Plan de prevención, evaluaciones de riesgos y los servicios de prevención

AT2018-0082
Diciembre 2019

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2
2. EL PLAN DE PREVENCIÓN 3
3. SERVICIOS DE PREVENCIÓN 8
4. RECURSO PREVENTIVO: MENCIÓN ESPECIAL 16
5. LAS EVALUACIONES DE RIESGOS 20
6. LA PLANIFICACION PREVENTIVA 27

El objetivo de este folleto es informar al conjunto de las personas trabajadoras y a los delegados y delegadas de prevención en relación a las cuestiones más estructurales de la prevención de riesgos laborales, concretamente, sobre el plan de prevención, la evaluación de riesgos y los servicios de prevención, transmitiendo las situaciones más habituales que encontramos en las empresas y las pautas de actuación para la mejora de las actividades preventivas y las condiciones de trabajo

Autoría: CCOO de Cataluña.
Barcelona, Diciembre de 2019.

Este folleto se elabora en el marco de la acción “Asistencia y Promoción para la mejora de la Prevención de Riesgos Laborales”. (Código de la acción: AT2018-0082).

Depósito legal: B 29564-2019

1. INTRODUCCIÓN

Hay empresas que buscan externalizar el riesgo, los costes y la responsabilidad de su propia organización y actividad empresarial al conjunto de la sociedad. En el ámbito de la salud, por ejemplo, sobre la base de un control interno, apoyado en el actual modelo de mutuas, socializan su responsabilidad e impactos negativos sobre la salud en el sistema público, intentando ocultar la relación entre las condiciones de trabajo y las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Encontramos pues, organizaciones del trabajo que producen daños a la salud asociadas a condiciones de trabajo precarias, en todas las dimensiones de la relación laboral, a la desigualdad, la ausencia de derechos personales y colectivos de participación y autogestión.

La centralidad de la salud laboral y la organización del trabajo, tienen, como consecuencia lógica, la transversalidad de la salud laboral en todas y cada una de las políticas sindicales.

Esto implica que el sindicato debe partir de la lógica de la intervención sobre la organización del trabajo y la defensa de la salud de las personas simultáneamente.

Es necesario que el sindicato se pregunte en cada una de nuestras acciones en las relaciones de trabajo:

- ⇒ ¿Qué vínculo concreto se establece entre la organización del trabajo y la salud?
- ⇒ ¿Cómo se relacionan?
- ⇒ ¿Cuáles son sus efectos?
- ⇒ ¿Cómo conseguir los mejores resultados en términos de derecho a la salud de las personas?

La respuesta a estas preguntas necesariamente comienza por hacer una **intervención en los elementos estructurales de la salud laboral: Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y la organización de la prevención en la empresa (Servicios de Prevención),** teniendo en cuenta que nuestra intervención **exige una concepción dinámica de nuestras políticas sindicales,** las más generales y las más específicas en salud. **Por definición, la naturaleza de la organización del trabajo, la innovación tecnológica y el proyecto empresarial en el desarrollo permanente, son cambiantes y dinámicos.** No nos sirven las fotos fijas, ni en la eliminación o la evaluación de riesgos, ni en la planificación de la actividad preventiva. Es necesario responder al cambio y hacerlo con criterio de anticipación, y con los elementos estructurales mencionados.

2. EL PLAN DE PREVENCIÓN

El artículo 16.1 de la Ley 35/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) indica textualmente: *La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de las sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales*.

Por lo tanto, el plan de prevención es el documento imprescindible y necesario que, partiendo del sistema productivo y/o de creación de bienes y servicios de la empresa, determina cómo se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema de gestión y establece su política de prevención de riesgos laborales (PRL), definiendo los objetivos de la prevención y asignando las responsabilidades y funciones a cada nivel jerárquico. Por lo tanto, **el Plan de Prevención debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa**. En él se trata el **cómo se traslada la norma preventiva en el entorno laboral** haciéndola efectiva. La palabra clave que aparece en el citado Art.16.1 de la LPRL, es el **deber de integrar la prevención** en el sistema general de gestión de la empresa.

Los planes de prevención elaborados exclusivamente por los Servicios de Prevención (SP), que siguen un patrón o son copia de los de otras empresas no son más que papel escrito que no supondrá ningún cambio y la única pretensión, (que no consecución) es cumplir la ley y evitar una posible denuncia o sanción.

Por otra parte, es muy importante tener en cuenta que el plan de prevención de la empresa debe llevar este título y estar **firmado por el máximo responsable de la empresa**. No se puede considerar plan de prevención, aunque su contenido sea el mismo o estemos de acuerdo con éste, una parte del Manual del Sistema de Gestión de la Prevención de la Empresa, ya que éste únicamente estará firmado por los técnicos o técnicas de prevención o no estará firmado.

Es muy importante no confundir el Plan de Prevención con la Planificación de la Actividad Preventiva, así:

- **Plan de Prevención**

Documento básico de la prevención de la empresa donde se establece y regula la política y los objetivos de la empresa en la prevención de riesgos laborales, así como la integración de ésta en el sistema de gestión de la empresa.

- **Planificación de la Actividad Preventiva**

Documento donde se concretan las medidas preventivas adoptadas por el empresario o empresaria, las que derivan de la evaluación de riesgos laborales.

Hay que tener en cuenta que en las empresas de hasta 50 trabajadores y trabajadoras que realicen una actividad poco peligrosa y sin riesgos de importancia (no incluidas en el Anexo I, que luego veremos en el punto de los servicios de prevención), el plan de prevención y el mismo documento pueden ser relativamente simples, que no significa que pierda importancia (Art.16.2.b LPRL y Art.2.4 RSP[1]). En este caso, de forma simplificada, en un único documento, podrán estar el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, siempre adaptado a la actividad y tamaño de la empresa.

Nuestro objetivo será que haya evaluaciones específicas allí donde haya riesgos específicos, por ejemplo, ergonómicos por movimientos repetitivos, aunque no se incluyan en el Anexo I y haya menos de 50 trabajadores y trabajadoras. Es decir, **aunque la ley permita un documento simple con la evaluación de riesgos incorporada, la simplicidad no debe significar menor exigencia en la descripción de los diferentes apartados (gestión preventiva, estructura organizativa, responsabilidades, etc.)**, ni una menor cuidado en los objetivos de la PRL, ni una menor exigencia en los posibles indicadores de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Contenido de un plan de prevención	
Características de la empresa	▪ Análisis del tamaño de la plantilla. ▪ Organización territorial. ▪ Riesgos genéricos de las actividades productivas de la empresa y de sus procesos productivos. ▪ Siniestralidad del sector y de la propia empresa.
Política preventiva de la empresa	▪ Como se integrará la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa y qué objetivos se fijan.
Estructura organizativa para realizar la actividad preventiva	▪ Responsabilidades y funciones, así como las prácticas, procedimientos y procesos. ▪ Recursos materiales, humanos y económicos, los necesarios y los asignados. ▪ Descripción de la organización preventiva de la empresa, incluyendo la modalidad preventiva elegida (Servicio de prevención ajeno, mancomunado o propio, trabajador o trabajadora designada, etc.) ▪ Mecanismos para hacer efectiva la consulta y participación de la RLT. ▪ Comité de Seguridad y Salud, incluyendo acta de constitución, normas de funcionamiento, etc. ▪ Concreción de la coordinación de actividades empresariales.

[1] RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención

Evaluación de riesgos laborales	▪ Criterios de valoración utilizados (métodos de evaluación), tanto para la evaluación inicial como para las específicas. ▪ Casos en que se harán las actualizaciones y revisiones. ▪ Maquinarias, equipos de trabajo, útiles, etc., los manuales de uso y documentación acreditativa de su adecuación al RD 1215/97. ▪ Quién realizará las evaluaciones de riesgos y sus revisiones, tanto iniciales como específicas.
Planificación de la actividad preventiva	▪ Priorización y temporalización de las actuaciones; relación de medidas adoptadas, así como los recursos, plazos y responsables de su implantación. ▪ Plan de formación e información a trabajadores y trabajadoras. ▪ Medidas de emergencia.
Vigilancia de la salud	
Otras actividades de seguimiento	▪ Acreditación del seguimiento de los resultados y/o control de la eficacia del sistema de gestión preventiva, Art.16.1 LPRL y Art.2.1 RSP. ▪ Seguimiento de las medidas de protección individual. ▪ Estadísticas y tabulación de los daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo, conjuntamente con el análisis e interpretación epidemiológica de los resultados. ▪ Memoria anual de los Servicios de Prevención. ▪ Auditoría legal de prevención (cuando sea obligatoria), Art.29 RSP.
Registros	▪ Comunicados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, informes de investigación de los mismos. ▪ Libro de Visitas de Inspección de Trabajo. ▪ Consulta y participación de la RLT. ▪ Relación de registro de contratos, subcontratos y personas trabajadoras autónomas.

¿Por qué nos interesa sindicalmente el plan de prevención?

"El papel lo aguanta todo". Precisamente se trata de evitar esta frecuente deriva. **El plan de prevención** es una estrategia para la prevención y unos objetivos. **Es un compromiso escrito** por la dirección de la empresa y nos interesa para reclamar su aplicación. Un compromiso que debe estar firmado por la dirección de la empresa.

Más allá de entender que el plan de prevención significa un compromiso, la LPRL establece la obligatoriedad para la empresa de que el documento esté a disposición de la autoridad laboral.

El plan de prevención debe fijar **objetivos** en la PRL en general y una política preventiva de acuerdo con las características de la empresa (sector productivo, número de trabajadores y trabajadoras, centro/s de trabajo, empresas subcontratadas, representación de las personas trabajadoras, etc.). Los objetivos deben ser cuantificables y tener unos plazos de aplicación. Es en este punto donde la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) tiene la posibilidad de practicar un seguimiento, negociación, reclamación y denuncia si lo consideran oportuno.

Asimismo, **el Plan debe ser conocido por todos los trabajadores y trabajadoras y aprobado por la dirección**, siempre previa información, consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención (DDPP), y debe tener la firma de algún miembro de la dirección. Entendemos que los documentos con el logo del Servicio de Prevención Ajeno (SPA) o del Servicio de Prevención Propio (SPP) o Mancomunado (SPM), o de la misma empresa que no están firmados por la dirección, no están asumidos por la empresa.

¿Por qué debemos conocer y analizar el plan de prevención?

El **conocimiento de los procesos productivos** es una información muy valiosa. Es un conocimiento que no queda circunscrito a la PRL y también se puede utilizar para la acción sindical. Por ejemplo, cada nueva medida organizativa o tecnológica que dispone la dirección de la empresa debería requerir la adaptación del plan de prevención. El plan de prevención **es un documento vivo**, cambiante. No está grabado en piedra. Lo mismo cabe decir en relación con la evaluación de riesgos y la planificación preventiva.

El conocimiento de **la estructura organizativa** también nos conduce hacia la **toma de decisiones**, así como al conocimiento de posibles externalizaciones de actividad. Por lo tanto, conocer la estructura organizativa de la empresa, que debe guardar coherencia con la PRL, conlleva conocer quien decide en relación a las medidas preventivas que se deben ejecutar. Es decir, saber cómo se hace la distribución y la estructura de los costes de la prevención y las medidas. Ser conocedores de "¿Quién paga qué?" Nos permitirá saber dónde tenemos el bloqueo o quién puede estar obstaculizando la evaluación de los riesgos o la implantación de las medidas correctoras.

En el plan de prevención podremos ver también la estructura específica de la prevención de riesgos. Es en este punto donde debería encontrarse la modalidad preventiva por la que se opta y sabremos

si existe servicio de prevención propio o ajeno, o ambos, y qué evaluaciones de riesgos debe realizar uno y otro.

En definitiva, mediante la acción sindical en PRL y la puesta en práctica del derecho de participación y consulta en prevención, podremos llegar a conocer el organigrama de la empresa. Un elemento en disputa permanente con la dirección de la empresa al que, desde la PRL, se accede de pleno derecho. De este modo, podremos conocer donde hay otros centros de trabajo, a veces no conocidos por los propios delegados y delegadas, a los efectos de que pueda haber una coordinación entre los representantes de los diferentes centros o, incluso, de cara a poder hacer extensión.

En el plan de prevención debe haber un orden y visualizar "quién" y "por qué", entendiendo que la distribución de las responsabilidades de cada una de las personas actoras no puede ser la misma. Todos los integrantes de la empresa, desde gerencia, pasando por los o las responsables de producción, supervisores o supervisoras, comerciales, personas trabajadoras, sindicalistas, etc. tienen un papel y unas actividades a desarrollar en la PRL en la empresa. Sin embargo, no se puede confundir roles con responsabilidad, porque ésta recae, por definición, en el empresario o empresaria, que es quien tiene la responsabilidad última.

Otra información que tendremos si conocemos el plan de prevención:

a) **Recursos externos:** Partiendo de la **estructura organizativa** de la empresa descrita en el plan de prevención (volumen de trabajadores, centros de trabajo, etc.) y los objetivos preventivos, el concierto o contrato con el SPA, si existe, debería recoger unos **mínimos de dedicación y de actividades**. Por ejemplo: ¿Qué número de horas sería razonable por número de trabajadores y trabajadoras? Es coherente tener un Servicio de Prevención Propio (SPP) con la contratación externa de servicios? ¿Son suficientes los recursos humanos y materiales?, etc.

b) **Formación para los diferentes partícipes de la PRL**. La formación en PRL debe estar integrada en el plan de prevención y, a la vez, poseer entidad propia por su importancia. Remarcamos que Plan de Prevención y Plan de Formación deben estar firmados por la empresa.

c) **Recursos y responsabilidades**. Se da la circunstancia de que, en ocasiones, en los planes de prevención se citan obligaciones y tareas tanto para los trabajadores y trabajadoras, como para los DDPP, atribuyendo a éstos, a menudo, responsabilidades que no se corresponden con lo que establece la normativa. Por ejemplo, nombrando recurso preventivo a un

delegado o delegada de prevención, cuando en realidad no posee ninguna capacidad ejecutiva en el proceso productivo y la dedicación es impracticable. Tales planteamientos deben desaparecer de los planes de prevención porque están fuera de lugar. Responden a la pretensión de cargar en las espaldas de los delegados o delegadas las propias deficiencias de la PRL, así como el intento de "repartir" responsabilidades que corresponden, por definición, a la dirección de la empresa. También se examinará la atribución de responsabilidades de los mandos intermedios. Bien por exceso (asignándoles responsabilidades que no pueden cumplir), bien para reducir los alardes de méritos de aquellos mandos intermedios que ignoran sistemáticamente el seguimiento de las medidas preventivas, o incluso tomando decisiones contrarias a la prevención.

Para finalizar, hay que señalar que hay que aplicar el punto de vista sindical con relación a nuestras **competencias y facultades como representantes de los trabajadores y trabajadoras** en el plan de prevención.

- ⇒ ¿Cómo aparece explicitada nuestra participación e interlocución?
- ⇒ ¿Dónde?
- ⇒ ¿En la gestión preventiva, en los procedimientos, en las responsabilidades?
- ⇒ ¿Mediante qué mecanismos?
- ⇒ ¿Aminorando o desarrollando los mínimos legales?

3. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Podríamos decir que un servicio de prevención no es más que la manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa.

Hay que insistir en el carácter asesor de los servicios de prevención. Tal y como recoge el artículo 31.2 de la LPRL, **su función es dar soporte técnico a las empresas, a las personas trabajadoras y a la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT).**

Los servicios de prevención no son la única alternativa para el empresario. Según la ley, éste puede en determinadas circunstancias asumir personalmente la actividad preventiva o designar para ello a personas trabajadoras adecuadamente capacitadas.

Para poder realizar una óptima y eficaz acción sindical en salud laboral, dada su transversalidad y centralidad dentro de las relaciones laborales en sus diferentes manifestaciones, hay que conocer y

hacer una reflexión sobre los límites, obligaciones y actividades de los servicios de prevención en sus diferentes modalidades preventivas:

A. **Conocer la modalidad preventiva** que se asume en nuestras empresas, solicitando copia íntegra del plan de prevención.

B. **Conocer el contenido del concierto de la actividad preventiva en caso de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), y el documento de Constitución del Servicio de Prevención Propio (SPP) o Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**. Para poder dirimir si se cumple con las ratios establecidas (SPA Y SPM) por normativa legal en cuanto a los medios humanos y materiales debemos tener en cuenta:

   ⇒ ¿Qué se contrata?
   ⇒ ¿Para qué?
   ⇒ ¿Con qué medios humanos y materiales?
   ⇒ Así como, si estos documentos se ciñen a la política preventiva de la empresa, establecida en el plan de prevención.

C. **Conocer las diferentes especialidades preventivas de carácter técnico y la especialidad médica de la vigilancia de la salud**. No debemos confundir los servicios y potestades de la mutua a cargo de cuotas de la Seguridad Social, con la actividad médica preventiva de la vigilancia de la salud.

D. Para **valorar y fijar una estrategia sindical**, así como los objetivos a corto, medio y largo plazo, hay que conocer todo lo que se acaba de comentar.

Cambios recientes en los servicios de prevención

La aprobación del **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio, regulaba el funcionamiento de las mutuas como servicios de prevención, obligándolas a segregarlos, es decir, establecerlos como una empresa diferente a la mutua.

A finales de diciembre de 2014 se aprobó la **Ley 35/2014**, conocida como Ley de las Mutuas de accidentes. Esta ley supone cambios muy importantes en el mercado de la prevención, dado que establece la obligación de que las mutuas vendan o liquiden sus servicios de prevención (Sociedades de Prevención). Antes del 30 de junio de 2015, las mutuas debían haber vendido el 100% de sus servicios de prevención, o liquidarlos.

Las modalidades preventivas

Las posibles modalidades preventivas que puede adoptar una empresa son:

- ⇒ Asunción personal por el empresario
- ⇒ Trabajador o Trabajadora Designada
- ⇒ Servicio de Prevención Ajeno (SPA)
- ⇒ Servicio de Prevención Propio (SPP)
- ⇒ Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)

1. Asunción personal por el empresario

a) Cuando se trate de empresas de hasta diez personas trabajadoras, o tratándose de empresas que ocupe hasta veinte trabajadores y trabajadoras, disponga de un único centro de trabajo y el empresario siempre esté en él.

b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén consideradas de riesgo especial en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

c) La asunción puede ser de todas las especialidades a excepción de la Vigilancia de la Salud.

¿Qué es el anexo I?

Nos referimos al anexo I del RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en el que se enumeran las actividades que, por sus características y peligrosidad, requieren una política de prevención más rigurosa. Ej.: Nucleares, Petroquímicas, Minas, Transporte Ferroviario, etc.

2. Trabajador o trabajadora designada (Coordinador/a de prevención)

a) El empresario designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

b) Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores o trabajadoras designados y designadas deben tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, descritas en el anexo VI del RD 39/1997, contenido mínimo del programa de formación.

c) Esta modalidad preventiva no puede ser usada en las empresas del anexo I.

3. Servicio de Prevención Ajeno (SPA)

El empresario o empresaria recurrirá a los servicios de prevención ajenos cuando concurran los hechos tipificados en el artículo 16 del RSP:

- Cuando no sea suficiente la designación de personas trabajadoras.
- Si no se ha optado por un SPP o un SPM que asuma todas las especialidades preventivas.
- Por requerimiento de la Autoridad Laboral.
- Los SPA deben estar acreditados por la Autoridad Laboral

Las actividades preventivas que desarrollarán estos servicios de prevención ajenos se deberán desglosar claramente en el concierto de la actividad preventiva, que es el documento donde se deberá aclarar si la especialidad preventiva se contratará de forma parcial o si se contrata toda la disciplina.

¿Qué debe contener el Concierto de la Actividad Preventiva?	▪ Identificación de la entidad especializada que actúa como SPA. ▪ Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar. ▪ Especialidades preventivas concertadas (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología, Vigilancia de la Salud). ▪ Duración del contrato. ▪ Condiciones económicas. ▪ Ámbito de aplicación, incluyendo los centros y personas trabajadoras cubiertas por el concierto.

¿Qué otra documentación debe generar el SPA?

- **Memoria del servicio de prevención ajeno** según los criterios Orden TIN / 2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el RSP.
- Además de los **informes de evaluación, valoración y consultas** realizados por parte de la dirección de la empresa y/o de los representantes de las personas trabajadoras.

4.- Servicio de Prevención Propio (SPP)

El empresario o empresaria deberá constituir un SPP cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

- ⇒ Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores o trabajadoras.
- ⇒ Si se trata de empresas entre 250 y 500 personas trabajadoras que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RD 39/1997. (Art. 14 RSP)

El SPP debe disponer, como mínimo de dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del RSP, que deben ser desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido el Capítulo VI. Las actividades básicas de las especialidades asumidas como propias, no podrán ser subcontratadas con un SPA (como por ejemplo la evaluación de riesgos).

Las 4 especialidades o disciplinas preventivas en las que está dividida la prevención son:

- Seguridad
- Higiene
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada
- Vigilancia de la Salud

5.- Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)

Una serie de empresas y/o centros de trabajo se pueden asociar para tener un solo servicio de prevención mancomunado que deberá asumir 3 especialidades preventivas como mínimo. Este será considerado a todos los efectos como si fuera un SPP, con la particularidad de que las especialidades preventivas que asuman le serán de aplicación los criterios establecidos para los SPA, por lo que se dotarán de los mismos recursos humanos y materiales que se les exige a los SPA.

En el **acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado**, que deberá adoptarse con la consulta a la RLT de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, o bien por negociación colectiva o mediante los acuerdos recogidos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que este servicio de prevención debe desarrollarse. (Art. 21 RSP)

Por otra parte, las condiciones en que el mencionado servicio de prevención debe desarrollarse se deberán **debatir y, en su caso, acordar, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud** de las empresas afectadas. (Art 39.1 a RSP)

Asimismo, **el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado se comunicará con carácter previo a la autoridad laboral del territorio** donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que esta constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

¿Qué documentación debe generar el SPP o SPM?

- **Memoria del servicio de prevención** según los criterios de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el RSP.
- Además de los **informes de evaluación, valoración y consultas** realizadas por parte de la Dirección de la Empresa y/o de la RLT.
- **Planificación de la actividad preventiva,** según lo establecido en el artículo 16 de la LPRL y Artículo 9 del RSP.

La auditoría del Servicio de Prevención

Los servicios de prevención propios y mancomunados, y cualquier otra empresa en que así lo decida la Autoridad Laboral o la ITSS, deben ser auditados. Esta auditoría debe hacerse por primera vez antes de los doce meses de su constitución. Y deberá volverse a realizar a los dos años para todas las empresas adscritas al anexo I del RD 39/1997, y a los cuatro años para el resto de empresas. Esto se podrá ampliar a dos años en el supuesto de que se haya acordado con la RLT la modalidad organizativa. (Art.30.4 RSP)

Contenido de la auditoría del Servicio Prevención	▪ Datos generales de la empresa auditada. ▪ Identificación de la empresa auditora y del equipo auditor. ▪ Objeto y alcance de la auditoría. ▪ Fecha de emisión. ▪ Inicio documentación o información.
Qué auditar	▪ Política general de la empresa y política de prevención de riesgos. ▪ Plan de prevención. ▪ Evaluación de riesgos laborales. ▪ Si la metodología ha sido la adecuada. ▪ Si se ha contado con la participación de los trabajadores/as. ▪ Si hay un control y seguimiento de los riesgos y si se ha modificado y actualizado la evaluación de riesgos. ▪ Planificación de las actividades preventivas.

La auditoría debe contemplar todas las empresas (en caso de SPM), centros de trabajo y personas trabajadoras cubiertas por el SPP o SPM. Por ejemplo, en un grupo de empresas con un SPM, si se hace una auditoría para cada una de las empresas, es muy habitual que incluya la totalidad de los recursos humanos y materiales del SPM para cada una de las empresas, con un resultado de *conformidad*, cuando si se dividen por el conjunto de las empresas cubiertas, el resultado sería de *no conformidad*.

Las especialidades preventivas

Existen tres disciplinas preventivas de carácter técnico y una de carácter médico. A continuación señalamos los riesgos de los que se ocupa cada una de ellas.

Seguridad y salud. Evaluar y medir los riesgos provocados por	▪ Condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado ▪ Normativa de seguridad industrial ▪ Condiciones generales de los puestos de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección ▪ Emergencias y evacuación
Higiene Industrial. Evaluar y medir los riesgos provocados por	▪ Exposición a condiciones extremas de temperaturas ▪ Exposición a condiciones extremas de ruidos. ▪ Vibraciones ▪ Exposiciones a agentes físicos ▪ Exposiciones a agentes químicos ▪ Exposiciones a agentes biológicos
Ergonomía y Psicosociología. Evaluar y medir los riesgos provocados por	▪ Posturas forzadas ▪ Manipulación manual de cargas ▪ Movimientos repetitivos ▪ Condiciones ambientales que generan ▪ Disconfort (temperatura, ruido, ventilación, CO2, iluminación, etc.) ▪ Riesgos psicosociales

Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud incluye el conjunto de actividades sanitarias que se realizan a nivel individual y colectivo para conocer el estado de salud de las personas trabajadoras en relación con las condiciones de trabajo.

Los SPP y SPM, cuando tengan asumida la vigilancia de la salud, sólo podrán subcontratar servicios de otros profesionales o entidades, cuando se requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Se considerarán actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, entre otras, las actividades de laboratorios como los clínicos, microbiológicos y de higiene industrial (artículo 1 de la orden TIN/2504/2010).

4. RECURSO PREVENTIVO: MENCIÓN ESPECIAL

En primer lugar, es necesario destacar que la norma reguladora del Recurso Preventivo no realiza ninguna definición del mismo, y sólo contempla los supuestos de aplicación, así como los requisitos aplicables para cada una de las situaciones contempladas.

Lo que sí regula claramente es la figura del recurso preventivo como una medida preventiva complementaria, y en ningún caso podrá ser utilizada por el empresario o empresaria para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva. Así, el artículo 22.bis.10 del RSP señala "La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales".

a) Se podrá nombrar recurso preventivo con presencia en el centro de trabajo cuando (Art.32.1 Bis LPRL):

- Los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- La necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias así lo exigen debido a las condiciones de trabajo detectadas.

b) Se consideran recursos preventivos (Art.32.2 Bis LPRL):

- Uno o varias personas trabajadoras designadas de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.
- Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos, éstos deberán colaborar entre sí.

c) Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se

mantenga la situación que determine su presencia. Sin embargo, el empresario o empresaria podrá asignar la presencia de forma expresa a una o varias personas trabajadoras de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores o trabajadoras designadas, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos.

Diferencia entre Recurso Preventivo y la Asignación de Presencia de una persona trabajadora

El artículo 32.Bis.4 de la LPRL añade una figura diferente al Recurso Preventivo, y es la Asignación de Presencia, así "*Sin embargo lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnen los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario".*

Así, tenemos que hacer las siguientes consideraciones al respecto:

- La única consideración que realiza la LPRL como **Recurso Preventivo**, es la contemplada en el artículo 32.Bis.2 LPRL, es decir, trabajadores y trabajadoras designadas, técnicos del servicio de prevención propio (o mancomunado) y técnicos de los servicios de prevención ajenos. Ninguna otra persona trabajadora de la empresa puede ser Recurso Preventivo.
- En cambio, el artículo 32.Bis.4 de la LPRL contempla la **Asignación de Presencia** de trabajadores o trabajadoras de la empresa que estén contemplados en el supuesto de Recurso Preventivo, y señala que esta asignación será expresa y es en relación a los trabajadores y trabajadoras "... *que sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados*...". En ningún momento la norma reguladora contempla esta figura como Recurso Preventivo.
- También los requisitos, según la norma reguladora son diferentes para los Recursos Preventivos de los exigidos para la Asignación de Presencia.
- Para confirmar aún más este planteamiento, el mismo apartado 4 del artículo 32.b de la LPRL regula de forma expresa "*En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario*", por lo tanto distingue claramente una figura de la otra.

Recursos Preventivos

Tienen las mismas garantías que la RLT, según el artículo 30.4 de la LPRL, en relación a los artículos 56.4 y 68, letras a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

Entre otros...

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, y serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados y delegadas de personal.
Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Sin embargo no podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional en razón, precisamente de su representación.
En caso de ser despedido, la opción entre indemnización y readmisión corresponde al trabajador/a. En caso de no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. También tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Personas trabajadoras con Asignación de Presencia

No tienen ninguna garantía ni derecho de los contemplados en el apartado anterior para los Recursos Preventivos, no existiendo ninguna referencia legal que recoja derechos específicos para estos trabajadores y trabajadoras en el ejercicio específico de las funciones en la Asignación de Presencia.

En este sentido, se hizo consulta por el INSST (antes INSHT) a la Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo), en fecha de 27 de febrero de 2009, **la cual mantiene que les asisten las mismas garantías** que a los Trabajadores y Trabajadoras Designadas o los miembros del Servicios de Prevención Propios.

Responsabilidades jurídicas: Recursos Preventivos y Asignación de Presencia

Las responsabilidades jurídicas son exactamente las mismas para los Recursos Preventivos y para las personas Trabajadoras con Asignación de Presencia, es decir, son las mismas que puede tener cualquier técnico de prevención en el ámbito laboral de la PRL, y en función de posibles acciones u omisiones, pudiendo ser éstas correspondientes a la jurisdicción civil, social y penal.

¿Por qué se confunden ambas figuras en la mayoría de empresas?

Esta confusión, que muchas veces es interesada, tanto para empresas como para servicios de prevención, se debe al contenido de la NTP 994 del INSST "El Recurso Preventivo", donde la misma, por error, equipara el Recurso Preventivo con la Asignación de Presencia, mediante una errata donde incorpora la denominación de trabajadores o trabajadoras asignadas, figura que legalmente no existe, al referirse a la Asignación de Presencia. Así, cuando se esgrime esta NTP como justificación para equiparar ambas figuras, debemos señalar que la misma no tiene rango de norma legal, sino sólo un planteamiento teórico, y que, en todo caso, lo que es de obligado cumplimiento es la norma jurídica.

Únicamente, en la normativa aplicable, aparece una figura similar, que es la de Trabajador o Trabajadora Designada, pero ésta es una modalidad de organización de la empresa, diferente a la del Trabajador o Trabajadora con Asignación de Presencia, y al término utilizado ampliamente de Trabajador o Trabajadora Asignada, figura que no existe.

Así, los Recursos Preventivos y las personas Trabajadoras con Asignación de Presencia deben ser nombrados, en el primer caso, con un acta de nombramiento de Recurso Preventivo, y en el segundo, con un acta de nombramiento de Trabajador o Trabajadora con Asignación de Presencia.

¿Me puedo negar a la Asignación de Presencia por decisión unilateral del empresario?

Las personas trabajadoras en general no podrán negarse inicialmente, pero podrán ejercer su derecho de denuncia o demanda ya que, si esta asignación, no se encuentra contemplada ni en su contrato de trabajo, ni en el convenio colectivo de aplicación, en las funciones de su puesto de trabajo (categoría, grupo o nivel profesional), la empresa no las podrá obligar, teniendo en cuenta las posibles consecuencias legales que se podrán derivar en el ejercicio de estas funciones.

Sin embargo, cuando el empresario o empresaria pase a la firma de la persona trabajadora la aceptación del nombramiento, es recomendable que, si ésta no está de acuerdo, no lo firme, o bien que lo firme como no conforme.

Es decir, hay que establecer la diferencia entre un nombramiento realizado de manera unilateral por la empresa de aquella situación en la que se solicita la aceptación a la persona trabajadora.

Los delegados y delegadas de prevención se podrán negar con el argumento de que son roles incompatibles, tal y como señala el Criterio Técnico 83/2010 de la Inspección de Trabajo.

¿Puede la empresa realizar nombramientos de Asignación de Presencia de manera indiscriminada?

No. Para nombrar a un Trabajador o una Trabajadora con Asignación de Presencia, el empresario ha tenido que:

- Previamente formar y capacitar a la persona trabajadora.
- Haber identificado en la evaluación de riesgos la necesidad.
- El recurso no debe hacer otra función que la vigilancia.
- Realizar la consulta previa con los delegados y delegadas de prevención.

5. LAS EVALUACIONES DE RIESGOS

La evaluación de riesgos (en adelante ER), como toda acción preventiva, **se basa en los principios de la actividad preventiva** que señala el artículo 15 de la LPRL:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se hayan podido evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo sobre la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que comporte poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

El planteamiento de estos principios nos sitúa en la pregunta de si es necesario evaluar todos los riesgos. Obviamente, la respuesta es que NO**. Únicamente se deberán evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar**. Sólo cuando no es posible evitar un riesgo, se debe evaluar y combatirlo en su origen.

Un caso especial son los riesgos psicosociales, que por ser intangibles y no identificables a simple vista, se aplicarán métodos válidos que nos permiten identificarlos y evaluarlos con metodologías, como por ejemplo, FPSICO o COPSOQ.

Es decir, no se deben evaluar todos los riesgos (algunos son evitables), pero sí todo tipo de riesgos, también los psicosociales, como obligación del empresario y empresaria. Es decir, deben estar evaluados todos los factores de riesgo presentes en la empresa (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales), eso sí, después de haber eliminado los riesgos evitables.

No son aceptables la mayoría de ER iniciales (que suelen ser las únicas existentes en la empresa ya que no se hacen las específicas que corresponden) que sólo contemplan los riesgos de seguridad pero no los otros, o bien si los contemplan no se valoran con métodos específicos, sino que lo hacen con el método binario (probabilidad, severidad) que no es de aplicación a la mayoría de riesgos que no sean de seguridad.

Uno de los problemas más habituales en las ER, es que se tiende a evaluarlo todo, sin aplicar medidas previas para aquellos que son evitables

Actuación sindical...

- ✓ Proponer medidas para los riesgos que se pueden evitar. La negativa de la empresa debe estar motivada.
- ✓ Exigir información sobre qué actividades se han realizado para eliminar riesgos, concretando las medidas y los riesgos.
- ✓ Si hay actividades de este tipo que desconocíamos, exigir consulta previa.
- ✓ Exigir información y consulta previa en relación a los métodos y procedimientos de ER, así como a la planificación de medidas.

¿Qué es la evaluación de riesgos?

El artículo 3.1 del RSP dice textualmente:

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario o la empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que se deben adoptar.

Por lo tanto, es un proceso ordenado de recogida de informaciones para identificar situaciones de riesgo en el trabajo, valorar su importancia, causas y consecuencias, y definir qué medidas son necesarias para minimizarlos.

La ER **valora el riesgo** y concluye si es tolerable o grave, dando una magnitud al riesgo. Y a partir de ahí, se definirán las medidas preventivas que se tengan que aplicar, en función de los niveles de riesgo admisibles o tolerables para la salud.

Es, junto con la planificación de la actividad preventiva, un instrumento esencial para la aplicación del plan de prevención.

La visión sindical de la evaluación de riesgos

- Es una parte de toda la prevención que ha de hacer la empresa. Es un medio necesario, no un fin, el cual es eliminar los riesgos o reducirlos a niveles tolerables, para proteger eficazmente la salud de las personas.
- Toda ER se tiene que traducir en una planificación preventiva, según los requisitos que después veremos. Una ER sin medidas, sería como un diagnostico sin tratamiento.
- La ER tiene que permitir a la empresa tomar decisiones sobre esas medidas preventivas a aplicar. Como comentaremos después, la mayoría de ER genéricas, en las que se concluye casi siempre que hay riesgos tolerables o moderados, suelen incorporar un componente de ambigüedad (no se especifica donde está el riesgo, se dan recomendaciones muy genéricas, etc.) para dificultar la toma de decisiones en relación a determinar medidas concretes.
- La aplicación incorrecta del método o procedimiento de evaluación, acostumbra a minimizar la gravedad del riesgo, lo que llevará a la conclusión de que prácticamente no es necesario hacer prevención, no hay que aplicar medidas. Al mismo tiempo, es el primer paso para derivar los daños a la salud al sistema público “no reconocer el riesgo”.
- La ER es esencial para cambiar y mejorar las condiciones de trabajo que es nuestro objetivo como sindicato de clase.

¿Cuándo se evalúa?

Tiene que haber una **ER inicial de todos los riesgos laborales que no se han podido eliminar**. Ya sabemos que esto no ocurre casi nunca, después entraremos un poco más en esto y veremos que la mayoría son evaluaciones genéricas.

La evaluación debe hacerse de cada uno de los puestos de trabajo, que no es lo mismo que de cada una de las personas trabajadoras.

La evaluación de riesgos **se actualizará**:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando hayan daños a la salud, por lo tanto, es fundamental un control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que nos faciliten copia e información sobre ellos y que se realice la correspondiente investigación con nuestra participación. Si la investigación del accidente concluye que se produjo por falta de atención de la persona trabajadora no se revisará la ER, por lo tanto, debemos controlar que no se responsabilice al trabajador o trabajadora.
- Cuando se introduzcan nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, nuevas tecnologías o la modificación de las condiciones de los puestos de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador o una trabajadora con características personales o estado biológico conocido que le hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- En el embarazo y/o en el periodo de lactancia, se debe evaluar específicamente el puesto de trabajo.
- Cuando así lo indiquen las actividades de seguimiento y control de la eficacia de las medidas (por ejemplo, inspecciones visuales del centro de trabajo).
- En función de los resultados colectivos, epidemiológicos, de la vigilancia de la salud.
- Con la periodicidad acordada entre RLT y la empresa.

¿Qué debe contener la evaluación de riegos? ¿Qué debe tener en cuenta? Art.4 del RSP

- Todos los puestos de trabajo. No es lo mismo que cada una de las personas.
- Todas las instalaciones.
- Las condiciones de trabajo existentes o previstas. Cuando hablamos de "condición de trabajo" nos referimos a la definición del artículo 4 de la LPRL: cualquier característica del

trabajo que pueda perjudicar la salud (locales, máquinas, equipos, sustancias o productos químicos, horarios, turnos, procedimientos de trabajo, etc.)

- Posibilidad de que la persona trabajadora que lo ocupe o lo vaya a ocupar sea especialmente sensible.
- Posibilidad de que lo ocupe una embarazada o trabajadora en período de lactancia natural. Es decir, todas las ER iniciales deben estar hechas como si hubiera una embarazada o en periodo de lactancia en el lugar de trabajo. No hay que esperar a tener un caso.

El documento de la Evaluación de Riesgos Art.7 del RSP

La ER debe incluir de acuerdo con la Ley:

- La identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes y la relación de personas trabajadoras afectadas.
- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3 del RSP.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5 del RSP.

La importancia de la descripción del puesto de trabajo

Es fundamental controlar la definición del puesto de trabajo y de las tareas y funciones que se realizan.

En muchas ocasiones, como hemos comentado, no se identifica el puesto de trabajo. Es muy habitual también que la empresa oculte información al servicio de prevención, sobre todo cuando es ajeno. Por ejemplo: el caso de un centro de trabajo con una cisterna mezcladora de pinturas. Nadie había explicado al técnico del SPA como se realizaba la limpieza de esta máquina ni quién la hacía. Por tanto, esta tarea no se evaluó ni se revisó la escalera que se utilizaba para realizarla. Esta escalera estaba en muy malas condiciones y se produjo un accidente de trabajo durante la limpieza de la máquina.

Será tarea de los delegados y delegadas de prevención comprobar qué información se ha pasado al SP sobre los puestos de trabajo, equipos y máquinas, conocer y participar en la descripción del puesto de trabajo, etc.

¿Quién evalúa?

Técnicamente las ER las realizan los técnicos o técnicas, normalmente dentro de un servicio de prevención, pero también podría ser una persona trabajadora designada o un empresario o empresaria asumiendo la actividad preventiva (que tenga la formación necesaria para hacerlo, correspondiente a la de técnico o técnica de prevención). En todo caso, deben ser personal técnico competentes con la formación regulada por normativa.

Es habitual que entreguen las ER sin firma de la persona técnica, incluso sin su nombre o identificación de quien lo ha hecho. Se exigirá esta firma con la especialidad que tiene.

Pero **la responsabilidad de asumir esta evaluación es del empresario o empresaria**. De hecho, el artículo 16. 2 a) de la LPRL indica: "El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos..."

El servicio de prevención y su personal técnico son, por lo tanto, los que llevan a cabo la evaluación, proponen medidas, pero no los responsables de aplicarlas ni los que deciden los procedimientos. Según la LPRL **son asesores y asesoras de la empresa, así como de las personas trabajadoras y de sus representantes**.

Debemos estar atentos a esta función como asesores y asesoras de los delegados y delegadas de prevención. El personal técnico tiene las mismas garantías que tienen los delegados y delegadas para funcionar con objetividad. Debemos centrar siempre la interlocución con representantes de la empresa y huir de extensas discusiones técnicas **apelando a su función de asesoramiento y no de interlocución**.

¿Cómo se evalúa?

Hay varios métodos y técnicas para realizar la ER, y es cierto que en cada caso se deberá elegir aquel o aquellos que mejor respondan al tipo de riesgos existentes en el centro de trabajo.

Como hemos visto antes existen cuatro disciplinas preventivas, tres de ellas técnicas. No será lo mismo evaluar la seguridad del trabajo de una máquina, que una postura de trabajo por riesgo ergonómico. En lenguaje coloquial, si queremos medir el peso de una carga no utilizaremos un metro. Además puede haber normativa específica o recomendaciones técnicas que indiquen cómo evaluar y con qué procedimientos.

Hay que distinguir el método del procedimiento. Esto está claro, por ejemplo en los psicosociales. El método, ya sea FPSICO o COPSOQ-ISTAS, es el cuestionario, las condiciones que marca el propio método y la herramienta que calcula los resultados. El procedimiento es como lo usamos: cuando lo pasamos, en qué plazos, en papel o telemáticamente, qué tipo de informes queremos hacer, etc.

Es tan importante el **¿qué? (Método),** como **¿Qué uso hago del método? (Procedimiento).** Incluso con el mejor método, por ejemplo usando COPSOQ-ISTAS en psicosociales, nos pueden manipular los resultados si no participamos en el proceso.

Tanto para el método como para el procedimiento la empresa debe realizar consulta previa con los delegados y delegadas de prevención, que podrán emitir informe en 15 días y hacer propuestas. La negativa de la empresa a adoptar estas propuestas debe ser motivada.

Como no queremos ser técnicos o técnicas sino sindicalistas lo importante no es que dominemos los métodos de evaluación, sino que sepamos que estos métodos y procedimientos deben tener unos requisitos. Para redactar informes y propuestas sobre métodos concretos recurriremos a los técnicos y técnicas del sindicato. Estos requisitos son: (Art.5 del RSP).

a) Se realizará a **partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa, y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras**. Esta es la parte de la evaluación que ocupa casi la mitad del informe y que suele estar incompleta o con información errónea, como ya hemos comentado.

b) **Se deben identificar los peligros y las personas trabajadoras expuestas a los mismos.** En muchas ER, no se identifica qué personas trabajadoras están expuestas.

c) La valoración del riesgo **se debe hacer con criterios objetivos según los conocimientos técnicos existentes o consensuados con las personas trabajadoras o con la RLT, si existe**.

d) **Debe permitir llegar a conclusiones para evitar, controlar o reducir el riesgo**. Otra cuestión común en muchas evaluaciones que vemos es, se evalúa con criterios más subjetivos que objetivos, de manera que las medidas que propone el servicio de prevención son muy generales. Y la empresa no desarrolla una propuesta de medidas concretas.

e) **Debe tener en cuenta la información recibida de las personas trabajadoras**.

f) **Debe dar confianza en el resultado**. En caso de duda, aplicar las medidas preventivas más favorables desde el punto de vista de la prevención, no del coste económico.

g) **Como norma general, la evaluación debe incluir mediciones o análisis concretos, mediante métodos concretos**. La LPRL sólo exceptúa de este requisito los casos en que los riesgos se puedan valorar a partir de la directa apreciación del técnico o técnica. Después veremos que así se evalúan la mayoría de riesgos en las evaluaciones iniciales.

h) Para realizar estas mediciones, **si hay normativa concreta para este riesgo debe cumplirse**. Si no existe normativa específica, los métodos que se utilicen, deberán estar recogidos en normas europeas, o en Guías o Protocolos del INSST o de CC.AA., o en normas internacionales. O en ausencia de todo esto, en entidades de reconocido prestigio o documentos que describan concretamente el procedimiento utilizado.

Esto es lo que ocurre con los psicosociales, que no hay normativa concreta sobre estos riesgos, sino que se utiliza el método del INSST o el COPSOQ asumido por la Generalitat y documentado ampliamente.

Por lo tanto, los riesgos ergonómicos, biológicos, químicos y psicosociales no se pueden evaluar a partir de las meras impresiones del técnico o técnica, sino que se deben utilizar métodos específicos.

A grandes rasgos:

- Para los riesgos psicosociales, recomendamos el COPSOQ-ISTAS, o aceptaríamos FPSICO con un acuerdo de participación.
- Para los riesgos ergonómicos, tenemos diferentes métodos según la postura o movimiento que se quiera evaluar: RULA, REBA, OWAS, etc.
- Para los riesgos biológicos y químicos, habrá que tomar muestras con aparatos especiales y llevarlas a un laboratorio a analizarlo.

En cualquier caso, el empresario o la empresaria debe informar y hacer consulta previa a los delegados y las delegadas de prevención sobre el método y el procedimiento de evaluación, pero nuestro objetivo debe ser intentar consensuarlos. Este es el escenario en el que el delegado o delegada puede ejercer su labor de representación trasladando los puntos de vista de las personas trabajadoras.

6. LA PLANIFICACION PREVENTIVA

Una vez hecha la evaluación de riesgos y en función de los resultados obtenidos se procederá a planificar la acción preventiva para implantar las medidas preventivas.

Es habitual la confusión entre plan de prevención, que ya hemos visto lo que es, y esa planificación preventiva, que no es más que las medidas que la empresa piensa aplicar ante riesgos concretos para eliminarlos o disminuirlos.

Las medidas preventivas dependerán de la magnitud del riesgo y del número de trabajadores y trabajadoras expuestas a los mismos (Art.8 del RSP), y debe incluir (Art.9 del RSP):

- ⇒ Medios humanos y materiales necesarios.
- ⇒ Recursos económicos.
- ⇒ Medidas de emergencia.
- ⇒ Vigilancia de la salud.
- ⇒ Información y formación.
- ⇒ Planificada para un período determinado, plazos concretos de inicio y fin, responsables, fases, prioridades. Si es superior a un año se podrá recoger en un programa anual de actividades.
- ⇒ Actividades de control y seguimiento periódico.
- ⇒ Firmada por el empresario o empresaria.
- ⇒ La empresa debe asegurar la ejecución de la planificación.

Si recordamos los principios de la actividad preventiva, hay que tener en cuenta que se deben priorizar las medidas que inciden en el origen del riesgo y las medidas colectivas a las individuales. Por ejemplo, ante una máquina que hace ruido, primero habría que valorar el cambio de máquina o realizar una reparación o mantenimiento de la misma. Si esto no es posible desde un punto de vista técnico, se valorará aislar la máquina para que el ruido no llegue a las personas trabajadoras. Sólo cuando todo esto no sea posible, se utilizarán medidas de protección individual, como los Equipos de Protección Individual (EPI).

Además, las medidas preventivas deben ser eficaces frente al riesgo, ya que el artículo 14 de la LPRL indica: *"Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".*

Este es un elemento que a menudo olvidamos: **si podemos demostrar o generar duda en relación a que las medidas adoptadas por la empresa no sirven para eliminar o minimizar suficientemente los riesgos evaluados, podremos argumentar que esta planificación incumple la normativa**.

Lamentablemente, a menudo se demuestra la falta de eficacia porque ocurren accidentes de trabajo, o incidentes. Pero no debemos esperar que éstos ocurran, nuestra acción sindical también consiste en forzar a la empresa a hacer un seguimiento de estas medidas.

De hecho, como hemos visto la empresa también debe planificar las actividades de seguimiento y control sobre el funcionamiento de las medidas, entre ellas la vigilancia de la salud. El objetivo es precisamente comprobar que las medidas funcionan y la acción en PRL incluye un seguimiento permanente de conformidad con el artículo 16 de la LPRL:

"El empresario debe asegurar la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma".

El control sindical en la Evaluación de Riesgos

La práctica habitual es que las empresas hacen las ER iniciales utilizando un único método de evaluación para todo tipo de riesgos. Aplican diferentes variantes de un método que se llama FINE (o método binario) y que fundamentalmente "mide" (por decirlo de alguna manera) los riesgos en función de la probabilidad de que ocurran o se manifiesten, y la gravedad del daño.

		Consecuencias		
		Ligeramente nocivo (LN)	Nocivo (N)	Extremadamente Nocivo (EN)
Probabilidad	Baja (B)	Riesgo Trivial (T)	Riesgo Tolerable (TO)	Riesgo Moderado (MO)
	Media (M)	Riesgo Tolerable (TO)	Riesgo Moderado (MO)	Riesgo importante (I)
	Alta (A)	Riesgo Moderado (MO)	Riesgo importante (I)	Riesgo intolerable (IN)

Ejemplo de método utilizado en la mayoría de ER iniciales

Habitualmente esta metodología la aplican para todos los riesgos de seguridad y también para los riesgos ergonómicos, psicosociales y biológicos o químicos.

Las evaluaciones específicas con métodos correctos no suelen existir y, cuando existen, es porque las impulsan y solicitan los delegados y las delegadas de prevención.

Esta es quizás la primera forma con la que las empresas **derivan los daños al Sistema Público**, forma parte de su estrategia para ocultar los daños: cuando no existe el riesgo en la evaluación de riesgos, difícilmente la mutua reconocerá el origen laboral de un daño a la salud.

Es decir, **la estrategia de ocultación de daños se inicia destinando pocos recursos a la prevención**. En muchas ocasiones, la empresa decide comprar el "pack barato de la prevención" al servicio de prevención ajeno. Y en otras ocasiones, condiciona al técnico o técnica del servicio de prevención propio o servicio de prevención ajeno ocultándole información.

En definitiva, la repreentación legal de la personas trabajadoras suele encontrarse, cuando inicia su actividad en salud laboral, con una evaluación de riegos inicial muy genérica que a la empresa le sirve para "salvar la papeleta". La empresa podrá decir que ha valorado todos los riesgos, pero evidentemente incumple la normativa al no haber utilizado métodos y procedimientos adecuados.

Suele haber bastantes riesgos sin controlar, algunos más graves que otros. El origen está en la falta de recursos y en la voluntad de tener una prevención meramente documentalista.

Lo más normal es que los delegados y delegadas quieran intervenir en todas estas cuestiones a la vez. Pero antes de ponernos a solicitar que se evalúen todos los riesgos y que se haga una evaluación específica en ergonomía, psicosociales y productos químicos, por ejemplo, es importante definir objetivos y prioridades sindicales. Serán estos objetivos y prioridades los que nos dirán en qué orden y a qué ritmo vamos planteando los temas en la empresa.

La salud laboral es uno de los escenarios en los que el delegado o delegada puede ejercer en profundidad su papel a la hora de representar a las personas trabajadoras. La empresa está obligada a facilitar a los delegados y delegadas de prevención toda la información necesaria para que puedan ejercer sus funciones sobre cualquier cuestión que pueda afectar la salud de las personas trabajadoras.

La Sección Sindical, no únicamente los delegados y las delegadas, deben realizar un plan de trabajo para establecer los problemas y prioridades donde quieren intervenir según el tiempo que falte de mandato, los recursos, los conflictos pendientes, el número de horas sindicales y de delegados y delegadas, etc.

En función de los recursos disponibles, puede que no sea viable durante un mandato, por ejemplo, llevar a cabo una ER ergonómica específica e implantar sus medidas preventivas de todos los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, hacer la evaluación psicosocial.

Control sindical en las evaluaciones de riesgos

- ✓ Proponer y/o solicitar medidas para eliminar los riesgos.
- ✓ Exigir información y consulta sobre las funciones y definiciones de los puestos, y sobre las actividades dirigidas a eliminar riesgos, el método y procedimiento de ER y la planificación preventiva.
- ✓ Derecho de participación y de hacer propuestas. Respuesta negativa motivada por parte de la empresa.
- ✓ Acompañar al técnico o técnica para:
  - Comprobar que los aparatos que se utilizan (luxómetro, sonómetro, etc.) tienen certificado de calibración.
  - Garantizar que se tiene en cuenta la opinión de las personas trabajadoras.
  - Comprobar que las máquinas, salidas de emergencia, extintores, etc., están en las condiciones recogidas en la ER.
  - Participar directamente informando al técnico o técnica de los problemas existentes.
- ✓ Seguimiento y control de la planificación preventiva. Especial atención a períodos en que se realizan los presupuestos para presionar a la empresa en incluir medidas y actividades preventivas.
- ✓ Integrar la salud laboral en el resto de la acción sindical. Los objetivos y estrategias sindicales deben ser debatidos y decididos en el ámbito de la Sección Sindical o Comité de Empresa.

Para cualquier intervención sindical en relación a lo que explicamos en este folleto informativo, recomendamos que te pongas en contacto con tu Federación o Territorio.

Puedes encontrar más herramientas en salud laboral en la web:
https://www.ccoo.cat/aspnet/salut_laboral.aspx

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

CCOO comissió obrera nacional de Catalunya