

Empresas de nueva creación y condiciones de trabajo (III). Implantación del plan de prevención

*Le plan de neuves entreprises et les conditions de travail
Working conditions in the business plan*

Redactores:

Manuel Bestratén Belloví
Ingeniero Industrial

CENTRO NACIONAL
DE CONDICIONES DE TRABAJO

Xavier Agulló Teixidor
Lcdo. en Ciencias Económicas

CENTRE DE SEGURETAT I SALUT LABORAL
DE BARCELONA
DEPARTAMENT DE TREBALL. GENERALITAT
DE CATALUNYA

Esta Nota Técnica es continuación de las dos anteriores dedicadas a integrar la prevención de riesgos laborales y la atención a las condiciones de trabajo en el Plan de Empresa, fruto del cual habría de surgir el Plan de Prevención y el consiguiente proceso para la integración de la prevención en las funciones y actividades de la organización y de todos sus miembros. Se aportan criterios de actuación en base a lo reglamentado y a las buenas prácticas existentes para la implantación del citado Plan de Prevención en la pequeña empresa.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

En la primera NTP de este grupo se establecieron las bases para integrar la prevención y las condiciones de trabajo en el necesario Plan de empresa, esencial para crear un punto de partida que permita garantizar unas sólidas perspectivas de futuro de la nueva organización. Conseguir que una empresa sea competitiva implica no solo realizar productos de calidad a precios adecuados a las necesidades del mercado, sino también contar con un equipo humano competente, motivado y eficaz. La preocupación por el bienestar y la salud de los trabajadores es un ingrediente básico de un Plan de empresa bien realizado, por tanto, ello habría de quedar reflejado entre los objetivos fundamentales en la fase de proyecto. En la segunda NTP se han revisado en detalle los diferentes apartados del Plan de empresa y cómo considerar en ellos los aspectos que permitan conformar el obligatorio Plan de PRL.

Finalmente, en esta NTP se tratan diferentes aspectos del propio sistema preventivo a desarrollar, partiendo del Plan de PRL y de sus dos instrumentos esenciales para su implantación: la Evaluación de los riesgos inherentes al trabajo, con su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, y la Planificación preventiva, contemplada desde el mismo momento del diseño del proyecto empresarial para asegurar el debido control de tales riesgos. No se realiza un análisis detallado de todos los aspectos a tener en cuenta por la empresa de nueva creación salvo aquellos que se consideran más relevantes por su exigencia reglamentaria, de acuerdo a lo indicado en la "Guía Técnica de Integración de la PRL en el sistema de gestión general de la empresa"⁽¹⁾, y también, según las buenas prácticas existentes. Para disponer de información precisa y actualizada sobre la reglamentación en materia de seguridad y salud laboral, seguridad industrial y seguridad de producto se recomienda consultar la web del INSHT: www.insht.es/legislacion.

2. EL PLAN DE PREVENCIÓN Y SU INTEGRACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Completado el Plan de empresa, es conveniente antes de su aprobación revisarlo para comprobar que contiene todos los aspectos esenciales del proyecto a desarrollar, y que están recogidos en cada uno de sus apartados las informaciones necesarias en materia de condiciones de trabajo para la conformación del Plan de Prevención, aunque éste luego se traduzca en un documento anexo, ante su exigencia reglamentaria.

Desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales es preciso tener en cuenta la obligatoriedad de integrar –tal como se ha expuesto– la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión. El instrumento para establecer la política de la empresa en materia de PRL e integrar la actividad preventiva es el susodicho Plan de prevención. Precisamente, la normativa se ha modificado para reforzar tal objetivo de integración y que ello no se limite a un formalismo burocrático. Según establece la reglamentación, tal documento debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores. Por tanto, será un documento sencillo, claro y de compromiso colectivo que estimule a la acción. También estará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los cinco apartados ya apuntados.

Tanto el Plan de Empresa como su correspondiente Plan de PRL deberían ser revisados antes de finalizar el primer año de funcionamiento de la empresa para proceder a los ajustes necesarios. La propia reglamentación obliga a poner en marcha procedimientos de consulta, información y participación de los trabajadores y de sus

representantes, y también que la evaluación de riesgos sea realizada de acuerdo a las condiciones reales de exposición desde el primer momento. La Guía de integración del INSHT plantea la necesidad de que los representantes de los trabajadores participen en la elaboración y seguimiento del propio Plan de PRL. Además, la consiguiente evaluación de lo realizado es necesaria para que el sistema preventivo esté sujeto a otra exigencia legal, su mejora permanente. No obstante, se considera que la concepción global de ambos Planes debería ser para un periodo superior, en torno a los tres años; un tiempo razonable para lograr la implantación efectiva de un sistema general de gestión de acuerdo a los objetivos planteados.

La implantación eficaz del Plan de PRL es un proceso que requiere de una estrategia adecuada para conducirlo con éxito. La experiencia evidencia algunos elementos esenciales que a continuación se indican:

- a) *Sobre el por qué y el para qué.* Asumir a todos los niveles que la prevención es parte consustancial de la Excelencia empresarial. Debiera interiorizarse que la aplicación del Plan de PRL representa desarrollar un valor estratégico que supera una obligación legal. También la PRL es una vía de incremento de competencias de todos los miembros de la organización, mejorando la profesionalización de actuaciones y dignificando el trabajo y a quienes lo planifican y lo realizan, motivo de satisfacción y orgullo.
- b) *Sobre el cómo.* Implantar un sistema preventivo eficaz representa asumir una cultura preventiva, lamentablemente limitada aun en nuestra sociedad, de ahí su dificultad. Por ello, hay que desarrollar con “arte” un conjunto de acciones que generen emociones positivas en las personas con sentimiento de necesidad y urgencia ante el cambio para consolidar comportamientos seguros y saludables. Pero el proceso ha de ser conducido con el necesario compromiso visible de la dirección por un grupo de trabajo, que en una pequeña empresa debiera estar integrado como mínimo por el director o su representante, un representante del Servicio de prevención (Trabajador designado) y el Delegado de prevención. Cuando exista Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, sería éste el órgano implicado. Las actividades preventivas realizadas con esmero son los instrumentos esenciales que permitirán descubrir a sus usuarios sus ventajas y aprender conocimientos y habilidades preventivas que en un marco de diálogo e interés será determinante de que los comportamientos preventivos sean algo natural y propio del trabajo bien hecho. Tan importante es saber lo que hay que hacer, que el cómo hacerlo para alcanzar el éxito esperado. Se recomienda para más amplia información, consultar las NTP 676 y 829.

A continuación se indican de manera sintetizada algunos aspectos a considerar en los cinco apartados del Plan para su concreción, complementariamente a lo expuesto en la anterior NTP. Se transcribe en su inicio, en cursiva, el texto legal de cada uno de ellos. En la Fig. 1 se muestra gráficamente el Plan de PRL, motor de la integración de la prevención y el desarrollo del sistema preventivo con sus elementos fundamentales.

Descripción de la empresa y su actividad

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

El contenido de este apartado es totalmente extraíble directamente del Plan de empresa, salvo aquellas cuestiones relacionadas con la PRL que se considere oportuno añadir.

Estructura organizativa y funciones preventivas

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

El organigrama de la empresa y la localización en el mismo de la unidad funcional o persona encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo será aprovechable para ambos Planes. Se considera que en las funciones de los diferentes niveles jerárquicos de la empresa habrían de incluirse las funciones preventivas que les correspondan. En tal sentido, las funciones habrían de ser unitarias indistintamente del sistema de gestión a que nos estemos refiriendo.

La necesidad de integración de la PRL en una unidad tiene que valorarse teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones que tiene atribuidas y su nivel jerárquico. También hay que tener en cuenta que los riesgos dependen de las condiciones de trabajo (características de los lugares, instalaciones, ambiente, equipos y procedimientos de trabajo) y de las “condiciones del trabajador” (características, conocimientos y habilidades). Por tanto, la necesidad de integración será tanto mayor cuanto mayor sea la repercusión de la actuación de la unidad sobre la seguridad y salud en el trabajo. El grado de integración de la prevención en una unidad puede entenderse como el grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin requerir la colaboración del Servicio de prevención.

Al margen de determinadas funciones específicas de prevención que pudieran corresponderles a determinadas unidades funcionales en vistas a la integración de la PRL, como en “Compras” para la adquisición de equipos y productos con los requisitos de seguridad necesarios, en “Personal” para correcta selección, contratación y cambio de puesto, de acuerdo a los perfiles requeridos, o en “Mantenimiento” para el control de puntos críticos de instalaciones y equipos, el personal con mando debe ejercer una función preventiva esencial que es la de “controlar” que las personas en su ámbito de actuación respeten los principios preventivos y tengan comportamientos seguros y saludables, comunicando de inmediato al Servicio de Prevención o al trabajador designado aquellas situaciones para las que se requiere su intervención al no tener competencias para hacerlo. Ese sería el grado mínimo de integración exigible. Otras dos funciones preventivas a incluir serían su implicación en la formación de sus colaboradores y en la investigación de accidentes de trabajo e incidentes para aprovechar las lecciones que éstos generan y evitar su repetición. Habrá que asegurar que las personas asumen las competencias necesarias para las funciones requeridas a través de la formación.

En el Plan de PRL habría que incluir adicionalmente las funciones específicas de los órganos preventivos y de los propios trabajadores, partiendo de lo que la reglamentación establece.

Organización de la producción: procesos y procedimientos preventivos

“La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prác-

ticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales”.

Habría que definir los principales procesos de la empresa, habida cuenta que éstos pueden clasificarse en tres niveles: los procesos estratégicos ligados a asegurar la pervivencia empresarial, los operativos, asociados a la producción de los bienes y servicios, objeto de la actividad empresarial, y finalmente los procesos soporte (por ejemplo, laboratorios, controles de calidad, etc.), que aporten la infraestructura necesaria a los anteriores. La PRL sería un proceso integrado transversalmente a todos los procesos operativos. En cada uno de tales procesos, especialmente en los operativos y de soporte, habría que definir los procedimientos documentales que deberían elaborarse para que éstos, ante puntos o tareas críticas ofrezcan las suficientes garantías de seguridad y salud laboral. En tal sentido, habrían de citarse en este apartado del Plan de PRL los procedimientos a elaborar en el período contemplado, con el compromiso de su realización. Las etapas y actividades a desarrollar para su implantación, formarían parte de la planificación preventiva.

Habría que distinguir los procedimientos preventivos de carácter general y los procedimientos e instrucciones de trabajo específicos de los procesos productivos a que nos hemos estado refiriendo en el párrafo anterior. Los procedimientos preventivos que presumiblemente habría que documentar en una pequeña empresa serían los siguientes, aunque tal decisión recaería en el especialista de PRL en función de las características de la empresa, tamaño y tipo de riesgos:

- La evaluación de riesgos y la planificación preventiva
- La consulta e información a los representantes de los trabajadores
- La información y formación de los trabajadores
- Las revisiones y controles periódicos de los riesgos que lo requieran, incluido el mantenimiento de instalaciones y equipos peligrosos, y el control de las actividades peligrosas que pudieran realizarse
- La vigilancia de la salud de los trabajadores
- El control de cambios, especialmente en la coordinación empresarial en trabajos que intervengan trabajadores de empresas diferentes. La contratación de personal y la compra de equipos y materiales, posiblemente no requieran procedimiento documental en una pequeña empresa, pero sí saber lo que hacer en tales circunstancias.
- La investigación de accidentes laborales
- La actuación ante situaciones de emergencia y prestación de primeros auxilios, mediante un plan específico.

De este conjunto de actividades preventivas habría que distinguir en aras al esfuerzo de integración de la PRL, aquellas que implican directamente a algunas unidades como: Personal, Mantenimiento o Compras que deben ser asumidas de manera inmediata, de aquellas otras, que por implicar a los mandos, deberían ser implantadas de manera gradual, lo que no va en detrimento de que las actividades se ejecuten desde el primer momento con la dedicación necesaria del trabajador designado o el SPA. En siguientes apartados se aportan algunas consideraciones sobre algunos de tales procedimientos esenciales

Modalidad de organización preventiva

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

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas (especializadas) puede realizarse de cuatro posibles formas (o combinación de las mismas):

- Asumiéndolas el propio empresario en empresas de cinco o menos trabajadores, siempre que la actividad desarrollada no esté incluida en el Anexo I del RD. 39/1997 de Servicios de Prevención, por su peligrosidad.
- A través de un Servicio de Prevención propio con dedicación exclusiva a tales funciones
- Realizándose por personal especializado (trabajador designado) distribuido en una o varias unidades, compatibilizado la actividad preventiva con las propias de su puesto
- Externalizándose (Servicios de prevención ajenos, SPA)

En una pequeña empresa, la contribución de un SPA es esencial para la elaboración del Plan de PRL y la puesta en funcionamiento de las actividades preventivas, pero es necesario que alguien en la empresa, trabajador designado o el propio empresario, ejerza las tareas de promoción y coordinación en esta materia como apoyo de dirección y actúe de enlace con el SPA. Habría que definir en el Plan de PRL las actividades y servicios que en principio está previsto concertar al SPA, como por ejemplo, la Vigilancia de la Salud o la evaluación y control de determinados riesgos específicos que requieren mediciones ambientales. Tal SPA debería evaluar periódicamente mediante auditorías internas las actividades concertadas en vistas a su integración.

Habría de facilitarse el nombramiento del Delegado de Prevención por parte de los representantes de los trabajadores, tal como exige la reglamentación. Y cuando la empresa alcance los 50 trabajadores será necesario constituir el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, órgano paritario de representación entre la parte empresa y los trabajadores con funciones clave de diálogo para el desarrollo y seguimiento de la acción preventiva.

La reglamentación establece la necesidad de una vigilancia especial de actividades o situaciones consideradas peligrosas como la concurrencia de operaciones diversas que hagan necesario el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, mediante la presencia continuada en el lugar de trabajo de los denominados “recursos preventivos”, que pueden ser miembros del servicio de prevención propio o ajeno o personas que trabajen en el centro de trabajo y que el empresario designe, estando capacitadas para ello. Lo más habitual es que sean los propios mandos directos los que ejerzan tales funciones, debiendo acreditar al menos una formación a nivel básico en PRL.

Las reuniones sistematizadas de mandos y trabajadores para la comunicación y gestión continuada de los planes de trabajo es un magnífico instrumento para integrar de manera natural la PRL y la calidad en el trabajo cotidiano, y que las personas se sientan implicadas.

Política preventiva, principios, objetivos y recursos

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

La política preventiva habría de recoger los principios o valores en esta materia sobre los que ha de sustentarse la acción empresarial en pro de la salud de las personas en su trabajo y la salud de la organización. El carácter unitario de toda política empresarial aconseja que los



Figura 1. El Plan de prevención y los elementos fundamentales del sistema preventivo

diferentes intereses estratégicos de la empresa, entre los que se incluye la PRL, confluyan en un solo documento. Por ello, la definición de la misión, visión y valores de la nueva empresa ha de ser plenamente coherente con los aspectos preventivos que hayan de emanar de la política definida en el Plan de empresa.

Habría que indicar en este apartado los objetivos específicos del Plan de PRL en su periodo de vigencia y los recursos disponibles para su desarrollo.

3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de PRL.

Antes de ello, el empresario habría de conocer los riesgos potenciales que suponen la nueva actividad en los distintos procesos que la componen. O sea, habrían de identificarse los riesgos laborales y analizarse de acuerdo a la normativa vigente y a las características de los lugares y puestos de trabajo a fin de prever las debidas medidas preventivas a implantar, contemplándose las más significativas en el proyecto de centro de trabajo y en la selección de equipos y productos; trasladándolas a los correspondientes Planes de empresa y de PRL. Tales medidas serán materiales, de información y formación, y organizativas, fundamentalmente de control. Con ello se pretende eliminar en lo posible los riesgos o bien minimizarlos. Así, cuando la empresa entre en funcionamiento y se proceda a su evaluación por el Servicio de prevención, la actividad podrá realizarse con agilidad, sirviendo para constatar la efectividad de las medidas adoptadas, ajustando solo las adicionales que se consideren necesarias. La evaluación ha de ser actualizada cuando se produzcan

cambios en las condiciones de trabajo, daños a la salud de los trabajadores o cuando a través de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios o surjan dudas acerca de la eficacia de las medidas preventivas. En la evaluación tendrán consideración especial las personas sensibles, como los menores de 18 años, las mujeres embarazadas o las personas con discapacidades físicas o psíquicas.

La evaluación tiene por objetivo estimar la magnitud de las consecuencias dañinas y su probabilidad de materialización. El método a aplicar habrá de ser consultado con los representantes de los trabajadores y se considerará también la opinión de las personas afectadas. Por ello, es una actividad que ha de ser realizada en el propio lugar de trabajo, considerando las condiciones reales en que las tareas se realizan. Es conveniente en un principio utilizar métodos simplificados de evaluación y reconocidos por su calidad, como los propuestos por el INSHT o en Cataluña por el Departamento de Trabajo de la Generalitat, para proceder luego a profundizar en la evaluación cuando se requiera. Es imprescindible evaluar y controlar los riesgos psicosociales para promover la salud de las personas y la de la organización, estableciendo desde el primer momento pautas de comportamiento a todos los niveles. Las relaciones humanas son complejas pero con una política basada en códigos éticos de actuación y transparencia, los conflictos estarán controlados en su origen y el ambiente de trabajo será saludable y estimulante.

La planificación preventiva va asociada a la evaluación y tiene por objetivo principal concretar las medidas preventivas a adoptar en el plazo previsto y por el responsable que corresponda. También la planificación implica controlar la aplicación de las medidas surgidas de las diferentes actividades preventivas, así como el proceso de implantación de tales actividades procedimentadas (ver fig. 2). Debería establecerse un procedimiento para el seguimiento y control periódico de las medidas a aplicar por los responsables de las diferentes unidades.

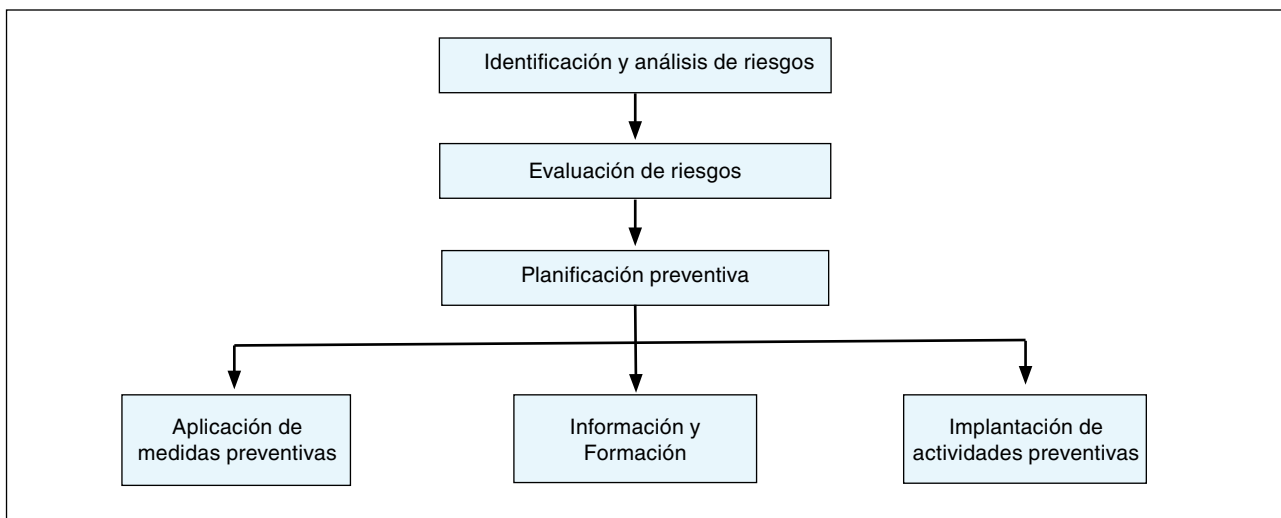


Figura 2. Etapas del proceso preventivo

4. ACTIVIDADES PREVENTIVAS BÁSICAS. ASPECTOS PRÁCTICOS ADICIONALES

Se exponen a continuación algunos aspectos destacables de actividades a considerar en el Plan de PRL y que presumiblemente habrían de procedimentarse para asegurar su correcta realización.

Información y formación de trabajadores

El empresario está obligado a informar a los trabajadores de los riesgos a los que puedan estar expuestos así como de las medidas preventivas existentes frente a los mismos. Tal información recogida de manera sintetizada por puestos de trabajo y tareas, posiblemente a través de fichas, habría de facilitar tal actividad mediante el diálogo entre mandos y trabajadores y su puesta a disposición en el propio lugar de trabajo. En empresas de nueva creación, tales fichas habrían de surgir de la identificación y análisis de riesgos, asociadas al Plan de PRL, y en todo caso, de la posterior evaluación de riesgos.

Por otra parte, habrá que informar a los trabajadores del plan de emergencia y de todo aquello que pueda afectar a su seguridad y salud. A su vez, es recomendable poner en marcha un procedimiento que estimule a que los trabajadores puedan informar a sus mandos de situaciones de trabajo mejorables y de las sugerencias que crean procedentes, debiendo ser consideradas por la estructura y en lo posible aplicadas. Ello es exigible reglamentariamente cuando puedan producirse situaciones de riesgo grave o inminente.

En cuanto a la formación en materia preventiva, el empresario está obligado a dar una formación inicial que facilite el conocimiento de la política de empresa, los riesgos generales y sus correspondientes medidas preventivas y normas a cumplir, incluyéndose el propio Plan de PRL. Ello suele formar parte de lo que se denomina formación de acogida a nuevos trabajadores, que habría que sistematizar para ser impartida en un corto periodo de tiempo por quien se establezca. Adicionalmente, habrá que impartir formación específica en los puestos de trabajo sobre los riesgos a los que estén potencialmente expuestos y sus medidas preventivas, y ello de forma continuada para garantizar la actualización necesaria, evaluándose su eficacia. Los mandos habrían de estar implicados en el proceso formativo y registros documen-

tales deberían acreditar la formación recibida por los trabajadores. Es imprescindible establecer mecanismos de acreditación de trabajadores que deban trabajar en equipos peligrosos o en tareas que también lo sean. Las instrucciones escritas de trabajo en tareas críticas serán un buen instrumento para facilitar la formación y un necesario referente seguir. La formación estará sujeta a planificación de acuerdo a las necesidades detectadas

Revisiones periódicas para el control de riesgos

La reglamentación obliga a realizar revisiones periódicas con registros documentales en instalaciones y equipos peligrosos y en actividades que también lo sean, de acuerdo a los resultados que habría de aportar la evaluación de riesgos. El mantenimiento preventivo debería integrar en lo posible las revisiones de partes críticas tanto para evitar averías como peligros de lesiones y daños a la salud. En tales revisiones, habrían, también en la medida de lo posible, estar implicados los propios trabajadores, concedores del buen funcionamiento de los equipos y de las disfuncionalidades que puedan acontecer en las unidades productivas, debiendo estar capacitados para intervenir eficazmente.

La observación del trabajo es una actividad preventiva basada en el diálogo, de indudable valor para la revisión de actuaciones y comportamientos en vistas a controlar la eficacia formativa, y detectar necesidades de aprendizaje y de mejora de los procedimientos de trabajo, algo del todo necesario en cualquier proceso. Aunque el origen de tal actividad preventiva ha estado en el campo de la PRL, es un valioso instrumento para la mejora de la eficiencia en el trabajo, partiendo del principio que todo puede realizarse de mejor manera escuchándose unos a otros. Su exigencia reglamentaria estaría solo en las actividades consideradas potencialmente peligrosas.

Hay que destacar dentro de las revisiones, el tema del orden y la limpieza, determinante en los comportamientos de las personas en el trabajo, que además puede ser una vía aprovechable para el control de riesgos convencionales en los lugares de trabajo, generadores de la mayoría de accidentes por golpes, choques y caídas al mismo nivel. En la pequeña empresa es habitual integrar en una sola actividad el control de los lugares de trabajo y de las actuaciones de las personas, implicándose en la misma al personal con mando y a los mismos trabajadores. El

programa de origen japonés, conocido por las "5S" es de amplia utilización.

Finalmente, habría que realizar un control de seguimiento de instalaciones y equipos sujetos a reglamentación de seguridad industrial y que están sujetos a revisiones a realizar por entidades acreditadas.

La vigilancia de salud y el control periódico de riesgos que requieran mediciones, sean higiénicos, ergonómicos o psicosociales habrían de ser concertados con un SPA en una pequeña empresa.

Control de cambios. Coordinación empresarial

Los cambios en los procesos por adquisiciones, modificaciones, contratación de personal o cambios de puesto de trabajo requieren atención especial en materia de PRL, por lo que habrá que recurrir al especialista en tales situaciones. Bastará que los responsables de las unidades afectadas sepan como actuar y recurran al especialista en prevención propio o externo cuando sea necesario. Presumiblemente en una pequeña empresa ello puede ser asumido fácilmente sin necesidad de un procedimiento documental.

En cambio, no sucede lo mismo ante la necesidad de coordinar actuaciones que pueden repercutir en la seguridad y salud en el trabajo de algunas personas cuando coinciden dos o más empresas en un mismo entorno físico para realizar sus respectivos cometidos. En estos casos, los riesgos que afectan a los trabajadores de una empresa dependen tanto de la actividad de la misma como de los otros, o de las instalaciones en las que trabajan juntos.

La reglamentación establece que cada empresario ha de informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de otras actividades en el mismo centro de trabajo, en particular si los riesgos son graves. Ello solo puede realizarse de una manera segura y ágil con un procedimiento que permita disponer de información escrita, normalmente prevista a tal efecto cuando los trabajos a realizar suelen tener las mismas características. Tal información puede ser extraída fácilmente de la evaluación de riesgos de cada empresa. También la normativa (RD 171/2004) prevé además de la información mutua de los riesgos y las medidas preventivas, la cooperación de las diversas empresas en la PRL de sus respectivos trabajadores, desarrollando estrategias de vigilancia y control y reuniones conjuntas de seguimiento. Habrá presencia de "recursos preventivos" cuando las actividades sean potencialmente peligrosas.

Control de sucesos. Investigación de accidentes y plan de emergencia

La Ley de PRL establece la obligación de que todos los accidentes de trabajo y demás daños físicos derivados del trabajo se investiguen para la adopción de las medidas correctoras pertinentes; también en aquellos incidentes que los hubieran podido generar. La disponibilidad de un procedimiento documentado facilitaría la tarea, aunque no sea imprescindible. Lo importante es que se averigüe lo sucedido sin afán de búsqueda de culpabilidades y se adopten las medidas organizativas que eviten su repetición. Es una magnífica oportunidad de diálogo entre mandos y trabajadores ante evidencias de fallos para la búsqueda de soluciones y la transmisión de interés preventivo.

Ante situaciones de emergencia, que deberían ser previsibles, la empresa tiene la obligación de elaborar un Plan de emergencia cuyo contenido y extensión dependerá de la actividad de la empresa, su configuración física, tamaño y tipos de riesgos que las puedan generar. El Plan de emergencia estará documentado, dado a conocer al personal afectado con la debida información y señalización, y debidamente aplicado mediante la realización de simulacros periódicos.

Documentación del sistema preventivo

Según establece el Art. 23 de la LPRL la documentación que habrá de elaborarse y conservar a disposición de la autoridad laboral es la siguiente:

- Plan de Prevención
- Evaluación de riesgos para la seguridad y salud y Planificación de la actividad preventiva
- Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, cuando la evaluación así lo requiera.
- Práctica de los controles de estado de salud de los trabajadores
- Relación de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Tal documentación, incluidos los procedimientos de actividades preventivas habría de estar a disposición de quien precise consultarlos o utilizarlos. Hay que notificar a la autoridad laboral los daños a la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) con el procedimiento reglamentariamente establecido.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
- **Guía Técnica de Integración de la PRL en el Sistema de Gestión General de la Empresa. RD 604/2006 sobre Servicios de Prevención. 2008**
 - **Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en pequeñas y medianas empresas (3ª Edición) 2008**
 - **Colección de Notas Técnicas de Prevención: De recomendada lectura complementaria:**
 - Bases para la acción preventiva en pymes, nº 676

- Nueva Cultura de Empresa y Condiciones de Trabajo, nº 745 y 829
- Innovación y Condiciones de Trabajo, nº 753
- Transparencia y Condiciones de Trabajo, nº 810 y 817
- Integración de la Prevención y desarrollo de competencias, nº 830

- (2) AGULLÓ, XAVIER
La prevenció de riscos laborals a l'empresa de nova creació
Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Barcelona, 2007