directrices proponen:

- a) facilitar orientación sobre la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión, y
- b) motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST».

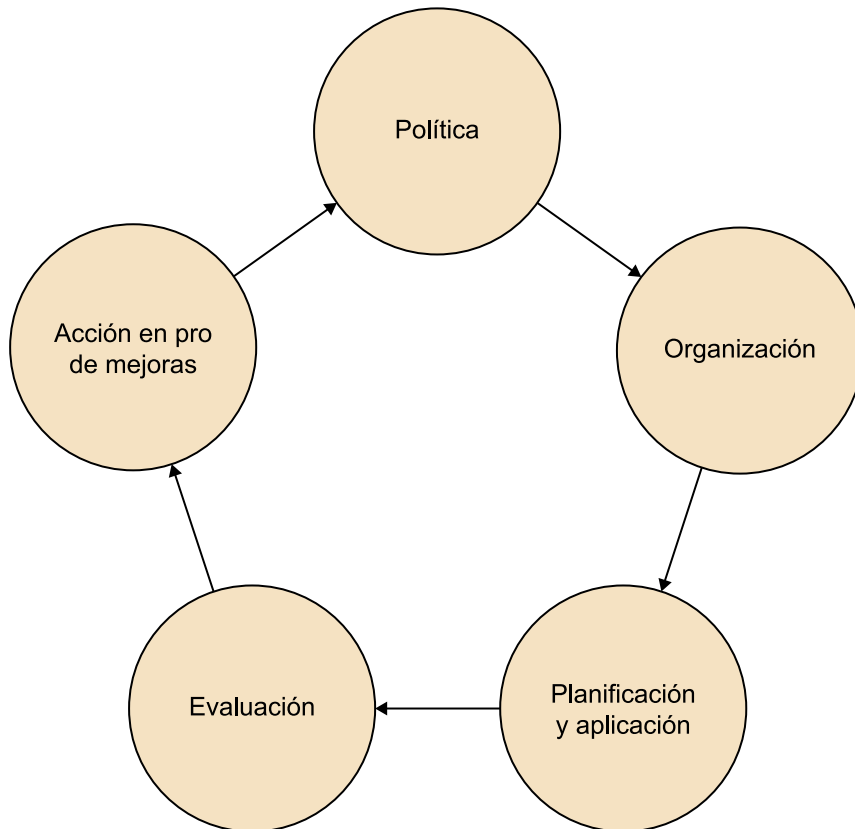
El documento, en primer lugar, se refiere a la política nacional de cada país en materia de prevención de riesgos laborales y, a partir de ella, a las directrices que cada país debería elaborar.

#### Enlace recomendado

En el enlace siguiente encontraréis estas directrices, que es aconsejable leer: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf).

A partir de ahí, entra ya en materia señalando que:

«La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador debería mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y debería adoptar las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de la SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras, tal como se muestra en la figura siguiente».



Cada uno de estos elementos incluye las directrices pertinentes, según la estructura siguiente:

### 1) Política

- política en materia de la seguridad y la salud en el trabajo
- participación de los trabajadores

### 2) Organización

- responsabilidad y obligación de rendir cuentas
- competencias y capacitación
- documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo
- comunicación

### 3) Planificación y aplicación

- examen inicial
- planificación, desarrollo y aplicación del sistema
- objetivos en materia de la seguridad y la salud en el trabajo
- prevención de los peligros
  - medidas de prevención y control
  - gestión del cambio
  - prevención, preparación y respuesta respecto a situaciones de emergencia
  - adquisiciones
  - contratación

### 4) Evaluación

- supervisión y medición del desempeño
- investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidencias relacionadas con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud
- auditoría
- examen realizado por la dirección

### 5) Acción en pro de mejoras

- acción preventiva y correctiva
- mejora continua

#### **2.3.2. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, OHSAS 18001:2007**

La primera norma OHSAS 18001 se publicó en 1999 y sufrió una modificación importante en el año 2007.

La OHSAS 18001 es un estándar voluntario que establece los requisitos para evaluar y certificar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Proporciona a las empresas un modelo de sistema que permite identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y los requisitos que la ley exige en cada caso. Asimismo, define la política, estructura organizativa, las responsabilidades, los procesos, procedimientos, recursos, etc., necesarios para desarrollar, poner en práctica, revisar y mantener un sistema de gestión de SST.

La OHSAS 18001 se basa en el ciclo de mejora continua PDCA (planificar, hacer, verificar, actuar) antes ya enunciado.

Este estándar de la Serie de evaluación de la seguridad y salud en el trabajo (OHSAS) especifica los requisitos para un sistema de gestión de la SST destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la SST y mejore

su desempeño de esta. No establece criterios de desempeño de la SST ni proporciona especificaciones detalladas para el diseño de un sistema de gestión de esta.

Este estándar OHSAS se aplica a cualquier organización que desee:

- 1) Establecer un sistema de gestión de la SST para eliminar o minimizar los riesgos al personal y a otras partes interesadas que podrían estar expuestas a peligros para la SST asociados con sus actividades.
- 2) Implementar, mantener y mejorar de manera continua un sistema de gestión de la SST.
- 3) Asegurarse de la conformidad con su política de SST establecida.
- 4) Demostrar la conformidad con este estándar OHSAS por:
  - la realización de una autoevaluación y autodeclaración; o
  - la búsqueda de aceptación de dicha conformidad por las partes interesadas en la organización, tales como clientes; o
  - la búsqueda de confirmación de su autodeclaración por una parte externa a la organización; o
  - la búsqueda de la certificación/registro del sistema de gestión de la SST por parte de una organización externa.

Todos los requisitos de este estándar OHSAS tienen como fin la incorporación a cualquier sistema de gestión de la SST. El grado de aplicación depende de factores tales como la política de SST de la organización, la naturaleza de sus actividades y los riesgos y la complejidad de sus operaciones.

La norma se estructura en cuatro partes:

- 1) Objeto y campo de aplicación
- 2) Publicaciones para consulta
- 3) Términos y definiciones
- 4) Requisitos del sistema de gestión de la SST

Esta cuarta parte establece los requisitos de cada uno de los elementos que componen el ciclo de la mejora continua, a saber:

- 4.1. Requisitos generales
- 4.2. Requisitos de la SST
- 4.3. Planificación:

4.3.1. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos

4.3.3. Objetivos y programas

4.4. Implementación y operación:

4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad

4.4.2. Competencia, formación y toma de conciencia

4.4.3. Comunicación, participación y consulta:

4.4.3.1. Comunicación

4.4.3.2. Participación y consulta

4.4.4. Documentación

4.4.5. Control de documentos

4.4.6. Control operacional

4.4.7. Preparación y respuesta ante emergencias

4.5. Verificación:

4.5.1. Medición y seguimiento del desempeño

4.5.2. Evaluación del cumplimiento legal

4.5.3. Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva:

4.5.3.1. Investigación de incidentes

4.5.3.2. No conformidad, acción correctiva y acción preventiva

4.5.4. Control de los registros

4.5.5. Auditoría interna

4.6. Revisión por la dirección

El estándar OHSAS 18001:2007 fue desarrollado para ser compatible con las normas sobre sistemas de gestión ISO 9001:2000 (calidad) e ISO 14001:2004 (ambiental), con el fin de facilitar la integración de los sistemas de gestión de la calidad, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, en caso de querer hacerlo.

Y por otra parte la segunda edición de este estándar OHSAS estuvo enfocada a proporcionar claridad sobre la primera edición, teniendo en cuenta las disposiciones de las normas ISO 9001, ISO 14001 e ILO-OSH, así como otras normas o publicaciones sobre sistemas de gestión de la SST con el fin de mejorar la compatibilidad de estos estándares para el beneficio de la comunidad de usuarios.

Teniendo en cuenta estas dos premisas, la OHSAS 18001:2007 contiene dos anexos, en los cuales se efectúan correspondencias:

- **Anexo A** (informativo). Correspondencia entre el estándar OHSAS 18001:2007 y las normas ISO 14001:2004 e ISO 9001:2000.
- **Anexo B** (informativo). Correspondencia entre OHSAS 18001, OHSAS 18002 e ILO-OHS 2001. Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

### **2.3.3. Norma ISO 45001, sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

En el mes de marzo de 2018 se publica la norma ISO 45001 2018, que supone la anulación de OHSAS 18001, por lo que las organizaciones certificadas disponen de un periodo de tres años, hasta el 12 de marzo de 2021, para realizar la transición.

La norma, en su introducción, hace un elogio de los sistemas de gestión de la SST señalando en el apartado «Objetivo de un sistema de gestión de la SST» que:

«El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo de los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.

Cuando la organización aplica medidas a través de su sistema de gestión de la SST, mejoran su desempeño de la SST. Un sistema de gestión de la SST puede ser más eficaz y eficiente cuando toma acciones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño de la SST.

Implementar un sistema de gestión de la SST conforme a este documento permite a una organización gestionar sus riesgos de la SST y mejorar su desempeño de la SST. Un sistema de gestión de la SST puede ayudar a una organización a cumplir sus requisitos legales y otros requisitos».

En enfoque del sistema de gestión de la SST aplicado en esta norma se basa en el concepto, ya mencionado anteriormente, de planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA). Este documento incorpora el concepto PHVA en un nuevo marco de referencia, en el que se tiene en cuenta:

- contexto de la organización
  - cuestiones internas y externas
  - necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas
- liderazgo y participación de los trabajadores
- planificación
- apoyo y operación
- evaluación del desempeño
- mejora

El índice de la norma es el siguiente:

1. Objeto y campo de aplicación
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Contexto de la organización
  - 4.1. Comprensión de la organización y de su contexto
  - 4.2. Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas
  - 4.3. Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST
  - 4.4. Sistema de gestión de la SST
5. Liderazgo y participación de los trabajadores
  - 5.1. Liderazgo y compromiso
  - 5.2. Política de la SST
  - 5.3. Roles, responsabilidades y autoridades en la organización
  - 5.4. Consulta y participación de los trabajadores
6. Planificación
  - 6.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades
  - 6.2. Objetivos de la SST y planificación para lograrlos
7. Apoyo
  - 7.1. Recursos
  - 7.2. Competencia
  - 7.3. Toma de conciencia
  - 7.4. Comunicación
  - 7.5. Información documentada
8. Operación
  - 8.1. Planificación y control operacional
  - 8.2. Preparación y respuesta ante emergencias
9. Evaluación del desempeño
  - 9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño
  - 9.2. Auditoría interna
  - 9.3. Revisión por la dirección
10. Mejora
  - 10.1. Generalidades
  - 10.2. Incidentes, no conformidades y acciones correctivas
  - 10.3. Mejora continua

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de lectura detallada: <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>.



Se han publicado distintos artículos dedicados a la implementación de la Norma ISO 45001, uno de ellos el editado por FREMAP, mutua colaboradora con la Seguridad Social núm. 61.

## 2.4. Directrices para la gestión preventiva en las pymes

Para finalizar el estudio de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales, se considera conveniente hacer una referencia al documento «10 acciones para ser un 10. Directrices para la gestión preventiva en las PYMES», elaborado por el INSST, que puede ser entendido como un resumen de todo este módulo.

Tal y como señala el prólogo del documento:

«Las presentes directrices tienen como objetivo proporcionar al empresario unas orientaciones claras y sencillas para mejorar las condiciones de trabajo de su empresa. Esto aportará a su organización mayor valor y competitividad.

Para ello, es necesaria la implicación del empresario en la acción preventiva y la participación de todo el personal, el principal activo de toda organización.

Este documento surge de los compromisos adquiridos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 con el fin de promover la integración de la prevención de riesgos laborales, especialmente en las “pymes” (micro, pequeñas y medianas empresas). Se incluye dentro de un conjunto de acciones que en esta dirección viene desarrollando el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en los últimos años.

El documento excluye de manera expresa la mención a referencias legales con objeto de facilitar su lectura y comprensión. No obstante, su contenido está basado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en su desarrollo normativo».

Y añade en su introducción:

«Todos en la empresa tienen responsabilidades en prevención de riesgos laborales. No obstante, el empresario es el máximo garante de que la actividad laboral en la empresa se desarrolle en condiciones de seguridad y salud. Ello lleva consigo el desarrollo de una serie de actuaciones preventivas claves. La prevención de riesgos laborales debe estar organizada y sistematizada, al igual que cualquier otro aspecto de la actividad empresarial.

Asumir y liderar la gestión de la actividad empresarial incorporando los aspectos preventivos evitará accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, daños y pérdidas materiales derivados de errores o imprevistos.

Los comportamientos seguros y saludables de los trabajadores dependen en gran medida del interés mostrado por los directivos y mandos en el cumplimiento de lo reglamentado y de que los trabajos se realicen adecuadamente. Ello repercute ineludiblemente en la calidad de los productos y procesos, en la innovación y aporte de ideas de mejora y, finalmente, en la eficiencia y productividad, factores de excelencia y de competitividad.

A continuación, presentamos una ayuda para identificar las 10 principales acciones preventivas que se deben desarrollar, quién puede ayudar a desarrollarlas y cómo gestionar la empresa integrando en el día a día pautas sencillas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores».

Estas actuaciones son:

### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis el mencionado artículo de FREMAP, que debe ser objeto de lectura detallada: <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.024%20-%20Guía%20Implementación%20ISO%2045001.pdf>.

### Enlaces recomendados

Para profundizar en el conocimiento de esta norma se aconseja analizar el contenido de los siguientes enlaces:

<https://prevencion.fremap.es/Paginas/ISO-45001.aspx>.

[https://www.aenor.com/Certificacion\\_Documentos/Guias-ebooks/AENOR-GUIDA-DE-AYUDA-PARA-LA-MI-GRACION-ISO-45001.pdf](https://www.aenor.com/Certificacion_Documentos/Guias-ebooks/AENOR-GUIDA-DE-AYUDA-PARA-LA-MI-GRACION-ISO-45001.pdf).

- **Acción 1:** Organice la prevención.
- **Acción 2:** Cuento con los trabajadores.
- **Acción 3:** Actúe frente a los riesgos.
- **Acción 4:** Facilite información y formación a los trabajadores.
- **Acción 5:** Anticípese a los cambios.
- **Acción 6:** Cuide la salud de los trabajadores.
- **Acción 7:** Investigue los daños para evitar su repetición.
- **Acción 8:** Prevea la actuación frente a las emergencias.
- **Acción 9:** Verifique que está haciendo las cosas bien.
- **Acción 10:** Gestione eficazmente la PRL, documente lo necesario.

**Enlace recomendado**

En el siguiente enlace encontraréis el citado documento, que debe ser objeto de análisis detallado: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/DirectricesParaLaGestionPreventivaPYME.pdf>.

### 3. Plan de prevención de riesgos laborales

#### 3.1. Aspectos generales

Tal y como se ha indicado anteriormente, el **artículo 16 de la LPRL** señala que:

«La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y la aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales».

Este plan viene definido por el **artículo 2.1 del RSP** como:

«La herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en el sistema general de gestión y se establece la política de prevención de riesgos laborales».

Para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, el RSP nos recuerda que son elementos esenciales la **evaluación de riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva**.

Un plan de prevención de riesgos laborales o de cualquier otra materia tiene fundamentalmente cuatro fases: **diseño, implantación, aplicación y revisión y mejora**.

Normalmente, antes del diseño, hay una fase de análisis general de las características que tiene como misión conocer todas las características técnicas y humanas de la empresa.

Veamos brevemente todas estas fases:

1) Diseñar un plan consiste esencialmente en determinar los procesos a través de los cuales se va a desarrollar el plan y determinar la organización que va a sustentarse.

a) Procesos:

- evaluación de riesgos y planificación de la prevención
- gestión de los cambios de las condiciones de trabajo
- control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores
- formación e información de los trabajadores
- vigilancia de la salud de los trabajadores
- actuación frente a emergencias
- actuación frente a riesgos graves e inminentes
- investigación de los daños para la salud de los trabajadores

**b) Organización, funciones y responsabilidades de la:**

- organización de la empresa
- organización específica en prevención de riesgos laborales
- organización de los trabajadores

2) La fase de implantación comprende desde que finaliza la fase de diseño, hasta que se dispone de las personas y de los medios materiales necesarios para pasar a aplicar el plan.

3) Una vez implantado un plan, hay que desarrollarlo (aplicarlo) a lo largo del tiempo, elaborando y ejecutando programas de actividad, y efectuar un seguimiento de estos para verificar si las actividades se han desarrollado de la manera prevista.

4) El plan tiene que ser revisado. Un plan puede cumplirse (estar perfectamente implantado y correctamente desarrollado) pero ser ineficaz (no alcanzar los objetivos previstos). Por esta razón, su revisión nos indicará si resulta útil para alcanzar los objetivos fijados. A su vez, esta revisión ayuda al objetivo de mejora continua, ya que de un modo gradual y paulatino cada revisión servirá para avanzar en la mejora del sistema. Todas estas fases generarán una importante documentación, que debe ser conservada para posteriores análisis. Pero, además, el plan es un documento en sí mismo, aunque hay que tener en cuenta que la documentación no es un fin, sino un medio donde se plasma la acción preventiva de la empresa. El plan, de conformidad con el **artículo 23 de la LPRL**, debe ser elaborado y conservado a disposición de la autoridad laboral.

### 3.2. Contenido del plan

Según el **artículo 2.2 del RSP**:

«El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto».

Podríamos decir que el Plan de prevención de riesgos laborales es un documento que, después de identificar claramente a la empresa en todas sus vertientes, formaliza la política de prevención de la empresa, señala la estructura organizativa y de comunicación de esta al identificar las funciones y responsabilidades de todos los niveles jerárquicos en esta materia, establece la modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales por la que se va a operar y reúne todos los procedimientos operativos necesarios en prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos los niveles jerárquicos, y conocido por todos los trabajadores.

El apartado 4 del **artículo 2 del RSP** añade que:

«Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución».

En relación con este apartado, el INSST redactó una guía técnica con orientaciones para la elaboración de un documento único que contuviera el Plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

### 3.3. Actividades preventivas básicas

Cabe destacar por su importancia y complejidad el apartado anterior, la letra c) del **artículo 2.2 del RSP**, dedicado a la organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, nos centraremos en él, analizando los procedimientos más significativos y la documentación que se relaciona con cada uno de ellos.

Se entiende por procedimiento (escrito o no, en general se entiende por práctica un procedimiento no escrito) la forma especificada de realización de una actividad (los procedimientos que desarrollan en detalle la manera de llevar a cabo un determinado trabajo o tarea suelen denominarse instrucciones o normas de trabajo).

El procedimiento tiene que incluir, como mínimo:

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la Guía técnica del INSST para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, que tiene un capítulo dedicado al Plan de prevención de riesgos laborales: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia\\_tecnica\\_integración.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia_tecnica_integración.pdf).

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la guía citada, que debe ser objeto de estudio: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/GuiaSimplificacionDocumental.pdf>.

- Qué debe realizarse y cómo debe hacerse (el método de realización).
- El objetivo y, si pueden determinarse, otras precisiones relativas a la planificación (cuándo tiene que realizarse) y la organización (quién debe hacerla).
- Los datos o resultados de la actividad que tienen que registrarse.

Veamos a continuación las características fundamentales de las actividades preventivas básicas con relación a las cuales el empresario debe diseñar el procedimiento pertinente.

Cabe recordar que estas actividades preventivas tienen su origen en el **artículo 16.2 de la LPRL**.

### **3.3.1. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva**

#### **1) Evaluación de riesgos**

La regulación básica de la evaluación de riesgos se encuentra recogida en la sección primera del capítulo II del RSP.

#### **2) Planificación de la actividad preventiva**

La regulación básica de la planificación de la actividad preventiva se encuentra recogida en la sección segunda del capítulo II del RSP.

La planificación comprenderá, como mínimo, los siguientes elementos:

- medios humanos y materiales necesarios
- asignación económica
- periodo de planificación con sus fases y prioridades
- medidas para eliminar o reducir los riesgos
- actuaciones relativas a la información y formación de los trabajadores
- actuaciones relativas a la consulta y participación de los trabajadores
- actividades de vigilancia de la salud
- protección de determinados colectivos de trabajadores especialmente sensibles
- protección de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal
- actuaciones frente a emergencias
- actuaciones frente a riesgos graves e inminentes
- actividades de investigación de accidentes y de otros daños para la salud
- actividades de coordinación de actividades empresariales

### 3.3.2. Medidas para eliminar o reducir los riesgos

Hemos de recordar de nuevo lo señalado en el **artículo 16.2.b) de la LPRL**, según el cual:

«Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos».

Por su parte, el segundo párrafo del apartado a) del mismo artículo señala que:

«Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de los servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas».

El **artículo 17 de la LPRL** regula de forma general dos grupos de equipos de gran importancia en las empresas, los de trabajo y los de protección individual.

En aquellos casos en los que fuera necesario vigilar y controlar la realización de determinadas actividades peligrosas, el empresario deberá designar un recurso preventivo para que esté presente en la realización de determinadas actividades (**artículos 32 bis de la LPRL y 22 bis del RSP**).

Con independencia de la normativa específica aplicable, debe tenerse en cuenta la siguiente normativa:

- **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Real decreto 1215/1997, de 18 de julio**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Todo ello sin olvidar las normas que rigen la declaración CE de conformidad de máquinas, equipos de trabajo y equipos de protección individual.

Por último, cabe recordar el **artículo 41 de la LPRL**, que incluye las obligaciones que deben tenerse en cuenta si se adquiere maquinaria nueva, equipos de trabajo, herramientas o productos.

### 3.3.3. Información y formación de los trabajadores

#### 1) Información de los trabajadores

La regulación básica de la información que el empresario debe dar a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales está recogida en el **artículo 18 de la LPRL**.

Cabe recordar que el último apartado del **artículo 41 de la LPRL** nos recuerda que la información debe ser facilitada en términos que sean comprensibles para los trabajadores.

## 2) Formación de los trabajadores

La regulación básica de la formación que el empresario debe dar a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales está recogida en el **artículo 19 de la LPRL**.

La formación a la que se refiere este artículo es la general que debe recibir todo trabajador. No obstante, hay trabajos y trabajadores que requieren formaciones específicas, por el lugar en donde se presta el servicio, por el trabajo que debe realizarse, por la maquinaria que se utiliza o por el producto que se manipula.

Asimismo, hay trabajos que requieren acreditaciones, certificaciones o capacitaciones probadas.

En todos los casos el empresario debe facilitar la adquisición de formación y documentarla.

Además, la Ley regula un nivel de formación determinado para los siguientes supuestos:

- Personal encargado de las emergencias (artículo 20 de la LPRL).
- Delegados de prevención (artículo 37 de la LPRL).
- Personas designadas para desarrollar la actividad preventiva en la empresa (artículo 30 de la LPRL y artículos 35, 36 y 37 del RSP).
- Trabajadores que realicen la función de presencia de recurso preventivo (artículo 32 bis de la LPRL y artículo 22 bis del RSP).
- Personas encargadas de la coordinación de las actividades empresariales (artículo 14 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero).

### 3.3.4. Consulta y participación de los trabajadores

La consulta y participación de los trabajadores, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la SST, parte de lo establecido en el **artículo 18.2 de la LPRL** y queda completamente desarrollado en el capítulo V (**artículos 33 a 39**) de la misma norma.



### 3.3.5. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales, está básicamente regulada en el **artículo 22 de la LPRL**.

Estas características de la vigilancia de la salud de los trabajadores establecidas en la LPRL han sido complementadas por el **artículo 37.3 del RSP** (que debe ser objeto de estudio).

### 3.3.6. Protección específica de determinados colectivos de trabajadores

En las empresas pueden trabajar determinados colectivos de trabajadores que, por sus características personales o estado biológico, requieren un determinado grado de protección frente a los riesgos derivados del trabajo.

Estos colectivos son los siguientes:

1) Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL)

- Trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
- Trabajadores que pueden sufrir alteraciones en su función de procreación, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia.

2) Trabajadoras embarazadas, en situación de embarazo, de parto reciente y lactantes (art. 26 LPRL)

En relación con este colectivo, también hay que tener en cuenta los anexos VII y VIII del RSP.

3) Trabajadores menores de 18 años (art. 27 LPRL)

### 3.3.7. Protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

Los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

#### Ved también

Este apartado será ampliamente desarrollado en el módulo "Regulación específica de seguridad y salud laboral que afecta a determinados colectivos de trabajadores".

La regulación básica de esta protección se encuentra recogida en el **artículo 28 de la LPRL** y en el **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. En este real decreto se concretan:

- las disposiciones relativas a la celebración del contrato de puesta a disposición
- las disposiciones relativas a la celebración del contrato de trabajo
- las obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios por el trabajador
- las obligaciones de la empresa usuaria desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador
- las disposiciones relativas a la organización de las actividades preventivas en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria
- las actividades y trabajos de especial peligrosidad en los cuales no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición

#### Ved también

Este apartado será ampliamente desarrollado en el módulo "Regulación específica de seguridad y salud laboral que afecta a determinados colectivos de trabajadores"

### 3.3.8. Actuaciones frente a emergencias

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a esta, deberá:

- Analizar las posibles situaciones de emergencia.
- Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- Designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobar periódicamente, en su caso, su funcionamiento correcto. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.
- Organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de estas.

Las instrucciones mínimas que la empresa debe establecer y dar a conocer comprenden tres apartados:

- ¿qué debe hacerse en caso de emergencia?
- ¿qué debe hacerse en caso de accidente?
- lista de teléfonos de emergencia

Estas normas se recogen en el **artículo 20 de la LPRL** y deben completarse con lo establecido en el **Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo**, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, con toda la normativa sobre condiciones de protección contra incendios y con la normativa específica que pueda afectar a determinados sectores o actividades industriales.

### 3.3.9. Actuaciones frente a riesgos graves e inminentes

El artículo 21 de la LPRL regula las actuaciones que se deben desarrollar ante un supuesto de riesgo grave e inminente, desde varias perspectivas:

- la primera, desde la visión del empresario y en el supuesto de que los trabajadores puedan en un futuro encontrarse ante un riesgo grave e inminente (apartado 1 del citado artículo 21),
- la segunda, desde la situación del trabajador que se encuentra ante un riesgo grave e inminente (apartados 2 y 4), y
- la tercera, desde las competencias que otorga la ley a los representantes legales de los trabajadores (apartados 3 y 4).

### 3.3.10. Investigación de accidentes y otros daños para la salud

El **artículo 16.3 de la LPRL** establece que:

«Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto a fin de detectar las causas de estos hechos».

Por su parte, el **artículo 6.1.a) del RSP** nos recuerda que la evaluación de riesgos deberá revisarse teniendo en cuenta la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

Por otro lado, el **artículo 23 de la LPRL** señala que el empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento establecido en las normas siguientes:

- Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, en el caso de accidentes de trabajo.
- Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, en el caso de enfermedades profesionales, recogidas en el cuadro que se aprueba por el **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre**.

#### Enlace recomendado

En el enlace siguiente encontraréis la norma citada, cuya lectura recomendamos: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6237>.

#### Enlaces recomendados

En los siguientes enlaces encontraréis las normas citadas, que deben ser objeto de estudio:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-22650>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-186>.

### 3.3.11. Coordinación de actividades empresariales

La regulación de la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales parte del **artículo 24 de la LPRL**, que establece las normas que rigen la concurrencia de empresas en los supuestos siguientes:

- Concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo.
- Concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo, cuando una de las empresas es titular del centro de trabajo.
- Concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo, cuando una de las empresas es la principal que contrata con las otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas.
- Concurrencia en el caso de trabajadores autónomos y empresas o solo de trabajadores autónomos.
- Contratas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal.

Este **artículo 24** fue desarrollado ampliamente por el **Real Decreto 171/2004, de 30 de enero**.

### 3.3.12. Auditorías

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

La regulación básica de las auditorías se recoge en los **artículos 29 a 33 bis del RSP**.

### 3.3.13. Documentación

El **artículo 23 de la LPRL** establece la documentación que el empresario deberá elaborar y conservar, en materia de prevención de riesgos laborales, para poner a disposición de la autoridad laboral. Se trata de una documentación mínima, ya que otros artículos de esta ley y otras disposiciones aplicables establecen una documentación adicional que necesaria y obligatoriamente deberá elaborar y conservar el empresario.

Según el citado artículo 23, la documentación que el empresario deberá elaborar y conservar es la siguiente:

#### Enlace recomendado

En el enlace siguiente encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de estudio detallado: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1848>.

« 1. Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

2. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

3. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo».

Como documentación obligatoria que también debe elaborar y conservar el empresario, podemos citar, entre otra, la siguiente:

**1) En relación con la estructura organizativa de la empresa:**

- Conciertos con servicios de prevención ajenos
- Nombramiento de los órganos formales de la prevención en la empresa, certificado de la formación específica recibida y funciones
- Justificante de que los trabajadores designados o miembros del Servicio de prevención propio están en la plantilla de la empresa.

**2) En relación con la consulta y participación de los trabajadores:**

- Consulta de la modalidad preventiva a los trabajadores.
- Consulta a los representantes de los trabajadores sobre los elementos fundamentales del sistema preventivo (organización preventiva, evaluación de riesgos, planificación preventiva, etc.).
- Actas de reuniones en las que se reflejen los compromisos adquiridos en la adopción de mejoras preventivas.
- Actas de reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

**3) En relación con la evaluación y planificación de la actividad preventiva:**

- Procedimientos de evaluación de carácter general y específicos aplicados.
- Certificados de calibración de equipos utilizados en mediciones, cuando estas hayan sido realizadas con medios propios.
- Certificados de la cualificación de los técnicos que han realizado la evaluación.
- Revisiones de actualización de la evaluación de riesgos.

#### 4) En relación con las medidas y actividades que desarrollar para eliminar o reducir los riesgos:

- Proyectos de instalaciones y equipos y las correspondientes autorizaciones reglamentarias.
- Manuales de instrucciones de máquinas y equipos de trabajo suministrados por los fabricantes.
- Registros industriales y certificados de inspección de organismos de control autorizados en instalaciones y equipos sometidos a reglamentación de seguridad industrial.
- Declaraciones de conformidad de equipos sometidos a directivas específicas.
- Declaraciones CE de conformidad de máquinas y equipos de trabajo.
- Registro de revisiones y comprobaciones de determinados equipos de trabajo.
- Fichas de datos de seguridad de sustancias y preparados peligrosos.
- Declaraciones de conformidad CE de EPI.
- Folletos informativos de EPI.
- Justificantes de entrega de los equipos a los trabajadores.
- Justificantes de información y formación a los trabajadores en el manejo de equipos.
- Instrucciones de trabajo en tareas críticas y normas de seguridad o criterios de aplicación de la señalización en los lugares de trabajo.

#### 5) En relación con la información y formación de los trabajadores:

- Justificantes de acciones formativas específicas en materia de prevención de riesgos laborales recibidas por los trabajadores y acreditación de la formación recibida por dichos trabajadores para poder ocupar un puesto de trabajo o tareas con riesgos.
- Justificantes de formación de los trabajadores contratados a empresas de trabajo temporal.
- Justificantes de acciones formativas específicas en materia de prevención de riesgos laborales recibidas por los trabajadores, tanto propios como ajenos, y acreditación de la formación recibida por dichos trabajadores para poder ocupar un puesto de trabajo o tarea con riesgo.
- Registros de la información suministrada a los trabajadores sobre los riesgos generales y específicos a los que están expuestos.
- Procedimientos para la información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, así como para el control de su eficacia.

#### 6) En relación con las actividades desarrolladas para el control de riesgos:

- Registro de revisiones de determinados equipos de trabajo.
- Certificados de inspección de organismos de control autorizados para los equipos sometidos a reglamentación oficial.

- Programa de mantenimiento preventivo de instalaciones, máquinas y equipos.
- Programa de revisiones de orden y limpieza y condiciones generales de los lugares de trabajo y procedimiento de actuación.
- Programa de observaciones de trabajo y procedimiento de actuación.
- Certificado de calibración de los equipos utilizados en las mediciones.
- Programa periódico de control ambiental de riesgos higiénicos.
- Fichas de datos de seguridad de sustancias y preparados peligrosos.
- Programa de verificación de la eficacia de las medidas de prevención y protección.
- Prescripciones técnicas, programa de revisiones y manuales de instrucción de los equipos que sean fuente de generación de contaminación.

7) En relación con la coordinación de actividades empresariales:

- Información facilitada a las contratadas o subcontratadas que puedan verse afectadas sobre los riesgos graves o muy graves existentes en el centro de trabajo, medidas preventivas que se deban adoptar y medidas de emergencia que se hayan de aplicar e instrucciones para dichas situaciones.
- Información recabada de las contratadas o subcontratadas sobre los riesgos y las medidas preventivas que se deban adoptar y planificación preventiva.
- Evaluaciones de riesgos realizadas por las contratadas.
- Información de los riesgos graves o muy graves que puedan generar las empresas concurrentes.
- Acuerdos establecidos entre empresas para la cooperación y el autocontrol de los riesgos.
- Acreditación de la cualificación de los trabajadores de las contratadas/subcontratadas.

8) En relación con las situaciones de emergencia:

- Plan de autoprotección y plan de emergencia.
- Instrucciones en el manejo de equipos y medios de lucha contra incendios y otras intervenciones previsibles en el Plan de emergencia.
- Normas de actuación en primeros auxilios y registro de curas practicadas.
- Carteles o tarjetas personalizadas con informaciones básicas: teléfonos de emergencias y normas de actuación.

9) En relación con las situaciones de riesgo grave e inminente: Información facilitada a los trabajadores respecto a la posible existencia de riesgos graves e inminentes para su seguridad y salud.

10) En relación con la investigación de accidentes y otros daños:

- Resultados de las investigaciones de accidentes realizadas y medidas preventivas aplicadas.

- Procedimiento documental de investigación de accidentes aplicado a los accidentes acontecidos.

11) En relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores:

- Memoria y programación anual de la actividad sanitaria del servicio de prevención.
- Garantía de protección de datos de carácter personal relativos a la vigilancia de la salud y solicitud de inscripción del fichero de vigilancia de la salud en el Registro general de protección de datos.
- Consentimiento de los trabajadores cuando la vigilancia de la salud sea voluntaria.
- Consulta a los representantes legales de los trabajadores sobre el Plan de reconocimientos médicos.
- Informe de los representantes de los trabajadores por el que se exceptúan de su carácter voluntario ciertos controles del estado de la salud.
- Protocolos y procedimientos de vigilancia de la salud en el caso de no existir o no utilizar los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad.
- Certificados médicos de aptitud.
- Comunicación a los trabajadores afectados de los resultados de los reconocimientos médicos.
- Acreditación del personal sanitario.

12) En relación con trabajadores especialmente sensibles:

- Información facilitada al menos a sus padres o tutores de los riesgos existentes en el puesto de trabajo que va a ser ocupado por el menor.
- Procedimiento para el cambio de puesto de trabajo en los supuestos de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Procedimiento para el cambio de puesto de trabajo en los supuestos de mujeres embarazadas o de parto reciente (y lactantes).

13) En relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal:

- Certificados de la formación recibida por los trabajadores cedidos.
- Certificado médico de aptitud para poder ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido cedido.

14) En relación con las auditorías:

- Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa.
- Resultado de la auditoría externa efectuada.



### 3.4. Procedimientos generales u operativos

En el apartado anterior hemos señalado que un procedimiento es la forma especificada de realización de una actividad. Asimismo, hemos mencionado que el procedimiento tiene que incluir, como mínimo, qué debe realizarse y cómo debe hacerse (el método de realización). Conviene especificar, además, su objetivo y (si puede determinarse) otras precisiones relativas a su planificación (cuándo tiene que realizarse) y organización (quién debe hacerla). Por último, deben incluirse, cuando proceda, los datos o resultados de la actividad que tienen que registrarse.

#### 3.4.1. Estructura de un procedimiento

Teniendo en cuenta lo señalado en el apartado anterior, veamos a continuación una posible estructura de un procedimiento:

- **Objetivo.** ¿Qué pretende el procedimiento?
- **Ámbito de aplicación.** ¿A quién se aplica? Y, en su caso, exclusiones, con referencia a los procedimientos, si existen, que pueden afectar a estas exclusiones.
- **Responsabilidades.** Hay que indicar las distintas responsabilidades o competencias que tienen cada uno de los sujetos que pueden intervenir en el procedimiento, desde el nivel más alto de la empresa hasta el trabajador de cualificación profesional más baja, sin olvidar el servicio de prevención y los representantes de los trabajadores.
- **Definiciones.** Hay que definir todos aquellos términos que, aunque aparezcan en el procedimiento, pueden ser interpretados de diferentes formas.
- **Metodología.** Se describe todo el procedimiento operativo que se pretende regular, indicando cuándo debe realizarse y quién debe intervenir en cada momento o fase del procedimiento.
- **Referencias.** Se describen todas las normas legales, reglamentarias y complementarias que inciden en el procedimiento.
- **Anexos.** Se relacionan los anexos que tiene el procedimiento.
- **Control de cambios.** En este apartado se harán constar las actualizaciones que se efectúen del procedimiento y constará la fecha y el motivo de la actualización.
- **Distribución de copias.** Hay que dejar muy claro a quién se hará llegar una copia del procedimiento después de que este quede aprobado por el máximo órgano de la empresa. No hay que olvidar que la representación legal de los trabajadores tiene que ser oída en la elaboración de los procedimientos y debe estar en la lista de distribución
- **Preparación, revisión y aprobación del procedimiento.** En este apartado hay que hacer constar quién ha elaborado técnicamente el procedimiento, cuándo es conveniente revisarlo, si antes no ha sufrido algún cambio, y qué órgano lo ha aprobado y en qué fecha. Asimismo, es convenien-

te que en este apartado se hagan constar las distintas fechas de consulta con los representantes legales de los trabajadores.

En la primera hoja se hará constar la denominación del procedimiento y su código de registro. Las hojas del documento deben estar numeradas y en cada una de ellas se hará constar la versión del procedimiento y su fecha de efectos.

### **3.4.2. Listado de posibles procedimientos**

La finalidad última de los procedimientos es tener reglamentadas todas las actuaciones que se pueden desarrollar en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, de tal modo que todas estas actuaciones se hagan de la misma forma sea quien sea el que las realice. Esta homogeneización de las actuaciones facilita la intervención y las posibles auditorías que se lleven a cabo.

A continuación, y como lista exhaustiva (pero no completa), mencionaremos una serie de procedimientos que las empresas deberían elaborar, en función de su tamaño, peligrosidad y actividad industrial.

#### 1) Procedimientos generales:

- procedimiento de identificación, evaluación de riesgos y planificación de medidas preventivas
- procedimiento para la elaboración del informe final de evaluación de riesgos

#### 2) Procedimientos de coordinación de actividades preventivas:

- procedimiento general de coordinación empresarial
- procedimiento de coordinación con empresas del sector de la construcción
- procedimientos específicos de coordinación para situaciones potencialmente peligrosas (lucha integrada contra plagas urbanas: desinsectación, desratización)

#### 3) Procedimientos de control operativo:

- procedimiento para la integración de la prevención en proyectos de construcción y reformas de edificios
- procedimiento para la integración y adquisición de bienes y equipos
- procedimiento para la información sobre riesgos laborales a los trabajadores existentes y de nueva incorporación
- procedimiento para el cambio de lugar de trabajo por motivos de salud
- procedimiento para la gestión de equipos de protección individual
- procedimiento para la gestión de equipos de trabajo: máquinas y herramientas

- procedimiento para la elaboración, implantación y actualización de planes de emergencia y autoprotección
- procedimiento para el establecimiento de permisos de trabajo
- procedimiento para el calibrado de los aparatos de medida

#### 4) Procedimientos de control documental:

- procedimiento para la elaboración de los procedimientos
- procedimiento para la actualización y difusión de la normativa de prevención de riesgos laborales
- procedimiento para el control y archivo de la documentación
- procedimiento para la elaboración de la memoria anual del servicio de prevención

#### 5) Procedimientos del sistema de gestión:

- procedimiento de notificación e investigación de accidentes u otros daños en la salud de los trabajadores
- procedimiento para establecer el programa de gestión de la actividad preventiva
- procedimiento para la comunicación de riesgos
- procedimiento para la formación
- procedimiento para la información
- procedimiento para establecer los indicadores del sistema
- procedimiento para el control y el seguimiento de las medidas correctoras derivadas de la actividad preventiva
- procedimiento para la realización de auditorías internas

#### 6) Procedimientos del área psicosocial:

- procedimiento para la evaluación general del riesgo psicosocial
- procedimiento de identificación, intervención y resolución de situaciones de posible etiología psicosocial
- procedimiento para la detección y actuación en casos de acoso laboral (*mobbing*)
- procedimiento de prevención y actuación en situaciones de violencia (especialmente en empresas que prestan servicios públicos)
- procedimiento para la detección y actuación en casos de aparición del síndrome de agotamiento profesional (*burn-out*)

#### 7) Procedimientos del área ergonómica: Procedimiento de evaluación ergonómica específica.

#### 8) Procedimientos del área de higiene: Procedimiento de evaluación higiénica específica.

## 9) Procedimientos del área de vigilancia de la salud:

- procedimiento general para la vigilancia de la salud
- procedimiento de vigilancia de la salud por exposición a productos químicos
- procedimiento de vigilancia de la salud por trabajados en pantallas de visualización de datos
- procedimiento de vigilancia de la salud por exposición a agentes biológicos
- procedimiento de vigilancia de la salud por exposición a radiaciones ionizantes
- procedimiento de vigilancia de la salud por exposición a riesgos ergonómicos
- procedimiento de vigilancia de la salud por exposición a riesgos psicosociales
- procedimiento relativo al examen básico de salud
- procedimiento de actuación en caso de exposición a plaguicidas
- procedimiento de actuación en caso de accidentes biológicos

### **3.5. Ejemplo de contenido de un plan de prevención de riesgos laborales**

A modo de ejemplo, a continuación se expone el índice del contenido de un plan de prevención de riesgos laborales.

1. Presentación
  - 1.1. Explicación de qué es el plan
  - 1.2. Antecedentes
  - 1.3. Situación actual
2. Declaración de la política preventiva
  - 2.1. Declaración de principios
  - 2.2. Compromisos de la organización
3. Organización de la actividad preventiva
  - 3.1. Estructura organizativa. Funciones y responsabilidades
  - 3.2. Servicio de prevención. Funciones y responsabilidades
  - 3.3. Órganos de participación. Funciones y responsabilidades
  - 3.4. Coordinación entre todos estos órganos
4. Planificación
  - 4.1. Identificación y evaluación de los riesgos
  - 4.2. Planificación de la actividad preventiva
5. Implementación
  - 5.1. Formación y concienciación

- 5.2. Comunicación
- 5.3. Documentación
- 5.4. Control de documentos
- 5.5. Control operacional
- 5.6. Preparación y respuesta frente a emergencias
- 6. Comprobaciones y acciones correctoras
  - 6.1. Medida y supervisión de los resultados
  - 6.2. Accidentes, incidentes, no conformidades y acciones de prevención y protección
  - 6.3. Registro y gestión de registros
  - 6.4. Auditorías
- 7. Revisión del plan
  - 7.1. Mejora continua
  - 7.2. Memoria anual de las actividades preventivas
- 8. Gestión del plan
  - 8.1. Elaboración y archivo del plan
  - 8.2. Aprobación y distribución del plan
  - 8.3. Modificaciones y actualizaciones del plan
  - 8.4. Fases de implementación del plan

Para finalizar este módulo se indican a continuación, a modo de ejemplo, dos documentos elaborados por Asepeyo, mutua colaboradora con la Seguridad Social núm. 151:

- Plan de prevención de riesgos laborales. Guía para la autoevaluación y mejora del cumplimiento de los requisitos legales.
- Planificación de la actividad preventiva. Guía para la autoevaluación y mejora del cumplimiento de los requisitos legales.

#### Enlaces recomendados

En los enlaces siguientes encontraréis los documentos citados, cuya lectura detallada es aconsejable: [https://prevencion.asepeyo.es/wp-content/uploads/G1E16019-Guía-Plan-de-prevención-de-riesgos-laborales\\_Asepeyo.pdf](https://prevencion.asepeyo.es/wp-content/uploads/G1E16019-Guía-Plan-de-prevención-de-riesgos-laborales_Asepeyo.pdf), [https://prevencion.asepeyo.es/wp-content/uploads/G1E16021-Guía-Planificación-de-la-actividad-preventiva\\_Asepeyo.pdf](https://prevencion.asepeyo.es/wp-content/uploads/G1E16021-Guía-Planificación-de-la-actividad-preventiva_Asepeyo.pdf).

