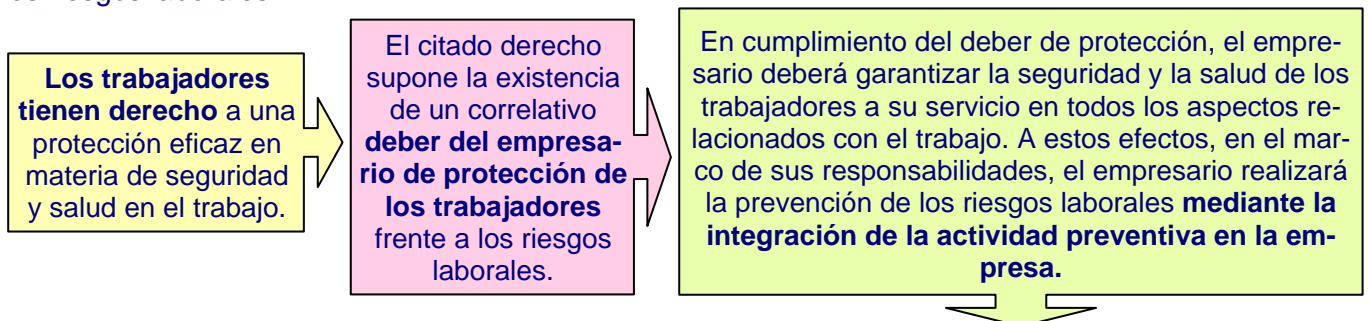


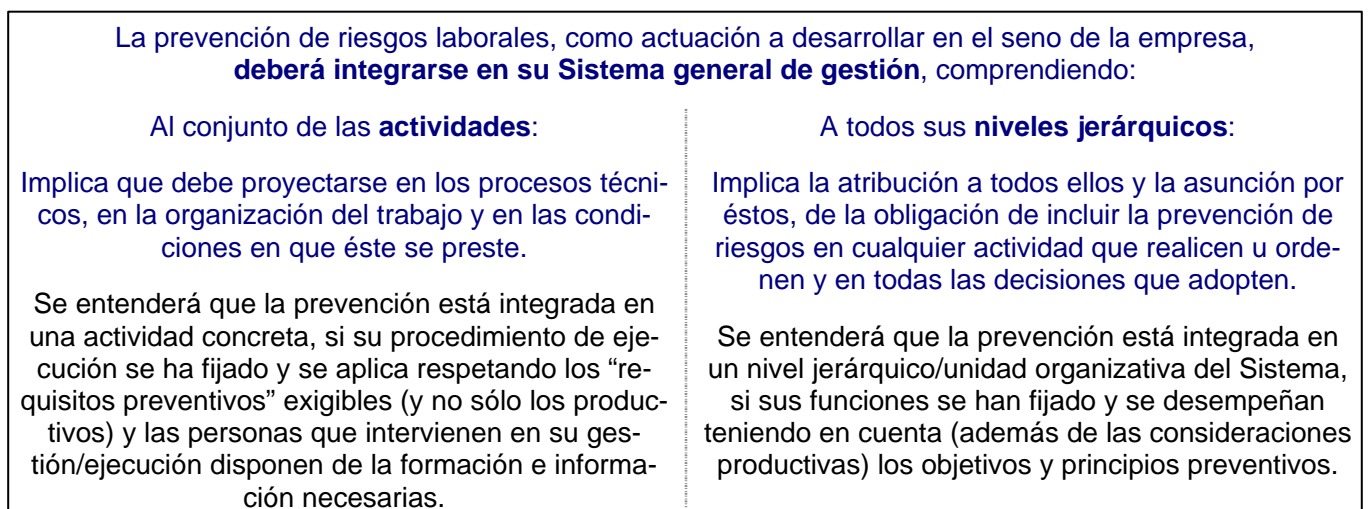
## Integración de la prevención de riesgos laborales

### Base legal y conceptos básicos

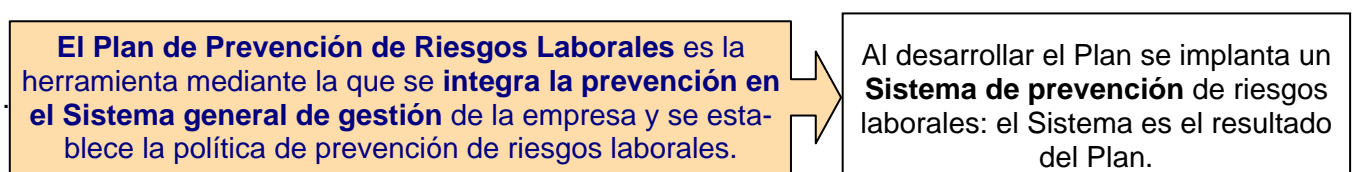
**Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:** Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.



**Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención:** Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa.



A través de la **implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.**



**El Plan de prevención de riesgos laborales** comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, definiendo la política de prevención) y se desarrolla en las siguientes fases:

1. Análisis general de las características de la empresa: Se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el Sistema general de gestión, etc.
2. Diseño del Sistema de prevención: Se plantean las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema de gestión (incluido el Servicio de Prevención).
3. Implantación del Sistema: Un Sistema sólo puede considerarse que está ya básicamente implantado y puede actuar como tal si cumple determinadas condiciones mínimas (véase posteriormente).
4. Revisión y mejora del Sistema: La necesidad de revisar/mejorar el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o en una auditoría.

**El Sistema de prevención** de riesgos laborales es el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de ésta en el Sistema general de gestión de la empresa (del que puede considerarse un subsistema).

A tener en cuenta:

- **Un Plan no puede ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de Prevención y aprobado por el empresario.** La consulta y participación tanto de la estructura organizativa (directivos y “mandos”) como de los trabajadores y sus representantes sobre la elaboración, puesta en marcha y aplicación del Plan (diseño, implantación y “funcionamiento” del Sistema) es condición necesaria para la efectiva integración de la prevención.
- La documentación de un Plan debe incluir la descripción del Sistema (o parte del mismo) ya implantado y/o que se quiere implantar y, en este último caso, las acciones previstas a tal efecto. Dichas acciones pueden incluirse en esta documentación o en la correspondiente a la planificación de la prevención, que englobaría así tanto las actividades preventivas “especializadas” como las de integración de la prevención. En esencia, el Plan es una descripción sintética del Sistema implantado o por implantar.
- En cualquier centro de trabajo de una empresa, toda la documentación del Plan que afecte al mismo debe ser accesible y estar a disposición de las autoridades y los representantes de los trabajadores.

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 dicha materia.

Diseñar un Sistema:

Supone documentarlo como proyecto, describiendo las actuaciones (funciones y actividades) e interrelaciones en prevención de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluyendo la modalidad organizativa y la actuación de los recursos especializados, propios o ajenos).

Un Sistema de prevención debe cumplir los requisitos organizativos que le sean de aplicación (por ejemplo, en cuanto a la modalidad organizativa de los recursos especializados) y gestionar la prevención de forma que las actividades preventivas (como, por ejemplo, la evaluación de los riesgos) cumplan, a su vez, los requisitos legalmente exigibles.

Implantación del Sistema:

Puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aún plenamente diseñado o implantado, cuando, 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 se integra la prevención en las funciones de las distintas unidades del Sistema general de gestión de la empresa (aunque aún no se haya integrado en la totalidad de 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).

**Revisión y mejora del Sistema:**

Una vez implantado, la actuación del Sistema de prevención sigue un ciclo que incluye:

1. La evaluación (inicial, periódica u ocasional) de los riesgos.
2. La planificación de la prevención (de medidas, materiales u organizativas, y de actividades para la reducción y control de los riesgos).
3. La ejecución y seguimiento de lo planificado.
4. El control de cambios, incidentes, daños y oportunidades de mejora.

Un Sistema de prevención se considera eficaz si es 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) los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo.

El Sistema deberá modificarse en lo que se muestre ineficaz (lo que puede ponerse de manifiesto como resultado de los accidentes/incidentes producidos, de los controles efectuados por el propio Sistema o de las Auditorías de Prevención de Riesgos Laborales realizadas).

## Orientaciones prácticas para la integración de la prevención

**La necesidad de integrar la prevención** en una actividad, función o unidad organizativa de la empresa es variable y es tanto más importante cuanto mayor sea la posible repercusión de sus acciones u omisiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

(Por ejemplo: es mucho más importante integrar la prevención en un “Departamento de compras”, que adquiere productos que utilizan los trabajadores, que en un “Departamento de ventas”. En el caso del Mantenimiento, la integración es imprescindible).

En general es muy necesario integrar la prevención:

- en la Dirección de la empresa
- en la consulta a los trabajadores
- en las actividades potencialmente peligrosas
- en el mantenimiento de instalaciones o equipos peligrosos
- y, en general, en la actuación frente a los cambios (como, por ejemplo, en la compra de equipos o productos).

Es necesario que la Dirección asuma su responsabilidad en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas al personal del siguiente nivel jerárquico, para que éste haga lo propio y la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa se establezca “en cascada”.

La consulta a los trabajadores es inherente a la gestión de la prevención ya que debe consultarse “cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”. Cabe distinguir las consultas “generales” (sobre el “Plan”, la planificación anual, etc.) y las “particulares” (como la elección de un EPI). Para las primeras conviene disponer de un procedimiento específico (qué, cómo y cuándo se consulta, qué Unidad gestiona y cuál es el papel del Servicio de Prevención). Para las segundas bastaría incorporar la consulta al procedimiento correspondiente (por ejemplo, al de compra de equipos).

Es necesario integrar la prevención en la gestión y ejecución de cualquier actividad potencialmente peligrosa (por su naturaleza o por “conurrencia de actividades”). En general, la supervisión del cumplimiento de los requisitos productivos y preventivos debería recaer sobre una misma persona (por aplicación del “principio de integración”).

Es preciso determinar los equipos, instalaciones y lugares de trabajo que, por razones preventivas, requieren mantenimiento o revisiones / inspecciones periódicas u ocasionales (en particular, si son obligatorias) y establecer en qué consisten dichas operaciones, cómo realizarlas de forma segura, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes se requieren, etc. Hecho esto, podrá designarse y definirse el papel de las Unidades (incluido el Servicio de Prevención) que deben intervenir en la gestión y realización de esas operaciones.

En toda empresa se producen cambios (adquisición de equipos o productos, contratación de personal o cambios de puesto, contratación de obras o servicios, etc.) que pueden tener repercusiones preventivas por implicar una modificación de las condiciones de trabajo. Debe planificarse la actuación a desarrollar frente a cada tipo de cambio definiéndose los requisitos preventivos a los que debe ajustarse el cambio y el “papel preventivo” que deben jugar tanto la Unidad encargada de la gestión del mismo como el Servicio de Prevención.

**El grado de integración** de la prevención en una unidad organizativa puede entenderse como el grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin requerir la colaboración del Servicio/Responsable de Prevención. En un "Departamento de compras", por ejemplo, puede existir un procedimiento que incluya los requisitos preventivos necesarios para comprar un determinado tipo de equipo sin recurrir al Servicio /Responsable de Prevención o, simplemente, puede consultarse sistemáticamente a dicho Servicio/Responsable antes de efectuar cada compra (mínima integración posible).

Como mínimo, la integración de la prevención en la unidad encargada de gestionar una determinada actividad debería incluir el control de su correcta ejecución y la comunicación al Servicio /Responsable de Prevención de cualquier previsión, cambio o incidente que deba serle consultado o del que deba estar informado. La ejecución se considera "correcta" cuando se cumple el procedimiento establecido (en el que se ha integrado la prevención) no sólo en cuanto a la forma en que se desarrolla el trabajo sino también, en su caso, en cuanto a los requisitos que deben satisfacer las condiciones del trabajo y las del trabajador.

## Papel del Servicio de Prevención

El Servicio de Prevención (ajeno o propio) juega un papel **fundamental** en la gestión y ejecución de las actividades preventivas especializadas.

En este marco de colaboración, la evaluación de los riesgos y, sobre todo, la planificación de la prevención, a pesar de su carácter especializado, no son actividades cuya gestión y ejecución corresponda en exclusiva al Servicio de Prevención, sino que deben ser realizadas en estrecho contacto con las unidades afectadas. En particular, conviene que la planificación de medidas que impliquen un cambio en las condiciones de trabajo se adopte, de ser posible, por acuerdo entre dichas unidades y el Servicio de Prevención.

Pero es tanto o más importante su papel como **asesor** del empresario y los trabajadores para promover y apoyar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

La colaboración del Servicio de Prevención con cualquier unidad encargada de gestionar una actividad en la que deba integrarse la prevención es fundamental para:

- Fijar el procedimiento de ejecución, concretando los requisitos preventivos aplicables a su forma de realización y a las condiciones en que se realiza.
- Formar e informar al personal que interviene en su gestión o ejecución.
- Precisar las decisiones y sucesos que deben ser consultados o comunicados al Servicio de Prevención.

La integración implica una mayor participación de todo el personal de la empresa en la acción preventiva y conlleva la necesidad de atender sus consultas. En empresas de un cierto tamaño y peligrosidad, resulta difícil atender esas consultas con la agilidad necesaria si ello tiene que hacerse "a distancia", desde un Servicio de Prevención Ajeno. De ahí la conveniencia de disponer de algún trabajador que pueda atender las consultas más sencillas y hacer de puente entre la empresa y el Servicio de Prevención Ajeno.

En relación con las actividades concertadas, los Servicios de prevención ajenos no sólo tienen que asesorar y apoyar al empresario para facilitar su integración, sino que tienen, además, que valorar la efectividad de la misma. Debe quedar claro que esta obligación no sólo implica la de reiterar al empresario la necesidad de hacer frente a cualquier problema anteriormente detectado y que siga pendiente de solución, sino también la de analizar las causas que motivan dicha situación.

## Integración de la prevención en el caso de las pymes y microempresas

Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades peligrosas (indicadas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención) podrán realizar de forma simplificada y reflejándolo en un único documento:

- el Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- la Evaluación de Riesgos
- la Planificación de la Actividad Preventiva

Siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

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 las pequeñas empresas con actividades no peligrosas la documentación de un Plan debería ser muy poco voluminosa (en el extremo, en una microempresa “sin riesgos” debiera ser aún menor: difícilmente se requerirán más de dos páginas).

Ello se debe a que, en general, una pequeña empresa tiene un único centro de trabajo, su gestión está en manos de pocas personas, la organización productiva es sencilla y sus “recursos preventivos” se limitan, en muchos casos, a un Servicio de Prevención Ajeno.

Si, además, se trata de una empresa poco peligrosa, el Plan resulta aún más sencillo ya que sólo deben incluirse en el mismo datos “relevantes o relativos a la prevención de riesgos laborales”.

La mayoría de las pequeñas empresas, y en particular de las microempresas, disponen de un Servicio de Prevención Ajeno como único recurso especializado.

La labor de éste resulta fundamental para la integración de la prevención en las funciones de las (pocas) personas que realizan labores de gestión en este tipo de empresas (en particular si no disponen de “trabajador designado” o coordinador de prevención).

El Servicio de Prevención Ajeno debe promover y facilitar la integración y, en especial, la asunción por parte de dichas personas de:

- El control de aquellas circunstancias del día a día que resultan particularmente relevantes para la prevención, tales como, por ejemplo, la correcta ejecución de una actividad determinada o el respeto de una prohibición.
- La comunicación al Servicio de Prevención de los sucesos o decisiones que pueden requerir su intervención, tales como, por ejemplo, la ocurrencia de un accidente o el propósito de adquirir un equipo o contratar un trabajador.

En las pymes que no disponen de recursos preventivos propios, la integración es imprescindible para que la prevención sea mínimamente eficaz.

En efecto, las actividades (de “control” y “comunicación”) mencionadas anteriormente no pueden realizarse a distancia y la presencia continuada en la empresa de personal del Servicio de Prevención “ajeno” sería un contrasentido cuyo coste, además, difícilmente puede ser asumido por la pequeña empresa.

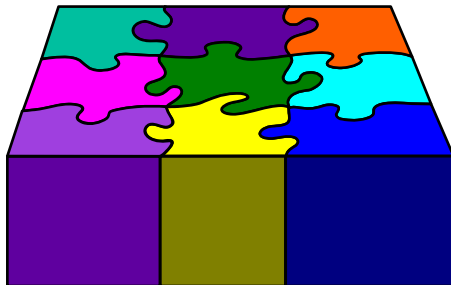
## Notas

Esta ficha se deriva de la [Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa](#) elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), transcribiendo \_en algunos casos\_ contenidos de la misma.

Los conceptos resumidos en la ficha tienen su explicación completa en la mencionada Guía, por lo que se recomienda su consulta para profundizar en cada uno de los apartados que en ella se desarrollan:

- Conceptos básicos de la integración.
- La integración de la prevención y el Servicio de Prevención.
- Orientaciones prácticas para la integración de la prevención.
- El Sistema de prevención de riesgos laborales (con su anexo).
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Consideraciones para el caso de las pymes y microempresas (con su ejemplo de aplicación).

Esta ficha tiene relación y se complementa con la Ficha Técnica de Prevención nº 8: El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la integración de la prevención de la empresa, editada también por el Instituto Navarro de Salud Laboral.



**Integración:** La base más sólida en la que asentar el éxito de la empresa.

## Referencias normativas

[Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (afectada, entre otras, por las modificaciones introducidas en las Leyes 54/2003 y 25/2009).

[Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (afectado, entre otras, por las modificaciones introducidas en los Reales Decretos 604/2006 y 337/2010).