

# *El modelo español para la elaboración de planes preventivos en las empresas*

Antonio Rodríguez de Prada

## INTRODUCCIÓN

Como resultado de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales y las reuniones entre el Gobierno y las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, se concretaron un conjunto de medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Dicha reforma se recoge en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

Las modificaciones que la Ley 54/2003, establece tratan de paliar la situación existente en materia de prevención de riesgos laborales que existe en España, a pesar de los esfuerzos en todos los ordenes y en cada uno en su ámbito de responsabilidad, desde los poderes públicos, Estado y Comunidades Autónomas, hasta los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

Los objetivos básicos de la reforma del marco normativo son:

- 1º. Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- 2º. Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas.
- 3º. Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- 4º. Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Uno de los objetivos indicados, el relacionado con la integración de la prevención, su consecución, permitirá alcanzar con éxito notable los indicados como 1º y 2º, combatir de manera activa la siniestralidad laboral y fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos laborales en el trabajo, pues la integración

de la prevención de forma eficaz y real dentro de la empresa, supone una cultura preventiva real y una actuación eficaz y segura en materia de seguridad y salud laboral.

Cada día es más frecuente la presencia de los sistemas de gestión en la empresa como garantía de eficiencia, con independencia de las áreas o los campos a los que se encuentren dichos sistemas vinculados.

Sin ninguna duda, a este campo, no es ajena la prevención de riesgos laborales y mientras que en otros campos la implantación de los sistemas es de carácter voluntario para el empresario, en el campo de la prevención su implantación tiene unas exigencias legales.

Uno de los pilares fundamentales de la prevención es la integración en todas y cada una de las actividades de la empresa, la seguridad con mayúsculas, es algo que no se puede separar del propio trabajo, debe ir perfectamente ligado al trabajo, y no se puede delegar en otra persona, servicio u organismo.

Los responsables de las empresas, con independencia del sector de actividad, piensan que el cumplimiento con la normativa consiste en optar por una modalidad organizativa de la prevención en su empresa tal como establece el Reglamento de los Servicios de Prevención. En la mayoría de los casos, a esto se reduce la actividad preventiva, olvidando que la prevención es un conjunto de actuaciones ligadas a la actividad y que suponen una implicación de toda la línea jerárquica de la empresa.

El artículo 16 de la Ley 31/1995 (modificado por la Ley 54/2003) establece: “La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general 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 y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

Este artículo, establece la obligación de integrar la prevención de riesgos en el sistema general de gestión de la empresa, mediante la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales.

## ¿QUÉ ES UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Un plan, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, es un programa o disposición detallada de una acción. El Plan de prevención de cada empresa debe ser por tanto un programa detallado de las acciones encaminadas para garantizar la seguridad y salud de la totalidad de sus trabajadores.

Cualquier plan debe contener una serie de elementos los cuales, a su vez, vendrán definidos por sus propias metas, la consecución de las metas de los elementos que componen el plan permitirán alcanzar el objetivo del plan, siempre y cuando el plan diseñado sea el adecuado para alcanzar el objetivo marcado.

La implantación de un plan de prevención de riesgos laborales no está limitada a las empresas ni por su tamaño, ni actividad, es una obligación para todas; además dicho plan debe estar documentado.

La puesta en práctica de cualquier acción preventiva corresponde al empresario, pero el diseño e implantación del plan de prevención, es uno de los cometidos más importantes de los Servicios de Prevención.

Son aspectos importantes para la implantación de un Plan de Prevención en el ámbito de cualquier empresa

1º. Compromiso de la dirección.

2º. Participación.

Son pues estos puntos los que desde los departamentos de prevención de las empresas se deben valorar y potenciar como etapa previa para obtener resultados favorables en materia de prevención de riesgos.

Hacer entender a un empresario, algo por exigencias legales es difícil, sin embargo, si el mismo tema le hacemos ver su necesidad por unas mejoras económicas la aceptación será totalmente diferente.

La implantación de cualquier Plan de Prevención debe surgir de la Dirección, es la propia dirección junto al staff de dirección los responsables de establecer los objetivos que el sistema pretende alcanzar y para su consecución establecer la estructura organizativa con sus funciones y responsabilidades así como asignar los recursos materiales y humanos necesarios.

Pero si importante es el compromiso de la dirección no lo es menos la participación, no se puede entender la integración sin participación, aunque la integración supone además otros aspectos.

Los costes económicos que las empresas han tenido que sufrir en la implantación de planes como calidad o medio ambiente, suponen de entrada un rechazo importante, sin embargo aquellos los implantaban por voluntad propia o bien por exigencias de sus clientes y era obligatorio el proceso de certificación del sistema, lo que generaba unos costes importantes, entre ellos, la formación del personal de la empresa junto a la dedicación en la elaboración y participación de procedimientos, instrucciones operativas.... Era necesario recurrir, en general, a empresas externas para la elaboración de los manuales y procedi-



Extraído del libro DANGER.

Autor: desconocido. Viena (Austria). 1925-1937.

“¡Ten cuidado, el lobo muerde! Utiliza el mortero”.

mientos necesarios según exigencias de la norma que se deseaba implantar.

La consideración por el empresario, de que la prevención de riesgos laborales supone una carga económica y no tiene ningún beneficio, no es tan generalizada como cabría pensar, al menos eso es lo que se desprende de una encuesta realizada en el Reino Unido en febrero de este año por encargo del HSE, entre empresarios, trabajadores y público en general. Lo más llamativo son las respuestas de los empresarios: un 73% opina que la normativa de seguridad y salud es globalmente beneficiosa para la empresa, en un 64% considera que ahorra costes a largo plazo y en un 57% cree que les ahorra costosos litigios. El informe completo se encuentra en

<http://www.hse.gov.uk/research/misc/attitudes.pdf>.

Dentro del plan de Prevención de Riesgos Laborales de cualquier empresa se debe encontrar recogido el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

## ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Una herramienta que cada organización debe definir:

EN FUNCIÓN DE:

- La estructura organizativa.
- La problemática en Prevención de Riesgos Laborales.

PARA:

- Garantizar la seguridad y salud de la totalidad de los trabajadores.
- Establecer una forma de actuación (idéntica).
- Dar cumplimiento a las exigencias legales.

DEBE CONTENER:

- Funciones y responsabilidades en todas las líneas jerárquicas.
- Asignación de recursos económicos y humanos.
- Modo de implantación.

La elaboración de los planes de prevención recae en los responsables de los Servicios de Prevención, como una función más que deben realizar, aunque para su elaboración precisan contar con la ayuda y apoyo necesarios de todos los componentes de la empresa.

## DOCUMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Entre la documentación del plan de prevención de riesgos laborales se debe encontrar la

relativa al sistema de gestión de la prevención. En la actualidad, ante la falta de una norma específica y obligatoria para los sistemas de gestión de la prevención, se toma como referencia la metodología establecida para la elaboración de sistemas de gestión de otros campos como la calidad y medio ambiente, incluyendo las exigencias legales establecidas por el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Otro aspecto importante a considerar, a la hora de elaborar el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, son las indicaciones que marca el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) para la realización de la auditoría del sistema de gestión de la prevención.

En todo sistema de gestión, con independencia si es de calidad, medio ambiente o prevención de riesgos laborales, consta de una documentación básica formada por:

- Manual de Gestión
- Los procedimientos.
- Las instrucciones operativas.
- Los registros.
- El Manual de Prevención de Riesgos Laborales, es el documento básico.

Los procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, describen las distintas actividades que se especifican en el sistema, diciendo que hay que hacer, quién es el responsable de hacerlo y que registros hay que cumplimentar para evidenciar lo realizado.

Las instrucciones operativas, permiten desarrollar con detalle algún aspecto que compone algún procedimiento o describen con detalle los pasos a seguir y las medidas a contemplar a la hora de realizar con seguridad una actividad. Las instrucciones operativas están disponibles en todos los puestos de trabajo en los que la falta de tales instrucciones puede dar lugar a un incidente, accidente o enfermedad laboral.

Los registros, constituyen la evidencia del sistema de prevención y dan información sobre las actividades realizadas y sobre los resultados obtenidos.

Entre las muchas formas posibles de elaboración de un manual de prevención de riesgos laborales, a continuación se indica, como orientación, una de ellas.

## DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL MANUAL SEGÚN LAS SIGUIENTES INDICACIONES:

Esta es una de las formas posibles de documentar el plan de prevención de una empresa, para dar cumplimiento a las exigencias legales que la normativa de prevención de riesgos laborales establece y, por lo tanto, no la única.

¿Qué incluye cada uno de los capítulos del manual? El manual que se describe a continuación lo distribuimos en 3 capítulos, siendo el objeto del mismo la descripción del plan de prevención y el desarrollo del sistema de gestión de la prevención.

Cap. 1º. Plan de Prevención de la empresa.

Cap. 2º. Sistema de Gestión de la Prevención.

Cap. 3º. Gestión del Manual de Prevención de Riesgos Laborales.

### CAPÍTULO Iº PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### 1.1 Exigencias legales del plan de prevención de riesgos laborales.

En este primer punto del capítulo relativo a las exigencias legales del plan de prevención de riesgos laborales, se debe indicar donde se encuentran recogidas de forma legal las exigencias por las cuales se debe elaborar un plan de prevención de riesgos laborales en nuestra empresa.

Se deberá transcribir literalmente los artículos y la referencia a la norma en que se encuentran. Cuanto mayor sea la referencia en la que se pueda uno basar, mayor importancia legal le damos al plan. En algunas empresas, se deberá comprobar, si por el sector de actividad, en el que nos encontramos, existe alguna exigencia legal específica, al igual siempre se debe mirar el convenio colectivo del sector al que pertenece por recoge exigencias en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 1.2 Elementos del plan de prevención de riesgos laborales.

##### 1.2.1 Información general de la empresa.

En este apartado se debe hacer una descripción de las características generales de la empresa. Como orientación se deberán incluir los siguientes:

- Estructura organizativa (organigrama de la empresa, indicando el departamento, unidad o servicio del que depende el Servicio de Prevención).
- El número de trabajadores, con su dependencia laboral (fijos, contratados y otras vinculaciones laborales).
- Su dispersión geográfica.
- Los riesgos genéricos.
- Número y características de los locales donde desarrollan la actividad.
- Datos de siniestralidad en los años anteriores.
- Actividades preventivas realizadas, incluyendo los recursos humanos y materiales para llevarlas a cabo.
- Entidad gestora o colaboradora para la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Sistemas actuales de participación y consulta en materia preventiva (representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud).

**1.2.2 Modalidad de organización de los recursos humanos y materiales para realizar las acciones preventivas.** De acuerdo con el modelo de organización de la prevención que establece el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se debe describir la organización de los recursos humanos para realizar la actividad preventiva, como orientación:

- Servicio de Prevención Propio (se debe indicar número de técnicos de prevención, su formación y especialidad).
- Servicios de Prevención Ajenos (contrato y alcance de dicho contrato).
- Trabajadores designados, formación y especialidad.



Extraído del libro DANGER.  
 Autor: Burman. Finlandia. 1929.  
 "La ropa amplia también puede quedar enganchada en un eje liso".

- Medios materiales que se disponen para efectuar las actividades preventivas (equipos de medida, laboratorios de análisis de muestras de contaminantes o en su caso contrato con laboratorio acreditado. En el caso de vigilancia de la salud, medios materiales y acreditación por la autoridad competente sanitaria del establecimiento para su realización, etc).

**1.2.3 El sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.** En el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, cada empresa debe fijar los objetivos y compromisos en materia de prevención de riesgos laborales, en función de dichos objetivos y compromisos se deben establecer las funciones y responsabilidades de cada departamento y unidad en materia de prevención de riesgos laborales, los procedimientos de gestión necesarios para dar cumplimiento a cada uno de los requisitos del sistema, cuya finalidad es alcanzar los objetivos marcados, así como establecer los mecanismos de participación y consulta.

Se hará referencia expresa al modelo de gestión que tratamos de implantar, si es que se toma alguno de los existentes como referencia, (en el artículo se ha tomado como referencia el de la OIT) o en caso contrario, se indicará quién ha elaborado el sistema de gestión de la prevención en la empresa (Servicio de Prevención o cualquier otro departamento).

En el Plan de prevención 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.

**1.2.4 Calendario para las distintas fases de elaboración e implantación del plan.** Se debe incluir un calendario que contemple una previsión de la implantación de las distintas fases del plan de prevención de riesgos

laborales. Entre estas fases y por orden de importancia se encuentran:

- a) Dotación de recursos humanos y materiales para la realización de las actividades preventivas.
- b) Diseño y elaboración del Plan de Prevención (Elaboración del manual de prevención y los procedimientos).
- c) Implantación del Plan.
- d) Revisión y modificación del plan.

Dentro de la implantación del plan se debería de establecer la implantación de los diversos procedimientos que forman el plan de prevención (evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información, vigilancia de la salud, etc).

## CAPÍTULO 2º SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 2.1 Generalidades.

Se define Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a un instrumento para organizar y diseñar procedimientos y mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de todos los requisitos establecidos en la legislación de prevención de riesgos laborales. Está compuesto por un conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen como objeto establecer unas directrices y unos objetivos en prevención de riesgos laborales y alcanzar dichos objetivos

La estructura del Sistema de gestión de la Prevención la constituyen los elementos o requisitos que componen el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. En cada uno de los requisitos del sistema se indican los compromisos de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y los procedimientos necesarios para desarrollar cada elemento o requisito del sistema.

### 2.2 Definición y aprobación de la documentación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

Constituye el primer elemento del sistema de gestión de la prevención.

Todos los documentos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales se pueden identificar por su título, número, edición y fecha (la correspondiente a la edición) y deben ser aprobados por la persona responsable de su definición.

Los documentos son elaborados por la unidad encargada de la gestión de la prevención de riesgos laborales y distribuidos por dicha unidad a las unidades implicadas, de acuerdo a una lista de distribución que contiene cada documento.

Los documentos son aprobados por la Dirección de la empresa y, cuando proceda, por el responsable de la unidad encargada de la prevención de riesgos laborales.

De cada elemento se definen en el manual los procedimientos que se precisan para poder dar cumplimiento a dicho elemento.

Para dar cumplimiento a este elemento del sistema será preciso elaborar los procedimientos para la elaboración, revisión y aprobación de procedimientos e instrucciones operativas de prevención de riesgos laborales (este procedimiento es el que genéricamente se denomina procedimiento de procedimientos y sirve como modelo para la elaboración de todos los procedimientos del sistema).

A partir de este punto, según el modelo elegido del sistema, se incluirán todos los requisitos esenciales de que consta el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (ejemplo modelo de la O.I.T.):

### 2.3 Política en prevención de riesgos laborales.

Este elemento deberá ser elaborado y firmado por la dirección de la empresa, y en el se esta-

blecerán los objetivos que se desean alcanzar en prevención de riesgos laborales, esos objetivos cumplirán al menos las exigencias legales que la normativa de prevención de riesgos laborales establece. Como un ejemplo sobre una política en prevención de riesgos laborales puede contener los siguientes puntos:

1. La empresa tiene como objetivo general prioritario alcanzar la más alta cota posible en la seguridad y salud de sus trabajadores que son su recurso más importante. Para ello cumplirá con toda la legislación vigente en prevención de riesgos laborales y además, establecerá y apoyará todas las acciones precisas para lograr una mejora permanente de la acción preventiva.
2. Para lograr el objetivo general citado, se implantará y se mantendrá el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que propone la O.I.T.
3. Es responsabilidad de todas las unidades (servicios) y trabajadores de la empresa el cumplimiento de los elementos que componen el sistema de gestión. Las responsabilidades específicas de cada unidad (servicio) se establecen en este manual y en los procedimientos e instrucciones operativas correspondientes.
4. La empresa establecerá los medios y recursos precisos para procurar una formación e información en materia preventiva a todos los miembros de la organización.
5. La empresa establecerá los procedimientos adecuados que garanticen a los representantes de los trabajadores el derecho de consulta y participación activa en materia de prevención de riesgos laborales.
6. La empresa establecerá auditorías internas del sistema de gestión de la prevención para verificar si el sistema alcanza los objetivos definidos. También se establecerá los medios y recursos adecuados para, con los resultados de las auditorías, revisar perió-

dicamente el sistema de gestión de la prevención de modo que se logre una mejora continua en las actividades preventivas

Fecha

Firma de la dirección de la empresa.

#### 2.4 Integración de la prevención.

El artículo segundo de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, establece que en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

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. 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.

Por las razones anteriormente enumeradas el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales para la empresa, determina que para alcanzar dicha integración se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados que determinen:

- a) La organización de los Servicios de Prevención de la empresa, considerando la legislación de prevención de riesgos laborales y, en especial el R.D. 39/1997, de 17 de

enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- b) La forma de integrar de una manera efectiva la prevención de riesgos laborales en:
- Los Servicios o unidades de la empresa dedicados a proyectar, construir, modificar, instalar y mantener edificios u otras instalaciones en las que desarrollen actividades los trabajadores, incluyendo sus relaciones con el Servicio de Prevención.
  - Las unidades o servicios que adquieran bienes y servicios, incluyendo sus relaciones con el Servicio de Prevención.
  - Las unidades o servicios que contratan y gestionan personal, incluyendo sus relaciones con el Servicio de Prevención.
  - Resto de unidades y servicios de la empresa.

## 2.5 Consulta y participación.

Uno de los principios básicos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es la participación de los trabajadores en las actividades preventivas. En el capítulo V de la citada Ley, se regulan los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afecten a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con objeto de dar un cumplimiento estructurado y sistemático de los citados derechos y siguiendo los criterios del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales implantado en la empresa, según el modelo de la O.I.T, determina que se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados que:

- a) Determinen la forma en que se constituyen los Comités de seguridad y Salud en la empresa.
- b) Determinen los mecanismos de comunicación entre los delegados de prevención y los Servicios de Prevención, incluyendo el acceso a la información.
- c) Delimiten el derecho de consulta.

## 2.6 Estrategia de evaluación.

Otro de los principios básicos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el que confiere su carácter eminentemente preventivo es la evaluación de riesgos como punto de partida para ordenar un conjunto de medidas de acción adecuadas a los riesgos detectados. Por otra parte la evaluación de riesgos es un proceso dinámico que es necesario actualizar periódicamente.

Un proceso correcto de evaluación implica cuatro frentes fundamentales de acción.

- a) Establecer una estrategia adecuada para la evaluación (en muchos casos hay evaluaciones que, bien por los métodos a utilizar o por el bajo número de evaluaciones a realizar, no se justifica que sean realizadas por el Servicio de Prevención Propio).
- b) Elaborar un procedimiento de evaluación de riesgos (es el que se debe seguir para la evaluación de riesgos de la empresa con independencia del servicio de prevención que lo realice, bien sea propio o ajeno).
- c) Establecer la forma de documentar la evaluación de riesgos.
- d) Establecer el tipo de revisiones de las evaluaciones y su periodicidad.

Para dar cumplimiento a lo anterior, la empresa, en cumplimiento al elemento del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales sobre Estrategia de Evaluación, debe establecer y mantener al día procedimientos documentados para:

- a) Determinar quién hará la evaluación inicial y periódica de los riesgos, incluyendo la forma de contratar la evaluación si ha de hacerla un servicio de prevención ajeno.
- b) Determinar las metodologías de evaluación, los mecanismos de consulta a los representantes de los trabajadores y el contenido de la documentación incluyendo las medidas preventivas propuestas.
- c) La forma de revisión de la evaluación.

## 2.7 Planificación de la actividad preventiva.

El R.D. 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de empleados expuestos a los mismos.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales establecido en la empresa, determina que se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados para diseñar e implantar las medidas preventivas y correctoras derivadas de las evaluaciones de riesgos, investigaciones de accidentes, daños a la salud y cualquier otra actividad preventiva. La planificación ha de incluir, al menos: qué hay que hacer, quién debe hacerlo, cuándo debe hacerse, cuál es el coste de la medida y cómo se controla qué se ha hecho.

## 2.8 Documentación.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la empresa a elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria una serie de documentación en materia de Prevención de Riesgos Laborales tal como la evaluación de riesgos, las medidas de protección y prevención a adoptar, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo, las prácticas de los controles de la salud y la relación de daños a la salud que se hayan producido, así como el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales establecido en la empresa, determina que la documentación del sistema se compondrá de un Manual de Gestión de la

Prevención de Riesgos Laborales que debe incluir la descripción de todos y cada uno de los elementos del sistema y sus procedimientos asociados.

Además se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados para:

- a) Tener actualizada toda la legislación comunitaria, nacional y de las comunidades autónomas que pueda afectar a la prevención de riesgos laborales. El procedimiento ha de incluir su difusión a las personas responsables de comenzar las acciones precisas debidas a nuevas legislaciones o modificaciones de las existentes.
- b) Elaborar, codificar y archivar la documentación exigida en el artículo 23 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (incluyendo la indicada en la Ley 54/2003, que modifica la Ley 31/1995)
- c) Elaborar, codificar y archivar los registros del cumplimiento de la legislación de seguridad industrial y cualquier otra relevante para la prevención de riesgos laborales.
- d) Elaborar, codificar y archivar los registros que acrediten el cumplimiento de los elementos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

## 2.9 Comunicación.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales establecido en la empresa, ordena establecer y mantener al día procedimientos documentados para:

- a) Establecer la forma de comunicación interna entre el Servicio de Prevención y los trabajadores y sus representantes, incluyendo la forma de recibir, documentar y responder a las consultas.
- b) Establecer la forma de comunicación interna entre el Servicio de Prevención y el resto de servicios de la empresa.
- c) Establecer la forma de comunicación entre el Servicio de Prevención y las entidades

exteriores (Entidad gestora o colaboradora para la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Inspección de Trabajo, etc.)

### 2.10 Información y formación.

La formación e información son otros dos de los principios básicos en los que se basa la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que exige a la empresa adoptar medidas adecuadas para que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con los riesgos a los que están sometidos, así como una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales establecido en la empresa, ordena establecer y mantener al día procedimientos documentados para impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales a:

- a) Los servicios que tengan responsabilidades en este ámbito.
- b) Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud.
- c) Todos los trabajadores en función de los resultados de la evaluación de riesgos, investigaciones de accidentes y otras actividades preventivas.
- d) Los miembros de los Servicios de Prevención en cuanto a la actualización de sus conocimientos e implantación de nuevas normativas.
- e) Trabajadores de nuevo ingreso.

### 2.11 Gestión del cambio.

La integración de la prevención en todos los niveles de la empresa obliga a incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se realice u ordene y en todas las decisiones que se adopten.

Entre otras cosas, esto implica identificar los peligros y evaluar los riesgos antes de intro-

ducir cualquier modificación en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de cambios en la estructura organizativa o en los métodos de trabajo o en nuevos procesos de trabajo o nueva maquinaria.

Estos aspectos están contemplados explícitamente por la legislación de Prevención de Riesgos Laborales para algunas actividades preventivas importantes, tales como la evaluación de riesgos. El artículo 4 del R.D. 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que deberán volverse a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modifica-



Extraído del libro DANGER.  
Autor: desconocido. España. 1925-1937.  
"Use las herramientas bien".

ción en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la empresa, ordena establecer y mantener al día procedimientos documentados para establecer las acciones preventivas necesarias cuando se produzcan:

- a) Incorporación de nuevos trabajadores.
- b) Incorporación de trabajadores a puestos de trabajo existentes.
- c) Cambios de locales y ubicación de puestos de trabajo.
- d) Cambios de procedimientos de trabajo.

### 2.12 Medidas de emergencia y primeros auxilios.

Las normativas de seguridad industrial, de prevención de incendios de la Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exigen adoptar las medidas necesarias para actuar ante las emergencias.

Ello implica establecer los medios de comunicación interna y la coordinación necesaria entre los trabajadores en situación de emergencia incluyendo la información y formación pertinente, la comunicación con los agentes externos y la organización de los primeros auxilios y simulacros periódicos.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la empresa, ordena establecer y mantener al día procedimientos documentados para determinar:

- a) Quién debe elaborar, implantar y poner al día los planes de autoprotección de los edificios exigidos en las normativas de prevención de incendios de los Ayuntamientos o Comunidades Autónomas.

- b) Quién debe elaborar, implantar y poner al día los planes de emergencia de los edificios o instalaciones exigidos en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### 2.13 Investigación de daños para la salud.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la empresa a realizar las investigaciones necesarias cuando se produzcan daños a la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes. También establece la Ley, la obligación de informar a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud. El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la empresa, ordena establecer y mantener al día procedimientos documentados para determinar:

- a) La forma de información y notificación a los Servicios de Prevención y a la Entidad Gestora o Colaboradora que cubre las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido.
- b) La forma de investigar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, incluyendo la notificación, registro, medidas preventivas a adoptar y su planificación.

### 2.14 Vigilancia de la salud.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la empresa a garantizar a los trabajadores a su servicio una vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la empresa, ordena

establecer y mantener al día procedimientos documentados para determinar como se realizará la vigilancia de la salud, incluyendo el tipo de contratación, cuando se contrate con un servicio de prevención ajeno.

### 2.15 Auditorias internas y revisión del sistema.

El R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece como instrumento de control, la realización de auditorias periódicas del Sistema de Gestión de la Prevención para aquellas empresas que según el citado R.D. 39/1997, tengan dicha obligación. La auditoria se realizará por entidades auditoras acreditadas por la Autoridad Laboral.

Con independencia de la obligación legal, conviene adoptar medidas para realizar auditorias periódicas internas que sirvan para comprobar si el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, se ha implantado correctamente y que sus elementos, junto a los procedimientos definidos en ellos, son adecuados para alcanzar los objetivos definidos en la política de la empresa.

La auditoria interna, como herramienta de gestión debe ser utilizada por la Dirección de la empresa para la revisión periódica del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO 3º GESTIÓN DEL MANUAL

### 3.1 Elaboración y archivo del manual de prevención de riesgos laborales.

El servicio encargado de la gestión de la prevención de riesgos laborales debe elaborar el Manual y después de su aprobación, encargándose del archivo y custodia, junto a los otros documentos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

### 3.2 Aprobación y distribución del manual.

El manual debe ser aprobado por el Director de la empresa, quién establecerá los servicios y personas, a los que se le debe remitir una copia.

El servicio encargado de la gestión de la prevención de riesgos laborales, realizará la distribución del manual siguiendo las instrucciones marcadas por el Director de la empresa, cumplimentando la lista de distribución de documentos (ver imagen a pie de página).

### 3.3 Modificaciones y actualizaciones del manual.

Las modificaciones y actualizaciones del manual serán realizadas por el servicio que lo ha elaborado y aprobadas por el Director de la empresa. Una vez modificado, se procederá a su distribución de acuerdo con el apartado anterior. Retirando la edición anterior y entregando la edición actual.

LISTA DE CONTROL DE DISTRIBUCIÓN DE DOCUMENTOS				
Documento: Manual de la Prevención de Riesgos Laborales				Hoja: 1 de 1
Nº Edición	Fecha de edición	Apellidos, nombre y cargo	Servicio	Fecha acuse de recibo