



prevención

La prevención
de riesgos
laborales
en la empresa

Concepción Moreno



La prevención de riesgos laborales en la empresa

Estudio realizado con la colaboración
del Área de Investigación y Estudios
de la Fundación EOI, por la profesora
Concepción Moreno Alonso

Colaborador:
Manuel Parra Palacios

Revisado por:
Javier Larraínzar González

Diseño de colección: Manuel Estrada

Maquetación: Manuel Estrada

Impresión: A. G. Cuesta

© 2004. Fundación EOI

ISBN: 84-88723-52-2

Depósito Legal: M. 25.423-2004

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni el almacenamiento en un sistema informático, ni la transmisión de cualquier forma o cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia, registro u otros medios, sin el permiso y por escrito de los titulares del Copyright.

Índice

Parte I: Conceptos básicos	7
Introducción	9
Objetivos de la prevención	21
Principios de la prevención	25
Condiciones de trabajo	29
Riesgo	33
Evaluación de riesgos laborales	37
Patologías laborales: accidentes y enfermedades	51
Parte II: La prevención en la práctica	69
La gestión de la prevención	71
Agentes de la prevención de riesgos laborales	79
Esquema de la normativa española	113
Proyección profesional	127
Los nuevos retos	135
Bibliografía	141

Parte I
Conceptos básicos

Introducción

El trabajo es una actividad intrínseca al hombre, con consecuencias positivas y deseadas, como fruto de la propia actividad laboral: rendimiento económico, satisfacción personal, reconocimiento social, y otras consecuencias negativas para las personas, producidas por las condiciones en las que se realiza el propio trabajo.

El trabajo es la base de la organización social y económica desde el inicio de los tiempos. De esta manera, el trabajo es una necesidad para el desarrollo del hombre, tanto desde el punto de vista económico y social, como psicológico y sociológico.

Las causas de las consecuencias negativas del trabajo son identificables y pueden ser evitadas, reducidas o controladas, de manera que el trabajo se realice de forma que no entrañe efectos lesivos o perjudiciales para los trabajadores. La probabilidad de que se materialicen esas consecuencias negativas derivadas del trabajo es lo que llamamos riesgo laboral.

Los riesgos laborales están intrínsecamente ligados con el trabajo, algunos de ellos pueden ser totalmente eliminados mientras que otros pueden reducirse o controlarse. De manera general, se pueden definir como los elementos del entorno laboral de los que pueden derivarse consecuencias dañinas, lesivas o perjudiciales para el trabajador.



Estas consecuencias negativas pueden definirse desde muchos puntos de vista pero pueden considerarse tanto en el plano físico (accidentes laborales y enfermedades profesionales fundamentalmente) como en el plano psicológico o social (estrés, depresión, angustia, etc.).

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de actividades, relacionadas con la actividad laboral en empresas, centros de trabajo, proyectos, etc., cuya finalidad es conseguir y mantener las condiciones de trabajo adecuadas para garantizar la seguridad, la salud y el confort de los trabajadores.

Las actividades que abarca la función preventiva son muy amplias y no todas se aplican por igual en nuestra sociedad, ya que tradicionalmente se ha venido identificando la prevención con la seguridad, que es realmente una disciplina dentro de las muchas a considerar dentro de la función preventiva (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, psicología, medicina del trabajo). La complejidad del mundo del trabajo hace que para desarrollar la actividad preventiva sean necesarios conocimientos multidisciplinarios: técnicos, científicos, legales, comportamiento humano, etc.

La lucha por la reducción de los efectos derivados de los riesgos laborales (muertes, accidentes, enfermedades) sólo puede ser efectiva si se fundamenta en la evitación de los riesgos, lo que requiere una actitud y unos hábitos de conducta específicos, en definitiva una cultura preventiva no sólo en el ámbito laboral, sino en toda la sociedad, siendo el campo laboral una extensión de la misma.

La implantación de la cultura de la prevención requiere educar a toda la sociedad para que adquiera los valores, hábitos y actitudes necesarios para lograr este propósito. En este empeño por la eliminación o reducción de los riesgos laborales son agentes activos todos los que, de una forma u otra, intervienen en el mundo del trabajo: trabajadores, empresarios, instituciones en diferentes ámbitos, sindicatos, organizaciones empresariales, colegios y organizaciones profesionales, organizaciones internacionales, etc. Para llegar a una verdadera prevención es necesario el concurso y el aporte de todos.

Evolución histórica del mundo del trabajo y de la legislación laboral

Como se ha comentado en el apartado anterior, el trabajo tiene asociados riesgos. Los avances de la tecnología han permitido la desaparición de una serie de riesgos y, en contrapartida, han propiciado la aparición de otros nuevos. Las consecuencias de los riesgos laborales son, en muchos casos, irreparables y fuente de dolor para el individuo, la familia y la sociedad. Los poderes públicos se han visto en la necesidad de tomar conciencia y reaccionar, tratando de controlar estas situaciones de riesgo, para eliminar o reducir sus consecuencias.

OBJETIVO INICIAL: PALIAR EL DAÑO	OBJETIVO ACTUAL: EVITAR EL RIESGO
DESARROLLO DE LA LEGISLACIÓN	
Primeras legislaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Amparo del trabajador accidentado y su familia. • Vigilancia del cumplimiento de las normas que se centran sobre el accidente y el accidentado. 	Legislaciones actuales: <ul style="list-style-type: none"> • Amparo de todos los trabajadores, especialmente los sensibles a riesgos. • Normas basadas en el principio de prevención de riesgos.

Inicialmente se elaboraron las normas destinadas a amparar al trabajador, sobre quien ya se ha producido un daño, y articular los mecanismos de control y de vigilancia de esas normas. Actualmente se ha desplazado el enfoque hacia la defensa de todos los trabajadores, la colaboración entre los diferentes interlocutores y, fundamentalmente, la integración de la función preventiva en la empresa.

En la siguiente tabla se puede observar, de manera resumida, como ha evolucionado la legislación laboral y de protección, en paralelo con las circunstancias políticas, sociales y económicas de Europa (fundamentalmente Inglaterra, Francia y Alemania). En España este desarrollo ha seguido una evolución similar pero diferida en el tiempo.

EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES EN EUROPA

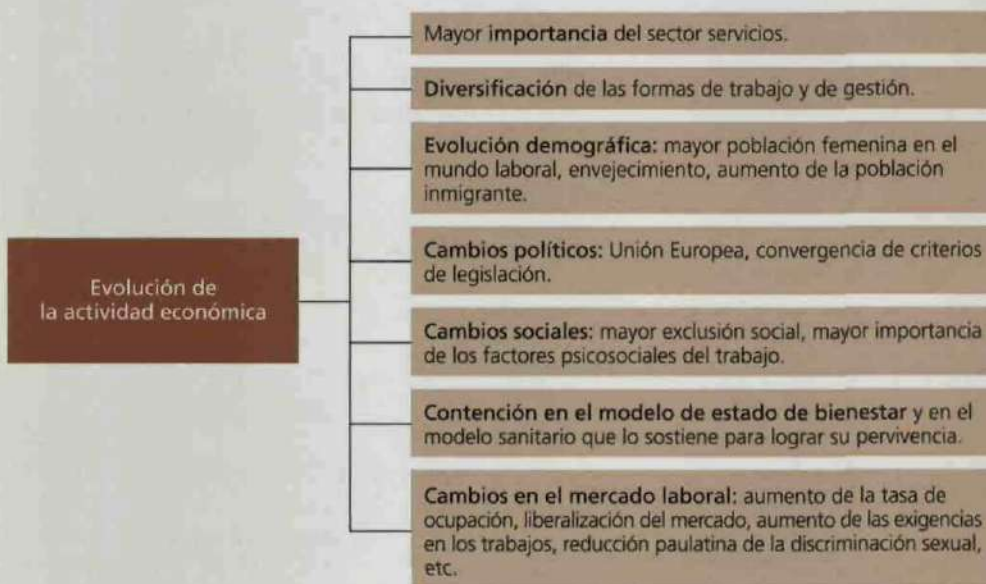
Etapa histórica	Situación económica y social	Enfoque de la legislación
S. XVIII - XIX. REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	<p>Desarrollo de la economía de libre mercado y del trabajo por cuenta ajena: mayores producciones de la industria, necesidad de mayor mano de obra, nuevas tecnologías, nuevas fuentes de energía, etc.</p> <p>Aumento de la población en Europa. Utilización intensiva de los medios de producción y las consiguientes repercusiones en las condiciones de trabajo.</p> <p>Nacimiento de las organizaciones obreras y sindicales e inicio de la conflictividad social.</p> <p>Represalia por parte de los Estados a la conflictividad social, que origina sabotajes, revueltas, conflictividad, etc. Prohibición de organizaciones obreras.</p>	<p>No existe legislación, las duras condiciones de trabajo existentes (horarios, salubridad, trabajo de niños y mujeres, etc.) generan conflictividad social.</p>
FIN DEL S. XIX	<p>Aceptación de las organizaciones sindicales y políticas de clase que reclaman el control y la regulación por parte de los poderes públicos.</p>	<p>Reconocimiento de las condiciones mínimas de trabajo: horario, salubridad, defensa de colectivos sensibles (mujeres, niños).</p> <p>1813: primera ley de trabajo en Europa que prohíbe el trabajo para menores y lo limitaba para las mujeres y trabajadores más jóvenes.</p>
S. XX HASTA EL FIN DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL	<p>Auge de movimientos autoritarios que presentan la defensa del trabajador como un baluarte de su ideología (marxismo, fascismo). Guerras mundiales.</p> <p>Etapas de gran crecimiento económico junto con etapas de fuerte recesión.</p> <p>Disminución de la mano de obra masculina.</p> <p>Acceso de la mujer al trabajo (obligada al principio por las condiciones de guerra).</p>	<p>1920: nacimiento de la organización internacional del trabajo (OIT- ILO). La OIT ha creado un estándar internacional de trabajo que permite el desarrollo económico de libre mercado pero asegurando unas condiciones mínimas y básicas.</p> <p>España</p> <p>En 1900 se aprueba la Ley de Accidentes de Trabajo en la que se aborda, con carácter general, la reparación de los daños.</p> <p>En 1926 se aprueba el Decreto sobre el trabajo con sustancias en las que se utilice el benceno.</p> <p>Hasta 1940 de desarrollan diversas normas que regulan riesgos singulares.</p>

Etapa histórica	Situación económica y social	Enfoque de la legislación
S. XX DESDE EL FINAL DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL HASTA LA CREACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA	<p>Estado de efervescencia política y económica tras la Segunda Guerra Mundial, continua el avance en la consecución de unas condiciones de trabajos seguras y sin riesgos de acuerdo a los estándares de la OIT.</p> <p>1951. Creación de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA).</p> <p>1957. Creación de la Comunidad Económica Europea(CEE).</p> <p>1958. Creación de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM).</p> <p>Ampliación de la CEE: 1973 Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido.</p> <p>Ampliación de la CEE: 1981 Grecia.</p> <p>1986. Entrada de España y Portugal.</p>	<p>En 1940 se publica el Reglamento General de Seguridad e Higiene (OM 31 de enero 1940).</p> <p>1948. Declaración universal de los derechos humanos de la ONU: reconocimiento del Derecho a la vida y la integridad física de la persona.</p> <p>1951 (CECA): referencias para mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores.</p> <p>1957 (CEE): previsión de la cooperación de los Estados miembros.</p> <p>1958 (EURATOM): recoge normas reguladoras de los trabajos que se realizan en industrias donde se trabaja con energía atómica.</p> <p>1961. Carta Social Europea, se prevé el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>1966. Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales: se reconoce el derecho a una seguridad e higiene en el trabajo por parte de todos los trabajadores</p> <p>España</p> <p>A partir de 1940 se dictaron normas de aplicación general aunque con aspectos de marcado carácter sectorial.</p> <p>1944 y 1971: creación de los Comités de Seguridad e Higiene.</p> <p>1956: creación de los Servicios Médicos de empresa.</p> <p>1971: Ordenanza General de Seguridad e Higiene.</p> <p>1978: la Constitución española que consagra el derecho al trabajo y a la integridad y la salud:</p> <p>Art. 15: derecho a la vida, la integridad física y moral.</p> <p>Art. 40.2: deber de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>1980: aprobación del Estatuto de los Trabajadores.</p>

Etapa histórica	Situación económica y social	Enfoque de la legislación
DESDE LA CREACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA HASTA NUESTROS DÍAS	<p>1987: Creación de la Unión Europea.</p> <p>1992: Inicio de la Unión económica y monetaria.</p> <p>1995: Ampliación de la UE Austria, Finlandia y Suecia.</p> <p>2002: Moneda única europea.</p> <p>Tratado de Niza, que entró en vigor el 1 de febrero del 2003, fija nuevas normas sobre el tamaño de las instituciones de la UE y su forma de trabajo.</p> <p>2004 Ampliación de la Unión Europea: Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa.</p> <p>Ampliación de la UE: Bulgaria y Rumania esperan seguir algunos años más tarde y Turquía es también candidata.</p>	<p>1987: Acta Única Europea: necesidad de que los Estados miembros armonicen sus legislaciones en materia de seguridad y salud y procuren la mejora del medio de trabajo (condiciones comunes y homogéneas), para proteger la seguridad y salud.</p> <p>1989: Directiva 89/391/CE: enfoque de la seguridad cambia al introducirse el concepto de prevención y de participación de los diferentes interlocutores.</p> <p>España:</p> <p>1995: Ley de Prevención de Riesgos Laborales transposición de la 89/391/CE. El enfoque de la seguridad cambia al introducirse el concepto de prevención y de participación de los diferentes interlocutores. Deroga el Reglamento de Seguridad e Higiene del trabajo en parte, así como la Ordenanza de 1971. Se irán derogando partes según se ha creado un cuerpo legislativo derivado de la ley hasta la situación total de completa derogación.</p> <p>2003: Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.</p>

Evolución del enfoque de la seguridad y salud en el trabajo

PARÁMETROS BÁSICOS DEL CAMBIO EN EL ENTORNO DEL MUNDO LABORAL



Fuente: Elaboración propia basada en "Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)". Comisión de las Comunidades Europeas - Bruselas, 2002.

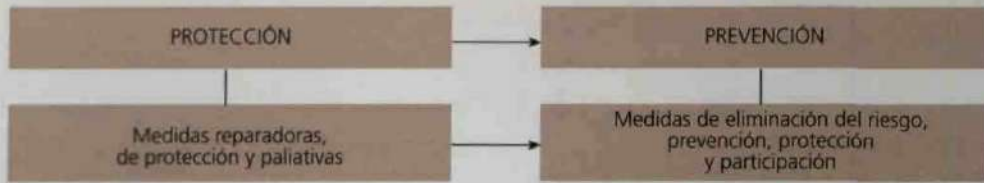
La salud y la seguridad en el trabajo constituyen hoy en día uno de los ámbitos más significativos de la política social de la Unión Europea, que se ha ido ampliando y haciéndose más compleja desde los tratados fundacionales. De este modo se ha venido elaborando, desde finales de la década de los setenta y especialmente a raíz de la adopción del Acta Única Europea, un extenso desarrollo normativo destinado a elevar los niveles de salud y seguridad.

Los elementos característicos de este desarrollo normativo son:

- Adopción de un enfoque global teniendo en cuenta el entorno cambiante en el que nos encontramos.
- Consolidación de una cultura de prevención del riesgo con la combinación de una variedad de instrumentos políticos: legislación, diálogo social, vías de progreso, localización de ejemplos de mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas, incentivos económicos, etc.

- Cooperación entre todos los agentes en el ámbito de la salud y la seguridad. Convirtiéndose en un factor de competitividad, ya que los costes que genera suponen una carga para las economías y las sociedades.
- La salud y la seguridad son componentes esenciales de la calidad del trabajo y figuran entre los indicadores recientemente adoptados como prioritarios.

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE PROTECCIÓN AL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Etapas de la evolución:

- 1) De la aceptación de lo inevitable a la conciencia de la evitabilidad.
 - Industria incipiente.
 - Adopción de medidas prácticas, no legales, por parte de los afectados directamente.
 - *Inicio técnico: técnicas preventivas adaptadas a la realidad laboral.*
- 2) De la evitabilidad a la exigencia de la evitación.
 - Inicio de los desarrollos legislativos (el derecho por detrás de la técnica).
- 3) De la prevención específica a la genérica.
- 4) De la prevención protectora a la promoción de la prevención.

El concepto de salud va evolucionando desde la consideración inicial de salud como la ausencia de enfermedades, al concepto actual donde se contempla la salud de acuerdo a la siguiente definición:

Salud: situación de bienestar físico, mental y social.

Situación del mundo laboral

La situación del mundo laboral en los países más avanzados ha variado mucho desde el desarrollo de las primeras legislaciones sobre prevención de riesgos laborales.

Se ha invertido el protagonismo económico de los distintos sectores de actividad, con un aumento de la importancia del sector servicios frente al sector agrario o industrial. El desarrollo tecnológico ha transformado la sociedad con la implantación de la sociedad de la información.

La movilidad es otro de los elementos clave, la información, los capitales, los trabajadores, los productos, etc, se transfieren continuamente entre las diferentes partes de un mundo globalizado.

En la siguiente tabla se exponen resumidamente los diferentes factores de cambio.

FACTORES DE CAMBIO EN LA SOCIEDAD Y SU REPERCUSIÓN EN LA PREVENCIÓN

Factores de cambio	Consecuencias
Sectores económicos	<p>Aumento de la importancia del sector servicios en la economía: 56,18% de los trabajadores en 1990, 64,04% en 1996 en España.</p> <p>Preponderancia en la economía de las PYME tanto en Europa (65% de los puestos de trabajo en la UE) como en España (99,8% del tejido empresarial, que suponen el 62,8% de la ventas en el país y del 60% de las exportaciones en el año 2000). En estas empresas la siniestralidad es mayor que en las grandes empresas.</p>
Globalización de la economía	<p>Mayores esfuerzos competitivos de las empresas utilizando mercados con economías más agresivas y con legislaciones menos exigentes.</p> <p>Nuevos modelos económicos de gestión: subcontratación y externalización de tareas (outsourcing). Gestión de las empresas más segregada, división de centros de poder, producción, etc.</p>
Evolución demográfica y características de la población trabajadora	<p>Envejecimiento de la población.</p> <p>Mayor presencia de mujer trabajadora.</p> <p>Mayor presencia de personas con discapacidades.</p> <p>Nuevas consideraciones de protección: trabajos especiales, embarazo, discapacitados, etc.</p> <p>Mayor nivel educativo de la población trabajadora.</p> <p>Aumento de la población inmigrante. En muchos casos personas jóvenes con escasa experiencia y formación en prevención de riesgos laborales. En este punto cabe destacar que en España, a diferencia de Europa, se da un flujo migratorio de personas provenientes de América Latina, donde no existe una barrera idiomática que pueda significar un freno o una dificultad añadida a la gestión de la prevención.</p>
Cambios políticos	<p>La ampliación de la Unión Europea facilitará aún más la movilidad, tanto de capitales y de empresas como de trabajadores.</p> <p>Ampliación del ámbito europeo hacia el Este.</p>
Legislación	<p>Nuevo enfoque de la legislación orientado hacia la promoción de la Prevención con carácter general.</p>
Modelo sanitario	<p>Separación entre la planificación y la provisión de servicios. Se contemplan nuevos Planes de Salud y modelos sanitarios.</p> <p>Asunción de competencias en salud laboral (Ley General de Sanidad, 1986) de diferentes instituciones (CCAA y entidades locales).</p>

Factores de cambio	Consecuencias
Estado del bienestar/Seguridad Social	Situación de aumento de usuarios del sistema de Seguridad Social. Endurecimiento de condiciones (mayor control del fraude) para lograr la pervivencia del modelo.
Cambios en el mercado laboral	Temporalidad contractual, las reformas laborales han dado lugar a una mayor flexibilidad laboral que ha creado en ciertos momentos una precariedad laboral. Aumenta la rotación de la fuerza de trabajo. Trabajos que requieren gran demanda psicológica, interferencia vida social y familiar, aislamiento, turnos, etc. Mantenimiento de la discriminación de género en el trabajo (reduciéndose paulatinamente).
Impulso de los sistemas de gestión	Creciente interés por la calidad y el medio ambiente (norma ISO 9000 e ISO 14000). Asimilación de la prevención de riesgos laborales en los modos de gestión en las empresas.
Investigación, desarrollo e innovación	Extensión de las mejoras técnicas tanto en relación con las condiciones de trabajo como en los medios de protección. Aumenta el conocimiento científico y estadístico (unificación de estadísticas europeas). Mayor investigación en factores psicosociales, encuestas poblacionales, etc.
Formas de organización del trabajo e incorporación de nuevas tecnologías	La llegada de las nuevas tecnologías de información hace que aparezcan nuevos riesgos. A finales los años 90 en Europa había una pantalla de visualización de datos por cada trabajador no manual, esta relación ha aumentado de manera considerable.
Factores psicosociales	Modificaciones en la organización del trabajo (Cambios en el bienestar, absentismo, productividad, satisfacción, interacción factores extralaborales, etc.). En algunos momentos se ha dado conflictividad social como consecuencia de los cambios producidos. La importancia de estos factores ha aumentado de manera clara en los últimos años, reconociéndose riesgos incluso en sentencias judiciales.

Fuente: Elaboración propia a partir del documento "Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)". Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas 2002.

Las estrategias de prevención para afrontar este nuevo panorama se han de definir a dos niveles:

- Social: sobre la base de la sensibilización y la formación, exige campañas de promoción de los valores de prevención de riesgos laborales (junto con los medioambientales y de calidad).
- Empresarial: integrando la gestión de la prevención a todos los niveles de la gerencia, involucrando a los diferentes responsables en la empresa (empresarios, mandos, trabajadores), adaptando las compañías a las nuevas formas de organizar el trabajo y al progreso científico-técnico.

De manera resumida y de acuerdo con el Informe Durán (2001) las actuaciones para contemplar estas estrategias han de ser:

- a) Institucionales.
- b) Normativa o legislativa.
- c) Participativas de los diferentes colectivos involucrados.

En esta línea se está avanzando, aunque más lentamente de lo que sería deseable. No obstante la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) y los reglamentos que la desarrollan han supuesto:

- La universalización de la protección legal de la salud en el trabajo.
- La incipiente integración de la prevención en las estructuras de gestión de las empresas y el aumento de la participación de los trabajadores.
- Los nuevos desarrollos legislativos.
- La innovación tecnológica y organizativa de las empresas.
- La dinámica de las relaciones laborales.

Estos cambios deberían continuar progresando hacia:

- Integración de la prevención en la estructura y líneas de gestión de las empresas.
- Mayor participación de los trabajadores en la gestión de la prevención.
- Orientación de la prevención hacia la promoción de mejoras en las condiciones de trabajo y la innovación tecnológica.
- Orientación de las empresas hacia objetivos de eficiencia.

Información en Internet:

General: legislación, guías, Administración pública, etc.	http://www.mtas.es/insht
Convenios Colectivos	http://www.convenioscolectivos.com
Consejo Económico y Social	http://www.ces.es
Comité Económico y Social Europeo	http://www.ces.eu.int
Legislación	http://www.ecoiuris.es
Portales sobre Prevención	http://www.prevention-world.com http://prevencionlaboris.com http://www.prevencionintegral.com http://www.prevencion-laboral.com http://www.prevencion-riesgos-laborales.com http://www.canaltrabajo.com

Objetivos de la prevención

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de disciplinas y conocimientos, científico-técnicos, cuyo fin es establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

La naturaleza de los bienes protegidos, la seguridad y la salud de los trabajadores, confiere a la actividad preventiva una importancia capital en la gestión de cualquier empresa, siendo además un valor social prioritario.

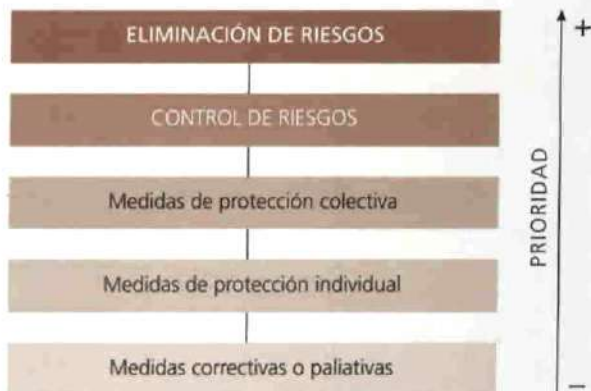
El objetivo final de la prevención es garantizar las adecuadas condiciones de trabajo para el desarrollo de las actividades laborales.

Los principios de la acción preventiva establecen las siguientes prioridades de actuación:

- Eliminación de riesgos: eliminación de los riesgos que existan, ya sea modificando los medios de producción (en el diseño de estos o en su explotación) o los medios organizativos o de gestión que puedan generarlos. En el caso más extremo puede ser necesario la paralización de las actividades, si existe una situación de riesgo inminente para la salud de los trabajadores.
- Control de los riesgos asumidos: en el caso de que no se puedan eliminar los riesgos existentes por la propias circunstancias del trabajo (ej. fabricación de productos químicos tóxicos, o posibilidad de riesgos provenientes de condiciones atmosféricas), se habrá de controlar estos riesgos mediante la protección de los trabajadores afectados. En este caso se procederá a plantear medios de protección y medidas de gestión preventivas, adecuadas al riesgo evaluado, de acuerdo a las siguientes prioridades:
 1. Medidas de protección colectiva: medidas de protección que contemplen la preservación de las condiciones adecuadas de trabajo para un conjunto de trabajadores.

2. Medidas de protección individual.

- En último caso, y siempre que se hayan acometido todas las medidas anteriores se habrá de considerar las medidas necesarias para corregir, mitigar, paliar o controlar los efectos negativos de estos riesgos.



El principio básico de prevención aparece en la legislación de riesgos laborales, que define la prevención como **un modo de gestión integral, que afecta a todas las actividades de la empresa, así como integrada, asimilada en todos los estamentos de la compañía y con la participación de todos.** De esta forma la empresa ha de incorporar sistemáticamente en todas sus actividades criterios de gestión orientados a garantizar la protección de los trabajadores.

La función preventiva afecta a todas las actividades de la empresa:

- Procesos.
- Proyecto, construcción y modificación de instalaciones, procesos y operaciones.
- Mantenimiento.
- Logística.
- Transportes.
- Especificaciones de compras.
- Diseño y especificaciones de productos.
- Contratación de personal.
- Subcontratas.
- Formación de los trabajadores.

- Información y comunicación interna.
- Etc.

Y a todas las áreas:

- Producción.
- Talleres.
- Almacenes.
- Oficinas.
- Recintos exteriores.
- Etc.

La concepción integral e integrada de la prevención, requiere incorporar y articular adecuadamente la acción preventiva en el conjunto de políticas y prácticas de la empresa, con un objetivo básico: lograr que la prevención quede incluida en la forma habitual, propia y específica de operar de la empresa, al igual que la calidad u otras técnicas de gestión.

- El trabajo ha de ser adaptado al hombre y no el hombre adaptarse al trabajo.
- El ser humano es quien sufre las consecuencias, de todo tipo, de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.
- El propio ser humano origina los accidentes y enfermedades profesionales, ya sea directa o indirectamente.
- El ser humano también es quien puede evitar los accidentes mediante la sensibilización y la capacitación en prevención de riesgos laborales.
- Las técnicas de prevención tienen como último fin evitar los daños derivados del trabajo, todo ello sin minimizar la importancia de los daños materiales a equipos y bienes y su incidencia en la producción y el medio ambiente.

Para establecer una adecuada gestión y cultura de la prevención es necesario que se adopte como una función activa (prevenir, anticiparse al problema y a sus causas) y no reactiva (paliar las consecuencias cuando ha ocurrido el problema).

Generar una cultura de la prevención requiere un cambio social que propicie un ambiente empresarial en el que el hábito sean las actitudes proactivas, discrimine negativamente actitudes pasivas y penalice actitudes negativas.

Como resumen el modelo prevencionista actual tiene las siguientes características de acuerdo a las tendencias marcadas en la legislación:

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO PREVENICIONISTA ACTUAL

Científico e interdisciplinar	Necesita la participación de diversos especialistas en las distintas técnicas que engloba la prevención.
Integral	Considera todos los riesgos en general.
Integrado	En el conjunto de actividades de la empresa.
Participativo	Basada en los derechos de los trabajadores de información, formación y participación.

Fuente: Javier Larrainzar González, documentación del Master de Prevención de Riesgos Laborales de EOI.

Principios de la prevención

El enfoque de la prevención a partir de los años ochenta y, fundamentalmente, el nuevo espíritu de la Directiva marco, ha supuesto un cambio en la filosofía y los medios para el control y preservación de la salud de los trabajadores. En España, el instrumento básico ha sido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 10 de noviembre de 1995), transposición de la Directiva marco 89/391/CEE, que supone un cambio trascendental, pues establece un nuevo enfoque de la prevención de riesgos laborales y de mejora de las condiciones de trabajo y salud. La Ley establece el marco regulador de las condiciones de trabajo, con la finalidad de proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de su actividad diaria.

Los principios fundamentales establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) son:

Principios fundamentales de la LPRL

- **Coordinación**, cooperación y asistencia entre las distintas administraciones públicas (estatal, autonómicas y locales) para el eficaz ejercicio de sus competencias.
- **Participación** de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la elaboración de la política de prevención.
- **Consulta** en materia de elaboración de los planes de actuación, programas específicos, organización y planes de la empresa.
- **Control** de la gestión del desarrollo de las competencias propias de cada administración pública. Se ejerce, básicamente, a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud. En algunas comunidades autónomas se han transferido parte de competencias de seguridad.
- **Eficacia**, obliga a las administraciones públicas a realizar una acción continuada en el desarrollo y mejora de los niveles de seguridad y salud.

El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud es el elemento fundamental de la legislación. Para garantizar este derecho, los principios básicos según la Ley de Prevención de Riesgos (LPRL) son :

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente, que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La planificación es clave para la eficacia de la función preventiva. El empresario es responsable de planificar la acción preventiva teniendo en cuenta:

- Las evaluaciones de riesgos.
- Las medidas de prevención existentes.
- Las mejoras necesarias.
- Las características de los trabajadores.
- La formación de los trabajadores.
- La información, consulta y participación de los trabajadores.
- Las necesidades de coordinación con otros centros.
- La asignación de recursos humanos, técnicos y económicos.
- Los requisitos legales.

La prevención de los riesgos laborales requiere la activa participación de diferentes agentes, interviniendo en distintos niveles:

Agentes	Niveles de actuación
Empresarios	Responsables de la seguridad y salud de los trabajadores.
Trabajadores	Detentadores del derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud. Responsables de utilizar los medios y equipos de protección adecuados.
Instituciones y administraciones	Legislación, normas y estándares. Función de vigilancia.
Fabricantes de productos, materiales y suministros	Cumplimiento de especificaciones y estándares de seguridad.
Sindicatos, organizaciones empresariales, organizaciones profesionales, colegios profesionales, etc.	Apoyo a empresarios y trabajadores, colaboración con la administraciones públicas.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son todos los elementos que definen el medio en el que se desarrolla la actividad del trabajador, con posibilidad de influir significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud:

- Características del entorno: iluminación, ruido, polvo, agentes químicos, etc.
- Tipo de instalaciones
- Características de las máquinas y equipos de trabajo: partes móviles, corriente eléctrica, zonas cortantes, punzantes, etc.
- Productos y materiales utilizados
- Configuración del puesto de trabajo, disposición de los elementos, equipos, máquinas, etc.
- Características de las tareas: posturas, movimientos repetitivos, etc
- Organización del trabajo: turnos, descansos, requerimientos de las tareas, medios asignados, etc.
- Dificultades del trabajo: nivel de formación e información de los trabajadores.
- Organización de la empresa: jerarquías, mandos, etc.
- Ambiente de trabajo: situación de conflicto, etc.

Las condiciones de trabajo pueden propiciar que algunos procesos, actividades, operaciones, equipos o productos sean potencialmente peligrosos.

FIGURA 1. RELACIÓN ENTRE TRABAJO, PELIGRO Y RIESGO



Según la Ley de Prevención, las condiciones de trabajo son:

- Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

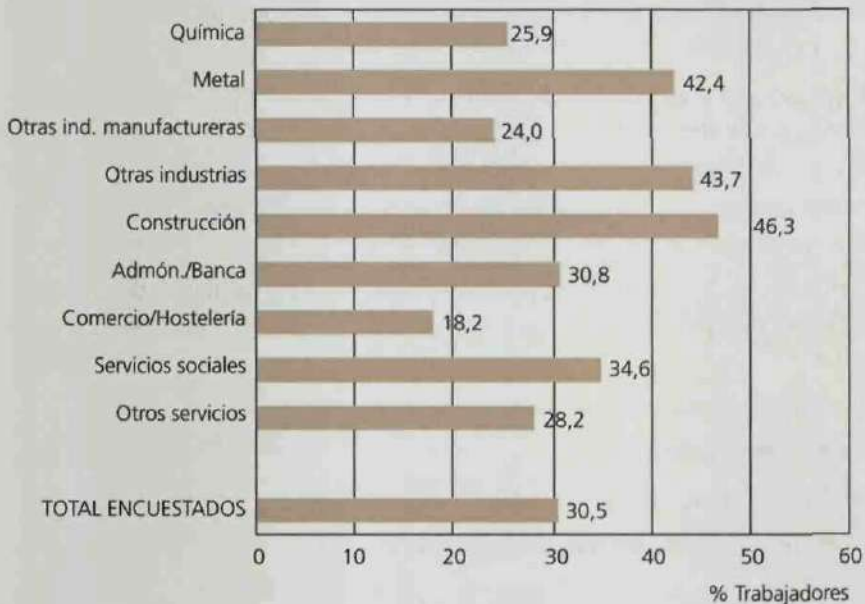
Las condiciones de trabajo se pueden también clasificar como:

- Condiciones de seguridad:
 - Características generales de los locales.
 - Instalaciones: eléctrica, de gas, de vapor, etc.
 - Equipos de trabajo.
 - Almacenamiento y manipulación de cargas.
 - Existencia o utilización de materiales o productos inflamables, explosivos, tóxicos, etc.

- Condiciones ambientales:
 - Exposición a agentes físicos: temperatura, iluminación, etc.
 - Exposición a agentes químicos.
 - Exposición a agentes biológicos.
 - Calidad del aire, ventilación.
 - Carga de trabajo: física y mental.
 - Organización y ordenación del trabajo.

El sector de actividad influye en las características de las condiciones de trabajo, esto se refleja en la percepción de los trabajadores, como se ve en los siguientes gráficos.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON QUEJAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. RESULTADOS DE LA IV ENCUESTA NACIONAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO



Fuente: Cuestionario de Trabajador. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. MTAS-INSHT.
Base: Encuestados en cada sector de actividad.

CONDICIONES DE TRABAJO MÁS MOLESTAS POR RAMA DE ACTIVIDAD

	Química	Metal	Ind. manufact.	Otras ind. manufact.	Construc.	Admón./ Banca	Comercio/ Hostelería	Servicios sociales	Otros servicios
Falta de autonomía		•							
Ritmo impuesto		•				•		•	
Control por los mandos		•							
Horario			•		•	•			•
Monotonía		•				•			
Dificultad de comunicación		•							
Esfuerzo físico		•						•	
Postura de trabajo		•				•			
Iluminación						•			
Ruido	•	•	•	•					
Temperatura y humedad		•			•				
Contaminantes	•	•		•				•	
Riesgo de accidente	•	•		•	•				
Inestabilidad del empleo		•			•				

Fuente: Cuestionario de Trabajador. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. MTAS-INSHT.
Base: Encuestados en cada sector de actividad.

Información en Internet:

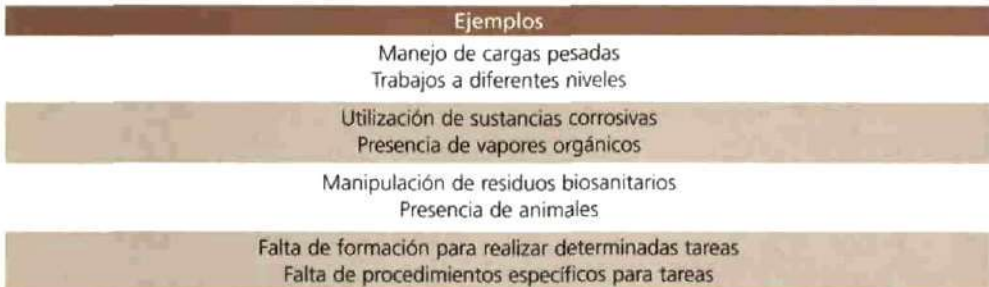
Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo - MTAS	http://www.mtas.es/Estadisticas/ecvt/Welcome.htm
Estadísticas de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo	http://es.osha.eu.int/statistics
Estadística de trabajo	http://laborsta.ilo.org
EUROSTAT (Servicio de Información Estadística de la Unión Europea)	http://europa.eu.int/comm/eurostat
IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo	http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_4.htm
Estado de la Seguridad y la Salud en La UE	http://www.mtas.es/insht/statistics/inf_osh.pdf

Riesgo

El riesgo es la probabilidad de que un daño se materialice.

Cuando el riesgo afecta a las personas hablamos de situaciones de riesgo.

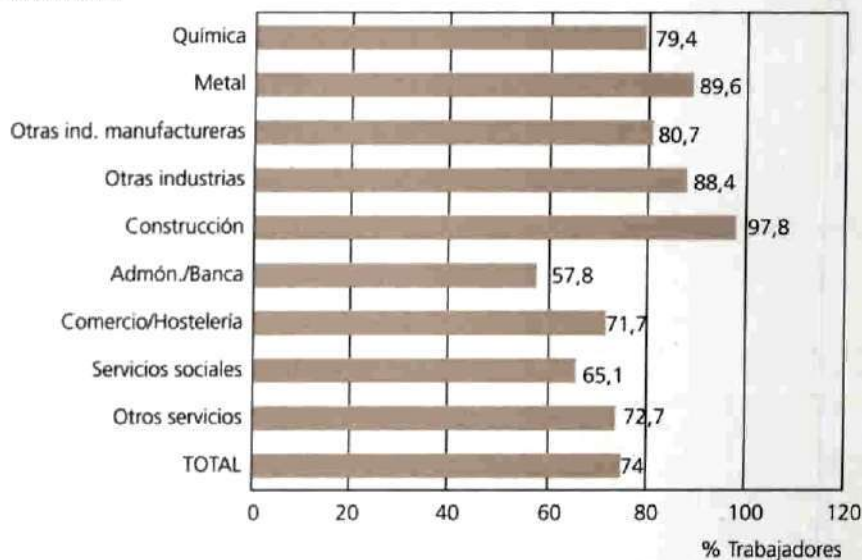
En el ámbito laboral, según la naturaleza de las condiciones de trabajo, las situaciones de riesgo para el trabajador son múltiples:



El peligro es una situación de riesgo no controlado.



PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE PERCIBEN EXISTENCIA DE RIESGO DE ACCIDENTE, POR TIPO DE ACTIVIDAD



Fuente: Cuestionario de Trabajador. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. MTAS-INSHT.
Base: Encuestados en cada sector de actividad.

El resultado del riesgo puede ser el accidente con pérdidas o sin ellas. Las consecuencias de un accidente se esquematizan a continuación:

PÉRDIDAS	
A las personas	Lesiones graves ó leves
	Enfermedades profesionales o patologías laborales
	Otras patologías
	Muerte
Materiales	Equipos, instalaciones, etc
	Pérdida de producción
	Otros
Al medio ambiente	

El término "lesión" se utiliza también para denominar cualquier daño de tipo personal, las enfermedades que se producen como consecuencia del trabajo se denominan también patologías laborales.

Los daños resultantes de la materialización de los riesgos pueden clasificarse en:

- Ligeramente dañino.
- Dañino.
- Extremadamente dañino.

(Método de Evaluación General de Riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Factores de riesgo

Un factor de riesgo es una característica del trabajo que puede aumentar la probabilidad de que se produzcan accidentes o enfermedades profesionales. Estos factores forman parte de las condiciones de trabajo.

Los factores de riesgo pueden clasificarse en los siguientes grupos:

- Factores relacionados con las condiciones de seguridad.
 - Lugares de trabajo.
 - Lugares de tránsito.
 - Equipos, maquinaria, utensilios.
 - Instalaciones eléctricas.
 - Instalaciones a presión.
 - Instalaciones de gases.
 - Equipos de elevación.
 - Vehículos.
 - Materiales y sustancias.
 - Etc.
- Factores relacionados con el medio ambiente del trabajador.
 - Agentes físicos (ruido, vibraciones, iluminación, radiaciones, etc.).
 - Agentes químicos (plomo, mercurio, vapores orgánicos, cloro, etc.).
 - Agentes biológicos (bacterias, virus, hongos, etc.).
- Factores relacionados con las características del trabajo.
 - Esfuerzos.
 - Posturas.
 - Movimientos repetitivos.

- Carga mental.
- Etc.
- Factores relacionados con la organización del trabajo.
 - Jornada y ritmo de trabajo.
 - Turnicidad.
 - Dificultad del trabajo.
 - Nivel de formación del trabajador.
 - Nivel de información del trabajador.
 - Etc.

La evaluación del riesgo indicará las medidas de actuación para evitarlo o reducir la probabilidad de que ocurra, así como las prioridades a considerar en la aplicación de las medidas, de acuerdo con los principios de prevención de riesgos laborales.

En el caso de que el riesgo tenga muy alta probabilidad de materializarse y además sus consecuencias puedan considerarse graves, se considera riesgo grave e inminente y se define como tal en la LPRL.

Riesgo grave e inminente es aquel que resulte racionalmente probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Cuando se produce esta circunstancia, el trabajo se debe suspender hasta que los factores de riesgo sean controlados en un nivel aceptable.

Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de los riesgos laborales es la valoración conjunta de la probabilidad de que se materialice un daño y la gravedad del mismo.

La evaluación de riesgos es un instrumento fundamental de la LPRL. La acción preventiva en las empresas está basada en los resultados de la evaluación inicial. Esta evaluación, planificada por el empresario, debe actualizarse cada vez que las condiciones de trabajo se vean modificadas ya sea en relación con los medios de producción, los condiciones de desarrollo del trabajo o la presencia de trabajadores sensibles.

En general, admitiendo un cierto riesgo tolerable, mediante la evaluación de riesgos se ha de dar respuesta a:

¿Es segura la situación de trabajo analizada?

La evaluación de los riesgos, no es un fin sino un medio, que va a permitir al empresario tomar una decisión sobre la necesidad de poner en práctica todas aquellas medidas encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.

La evaluación de riesgos sirve para:

- Planificar la acción preventiva.
- Tomar decisiones (elegir los equipos de trabajo, sustancias o productos químicos y las condiciones de los lugares de trabajo, seleccionar proveedores, etc.).
- Crear sistemas seguros de trabajo (procedimientos de trabajo normalizados, sistemas de permisos, manuales de buenas prácticas, etc.).

El proceso de evaluación de riesgos esta compuesto por:

- El análisis sistemático de las condiciones de trabajo, identificando los factores de riesgo y peligros, así como los trabajadores expuestos
- La valoración de los riesgos (cualitativa o cuantitativamente).
- Control de riesgos, determinando las medidas para su eliminación o reducción y estableciendo entre ellas los órdenes de prioridad para su implantación.

Estas tres etapas configuran la **Gestión del Riesgo**, que es el objetivo básico de la prevención de riesgos laborales.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN



De acuerdo con lo dispuesto por la legislación, la evaluación de riesgos solo podrá ser realizada por personal profesionalmente competente. Debe planificarse y evitar enfocarla exclusivamente como una imposición burocrática, para que sea útil en la determinación de los riesgos y las medidas para prevenirlos.

La adopción de las medidas preventivas seguirá los siguientes principios:

- Eliminar el riesgo y, si no es posible, reducirlo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece un modelo general de evaluación de riesgos. No obstante, hay casos (riesgos específicos, actividades o instalaciones) en los que existe normativa específica de aplicación y, por tanto, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a la misma.

La evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

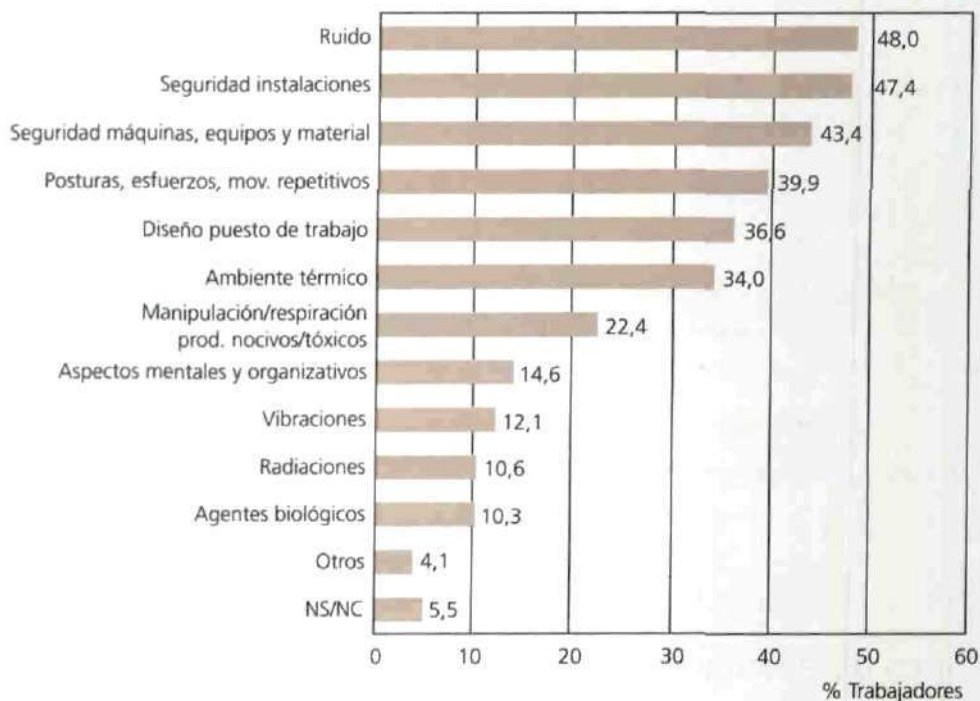
- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.
- La evaluación ha de ser un proceso dinámico: la evaluación inicial debe revisarse cuando así lo establezca una disposición específica, cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o bien cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes o en el caso de cambios en:
 - La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
 - El cambio en las condiciones de trabajo: turnos, alta carga, nuevos requerimientos, nuevos procesos, organización o procedimientos.
 - La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Para ello, la revisión deberá considerar los resultados de:

- a) Investigación de las causas de accidentes y enfermedades
- b) Las actividades para la reducción y el control de los riesgos
- c) El análisis de la situación epidemiológica.
 - Además de lo descrito, las evaluaciones deberán revisarse con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
 - La evaluación de riesgos ha de quedar documentada, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de adoptar una medida preventiva, los siguientes datos:

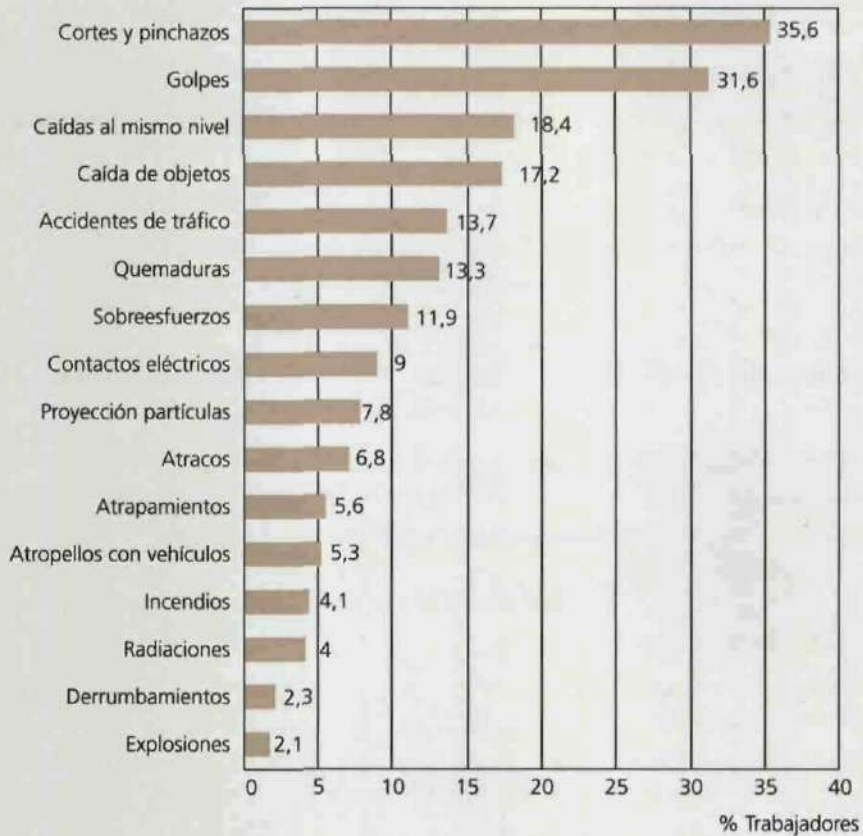
1. Identificación de puesto de trabajo.
2. El riesgo o riesgos existentes.
3. La relación de trabajadores afectados.
4. Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
5. Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.

ASPECTOS EVALUADOS CON MAYOR FRECUENCIA SEGÚN LA IV ENCUESTA NACIONAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO



Fuente: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (MTAS - INSHT).

DAÑOS MÁS FRECUENTES DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE LA IV ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

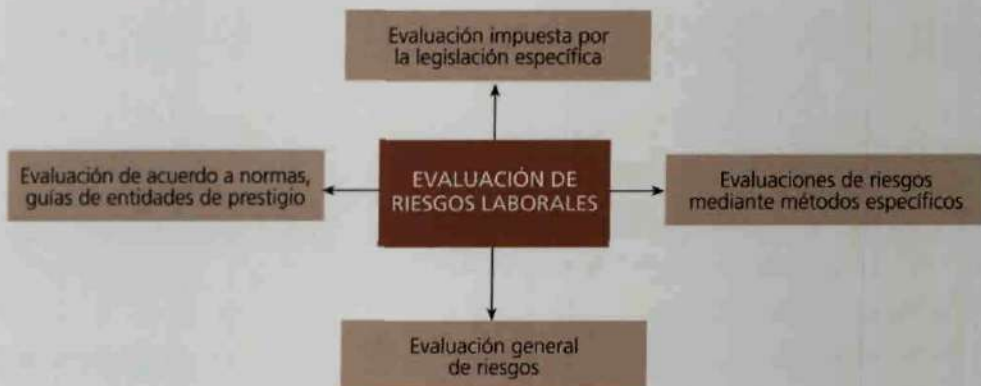


Fuente: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (MTAS - INSHT).

Tipos de evaluaciones de riesgos laborales

Las evaluaciones de riesgos se pueden agrupar en cuatro grandes bloques:

- Evaluación de riesgos impuesta por legislación específica.
- Evaluación de riesgos para los que no hay legislación específica pero existen criterios en normas internacionales, europeas, nacionales o en guías de organismos oficiales u otras entidades de reconocido prestigio.
- Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis.
- Evaluación general de riesgos.



Evaluación de riesgos impuesta por la legislación específica

Legislación Industrial

Determinadas instalaciones y equipos industriales se ven afectados por una normativa legal específica (Seguridad Industrial) que regula las condiciones que deben cumplir y en las que se incluyen los requisitos obligatorios en materia de Seguridad y Salud Laboral, tanto en relación con los dispositivos materiales y su empleo, como con las inspecciones a las que deben someterse, los responsables de las inspecciones, el alcance y la periodicidad de las mismas, etc.

En estos casos, la evaluación de riesgos se dirige a comprobar el cumplimiento efectivo de la legislación aplicable.

Ejemplos: el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión, el Reglamento de Aparatos a Presión, el Reglamento de Almacenamiento de Gases, etc.

Regulación de riesgos específicos

Existen disposiciones legales que regulan la exposición de los trabajadores a riesgos concretos. Por ejemplo la existente en relación con la protección de los trabajadores expuestos a ruido, determina las condiciones, periodicidad, instrumentación, métodos de control, etc. con que debe realizarse la evaluación de este riesgo

Evaluación de riesgos para los que existen normas o guías, pero no disposiciones legales específicas

Existen riesgos para los que no existe una legislación específica que regule la exposición de los trabajadores, pero para los cuales existen normas o guías técnicas que establecen el procedimiento de evaluación e incluso, en algunos casos, los niveles máximos de exposición recomendados. Tal es el caso de los campos electromagnéticos.

En estos casos, se emplean en general las siguientes normas / guías o recomendaciones de reconocido prestigio:

- Las Normas UNE. Son normas españolas que armonizan o normalizan determinados procedimientos de actuación.
- Las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Instituto Nacional de Silicosis, los protocolos y guías del Ministerios de Sanidad y Consumo así como de las instituciones competentes de las CCAA.
- Las normas internacionales.
- Otras: en ausencia de las anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia.

Evaluación de riesgos mediante métodos específicos

La necesidad de evitar las gravísimas consecuencias derivadas de accidentes mayores, generalmente asociados a determinadas actividades industriales, ha generado el desarrollo disposiciones legales especialmente destinadas al control de los riesgos de accidentes con consecuencias catastróficas (accidentes graves).

Estas disposiciones han aparecido tras accidentes que han dado lugar a catástrofes y generado una fuerte inquietud social, frente a la cual las administraciones responden con medidas legales.

Esta legislación (CORAG), donde se encuentran traspuestas las directivas SEVESO I y II, tiene como fin la prevención de accidentes graves tales como incendios, explosiones o emisiones resultantes de fallos en el control de una actividad industrial y que puedan entrañar graves consecuencias para personas, dentro y fuera de las instalaciones y, en general, graves pérdidas medioambientales y económicas.

Alguna de estas disposiciones legales exigen utilizar métodos específicos de análisis de riesgos, fundamentalmente cuantitativos, que evalúan los resultados de los accidentes con criterios probabilísticos. Estos métodos son los empleados para evaluar el riesgo de determinadas instalaciones especiales como centrales nucleares, refinerías, etc.

Los métodos empleados son muy detallados y complejos. Permiten valorar tanto el riesgo como los daños causados, de acuerdo a diferentes modelos de sensibilidad y escenarios y, normalmente, no se emplean en la evaluación de riesgos laborales.

Algunos métodos de tipo cuantitativo para analizar estos casos son:

- Método ¿Qué sucedería si...? (What if?).
- Análisis de modos de fallos, efectos y consecuencias (AMFEC).
- Análisis funcional de operabilidad (AFO): (HAZOP / HAZAN).

- Árbol de fallos (FTA).
- Otros.

Métodos generales de evaluación de riesgos laborales

Los riesgos que no se encuentran incluidos en los casos anteriores, por no existir disposiciones legales, normas, guías o métodos específicos para su evaluación, requieren ser evaluados mediante métodos de carácter general, que puedan ser aplicados en situaciones variadas.

Existen distintos métodos generales como el W.T. Fine, el Sistema Simplificado de Evaluación o la Evaluación General de Riesgos propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Como se ha comentado en un apartado anterior, la metodología del análisis de riesgo se compone de varias etapas que son genéricas y necesarias de acuerdo al RSP (RD 39/97): identificación de riesgos, valoración de la severidad de éstos, etc., existen variados métodos para su valoración y ponderación.

Método de Evaluación General de Riesgos del INSHT

En la siguiente tabla y de manera resumida, se establece el método de evaluación.

ESQUEMA DE SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES APLICABLE A MÉTODOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

ETAPAS DE ACTUACIÓN						
1. Clasificación de las actividades de trabajo	Considerando: <ul style="list-style-type: none"> • Áreas externas e internas. • Etapas de los distintos procesos del trabajo. • Trabajos planificados y de mantenimiento. • Tareas definidas. • Etc. 		Obteniendo el máximo de información de cada actividad: detalle de las tareas, lugares, características de los trabajadores habituales y ocasionales, máquinas y equipos, sustancias, etc.			
2. Identificación de peligros	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe fuente de daño? • ¿Quién o qué puede ser dañado? • ¿Cómo puede ocurrir el daño? 					
3. Estimación del riesgo para cada uno de los peligros identificados	Determinando: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Severidad del daño: <ul style="list-style-type: none"> • Ligeramente dañino. • Dañino. • Extremadamente dañino. </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Probabilidad de que ocurra el daño: <ul style="list-style-type: none"> • Alta. • Media. • Baja. </td> </tr> </table>				Severidad del daño: <ul style="list-style-type: none"> • Ligeramente dañino. • Dañino. • Extremadamente dañino. 	Probabilidad de que ocurra el daño: <ul style="list-style-type: none"> • Alta. • Media. • Baja.
Severidad del daño: <ul style="list-style-type: none"> • Ligeramente dañino. • Dañino. • Extremadamente dañino. 	Probabilidad de que ocurra el daño: <ul style="list-style-type: none"> • Alta. • Media. • Baja. 					
4. Clasificación del riesgo En función de la Severidad y la Probabilidad	Severidad	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino		
	Baja	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado		
	Media	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante		
	Alta	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable		
5. Valoración del riesgo	Decidiendo si se requieren o no acciones específicas para eliminar o controlar el riesgo y los tiempos de actuación.					
6. Plan de Control de riesgos	De acuerdo a los principios de: <ul style="list-style-type: none"> • Combatir los riesgos en su origen. • Adaptar el trabajo a la persona. • Tener en cuenta la evolución de la técnica. • Sustituir lo peligroso por lo que entrañe ningún o menor peligro. • Anteponer la protección colectiva a la individual. • Informar y formar a los trabajadores. 					
7. Revisión del Plan antes de su implantación	Considerando: <ul style="list-style-type: none"> • Si se consiguen niveles de riesgo aceptables. • Si los nuevos sistemas de control generan nuevos peligros. • La opinión de los trabajadores. 					

Según la valoración del riesgo se establecen prioridades en relación con las medidas a implantar.

CRITERIO DE ACCIÓN ANTE LOS RIESGOS.

Riesgo	Acción y temporización
Trivial	No se requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Fuente: Guía Técnica de Evaluación General de Riesgos del INSHT.

Método W. T. Fine

Es un método sencillo de evaluación de riesgos, basado en la experiencia del autor durante años que, además de evaluar los riesgos facilita la selección de las medidas correctoras.

Partiendo de la identificación de peligros en las distintas áreas de trabajo, cuantifica el Grado de Peligrosidad (GP) teniendo en cuenta:

- Las consecuencias.
- La exposición.
- La probabilidad.

Asignando un valor a cada uno de estos tres parámetros, obtenido de las siguientes tablas y multiplicando los tres factores, se obtiene el Grado de Peligrosidad.

TABLA DE VALORES NUMÉRICOS DE CONSECUENCIA, EXPOSICIÓN Y PROBABILIDAD PARA EL MÉTODO W. T. FINE.

Consecuencia	Valor	Exposición	Valor	Probabilidad	Valor
Catástrofe: numerosas muertes o grandes daños >900.000 €	100	Continua o muchas veces diariamente	10	Muy probable la ocurrencia	10
Varias muertes y pérdidas desde 450.000 a 900.000 €	50	Frecuente (aproximadamente una vez al día)	6	Posible (probabilidad del 50%)	6
Muerte y pérdidas entre 90.000 y 450.000 €	25	Ocasional (de una vez a la semana a una vez al mes)	3	No frecuentemente (pero puede ser)	3
Lesión grave, incapacidad permanente o pérdidas entre 9.000 y 90.000 €	15	Escasa (de una vez al mes a una vez al año)	2	Posibilidad remota (pero posible)	0,5
Accidente con bajas (daños de 900 a 9.000 €)	5	Rara (la exposición se ha dado alguna vez)	1	Posibilidad muy remota (pero posible)	1
Daños menores (cortes, heridas, ampollas) daños menores a 900 €	1	Rarísima (la exposición no se ha dado nunca, pero podría darse)	0,5	Prácticamente imposible (posibilidad una entre un millón)	0,1

Fuente: Guía Técnica de Evaluación General de Riesgos del INSHT.

Los valores de esta tabla permiten calcular la "valoración de riesgos":

VALORES DEL PARÁMETRO R DEL MÉTODO DE FINE Y ACTUACIÓN REQUERIDA EN CADA CASO.

Riesgo (R)	Actuación
> 350 (Riesgo muy alto)	Acción inmediata
$150 \leq R < 350$ (Riesgo alto)	Acción urgente
$90 \leq R < 150$ (Riesgo sustancial)	Acción menos urgente
$20 \leq R < 90$ (Riesgo)	Acción
$R < 20$ (Aceptable)	Sin acción

Fuente: Guía Técnica de Evaluación General de Riesgos del INSHT.

Además, para elegir entre las diferentes medidas preventivas posibles, el método introduce el concepto de coste y de corrección del riesgo detectado, con sus respectivos factores. De esta manera, con el factor de coste y el factor de corrección, se avanza:

FACTOR DE COSTE Y GRADO DE CORRECCIÓN DEL MÉTODO DE FINE.

Factor de coste (valores adaptados)	FC	Grado de corrección	GC
Más de 45.000 €	10	Riesgos absolutamente eliminados	1
Entre 22.500 y 45.000 €	6	Riesgo reducido al menos 75% pero no completamente	2
Entre 9.000 y 22.500 €	4	Riesgo reducido del 50 al 75%	3
Entre 900 y 9.000 €	3	Riesgo reducido del 25% al 50%	4
Entre 90 y 900 €	2	Ligero efecto sobre el riesgo (menos del 25%)	6
Entre 22,5 € y 90 €	1		
Menos de 22,5 €	0,5		

Fuente: Guía Técnica de Evaluación General de Riesgos del INSHT.

La justificación de las medidas de prevención posibles tiene en cuenta los anteriores factores.

Estableciéndose en este caso la valoración de la aplicación de las medidas, de acuerdo al siguiente criterio, basado en el parámetro J:

PARÁMETRO DE FINE (J) PARA DETERMINAR LAS MEJORES MEDIDAS PREVENTIVAS.

$$J = R / (FC * GC)$$

Fuente: Guía Técnica de Evaluación General de Riesgos del INSHT.

- $J > 20$ Medida preventiva muy justificada.
- $10 < J < 20$ Medida de probable justificación.
- $10 > J$ Medida poco justificada.

En función del valor obtenido de Grado de Peligrosidad se establece la prioridad de la acción a adoptar:

GRADO DE PELIGROSIDAD	ACCIÓN
270 < Grado de Peligrosidad < 1.500	Inmediata, detener actividad laboral
90 < Grado de Peligrosidad < 200	Urgente
18 < Grado de peligrosidad < 85	Sin demora
Grado de Peligrosidad < 18	Riesgo aceptable

La justificación de la acción preventiva adoptada se determina en función de:

- El valor del Grado de Peligrosidad.
- El factor de Coste.
- El factor de Corrección.

Los anteriores ejemplos de métodos de evaluación de riesgos no son los únicos. Distintas organizaciones dedicadas a la actividad preventiva (empresas, mutuas, servicios de prevención, etc) han desarrollado o pueden desarrollar sus propios métodos de trabajo, de acuerdo con su experiencia, especificidad de los riesgos con los que trabajan, etc. No obstante, el fundamento es común: la evaluación de los riesgos se obtiene "cruzando" la gravedad de los daños ocasionados y la probabilidad de que se materialice el riesgo.

Direcciones en Internet

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	http://www.insht.es
HAZOP	http://slp.icheme.org/hazops.html
NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health)	http://www.ctc.gov/niosh

Patologías laborales: accidentes y enfermedades

Las condiciones de trabajo y los factores de riesgo pueden provocar consecuencias adversas o lesivas para los trabajadores, dando lugar a las patologías laborales, según un concepto médico, o daños. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define estas patologías laborales, como los daños derivados del trabajo: enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo y ocasión del trabajo.

Las patologías laborales pueden tener diferente origen y consecuencias inmediatas o diferidas en el tiempo. Pueden tener una relación causal directa y evidente o no.

De esta manera, se diferencia entre las patologías específicas, cuyo origen está identificado y hay una clara relación causa-efecto, como son accidentes o enfermedades profesionales y las patologías inespecíficas, en las cuales la relación entre las condiciones de trabajo y la alteración de la salud del trabajador es más difusa. Las patologías inespecíficas se refieren fundamentalmente a la fatiga y el estrés.

	Patologías laborales		
	Patologías específicas		Patologías inespecíficas
	Accidente	Enfermedad profesional	
Forma de producirse	Súbita	Progresiva	Progresiva
Manifestación	Traumática	No violenta	No violenta
Relación causa efecto	Fácil de evidenciar	A veces difícil	En general difícil
Atención requerida	Médica	Médica	Médica / psicológica
Tipo de tratamiento	Traumatología-cirugía	Adecuado a la patología concreta	Adecuado a la patología concreta
Presentación	Imprevisible / Previsible	Previsible	Depende del individuo y condiciones
Consecuencias para el trabajador	Físicas y psicológicas	Físicas y psicológicas	Físicas y psicológicas

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) no distingue entre accidentes, enfermedades profesionales o enfermedades derivadas del trabajo, etc.

Esta Ley se ocupa fundamentalmente de la protección de la salud de los trabajadores, dirigiendo su interés a prevenir los daños y las causas de los mismos en general, sin distinción de su naturaleza. Por ello define los daños derivados del trabajo, de forma más genérica, como: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

De acuerdo con un enfoque preventivo, los daños, independientemente de su tipología, son indeseables, en consecuencia los riesgos que los generan son objeto de la prevención, independientemente de sus características.

Por su parte, la Ley General de la Seguridad Social (RDL 1/94) diferencia entre:

- Accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional, de acuerdo con el listado de enfermedades profesionales (RD 1995/78).
- Enfermedad derivada del trabajo que considera las alteraciones de la salud producidas por el trabajo y no incluidas en las categorías anteriores.

La diferencia de conceptos entre las dos normas se debe al enfoque de cada una de ellas:

- Ley General de la Seguridad Social: se basa en un enfoque reparador, es decir una función protectora, tanto para enfermedades profesionales como para accidentes laborales.

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: va más allá de la reparación del daño producido, se orienta hacia la evitación del mismo.

El Prevencionista debe ser buen conocedor de ambas disposiciones aunque su labor debe guiarse por el enfoque preventivo, más amplio.

En lo referente a las enfermedades profesionales el avance de la ciencia y la técnica y la evolución de la sociedad, ha hecho que algunas de las enfermedades del trabajo no se vean reflejadas en la lista de enfermedades, lo que plantea la necesidad de actualizar la lista de enfermedades profesionales y adecuarla a las condiciones actuales.

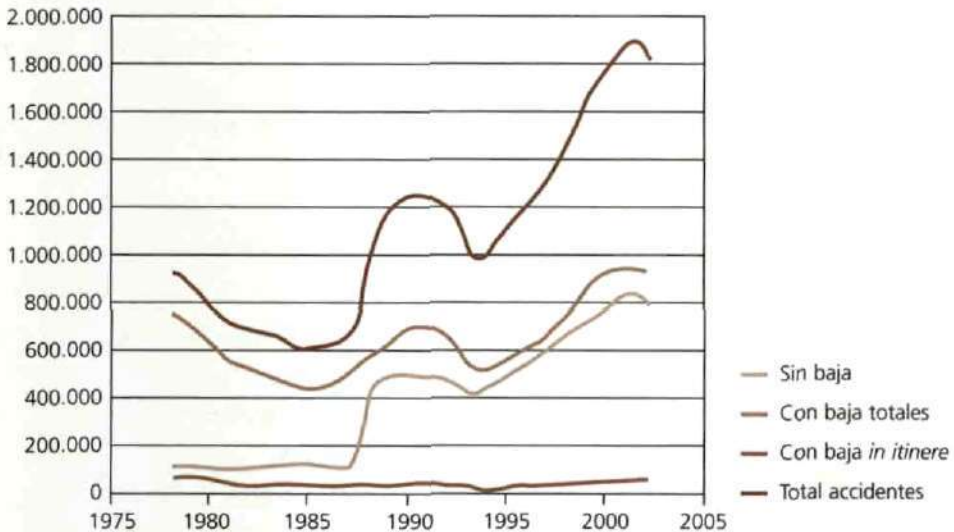
Accidentes

La definición técnica de un accidente es la siguiente:

Un suceso anormal, que se presenta de forma súbita e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas, pérdidas económicas y materiales.

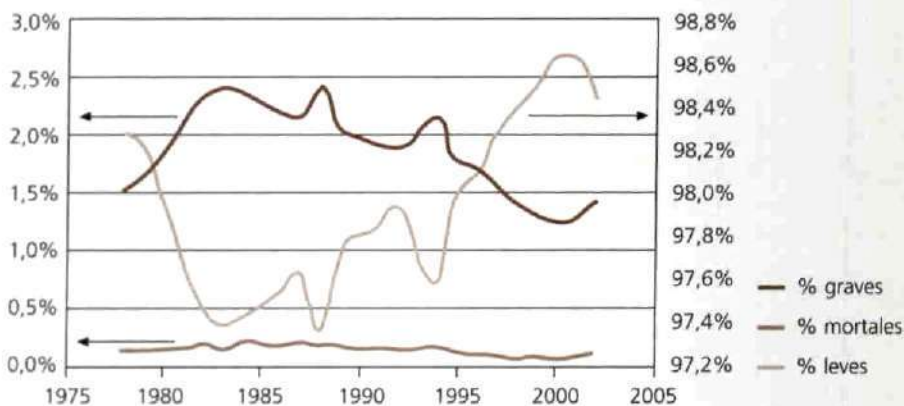
Se consideran accidentes laborales tanto los que ocurren en el lugar de trabajo, con motivo del mismo, como los que ocurren fuera del lugar del trabajo y de la jornada, al ir o volver del lugar del trabajo, "in itinere".

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES EN ESPAÑA



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES EN ESPAÑA, EN FUNCIÓN DE LA GRAVEDAD.



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

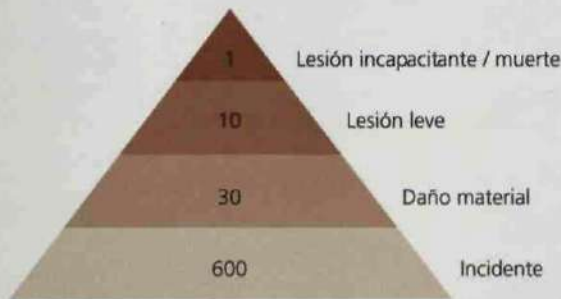
Las pérdidas son las consecuencias negativas de un accidente y pueden tener diferentes repercusiones:

Pérdidas	
Personales	Daños a las personas: lesiones, muerte.
Materiales y medioambientales	Daños a las propiedades: incendios, destrucción, etc.
	Daños a la flora y fauna, contaminación de suelos, acuíferos, cauces, atmósfera, etc.

- Los daños a las personas no sólo son los directamente relacionados con el accidente, como lesiones de diferente gravedad e incluso la muerte, además hay que considerar el daño familiar. Socialmente se genera un deterioro del ambiente laboral, pérdida de la productividad, pérdida de mano de obra, etc.
- Daños sobre el medio ambiente como consecuencia de siniestros, normalmente asociado a accidentes mayores: incendios, explosiones, fugas y vertidos, etc.
- Daños a la propiedad: daños sobre equipos, instalaciones, etc.
- Pérdida de producción.
- Pérdidas económicas.
- Otros: deterioro de la relación con clientes, proveedores y administración, pérdida de reputación de la empresa, etc.

Desde el punto de vista preventivo, no sólo interesan los accidentes que se materializan en daño, sino también los accidentes blancos (incidentes o "near miss" que tienen su origen en las condiciones de trabajo) y que son sucesos anormales que se presentan de forma súbita e inesperada y que interrumpen el normal proceso del trabajo.

Existe una relación estadística entre incidentes y accidentes, de esta manera se puede observar que contabiliza un accidente grave por cada 600 incidentes (Pirámide de Bird). Por cada accidente grave que se produce hay 10 lesiones leves y 30 accidentes con sólo pérdidas materiales. Los incidentes indican errores o problemas encubiertos.



Esta figura manifiesta claramente la atención que el prevencionista debe prestar a los incidentes, el estudio de los incidentes y de sus causas nos informa de potenciales riesgos causantes de pérdidas y nos permite evitarlas. Un enfoque meramente corrector no tendría en cuenta los incidentes, plantearía la intervención reparadora en el momento en que se presentaran las consecuencias: daños y lesiones, con mayores costes de todo tipo.

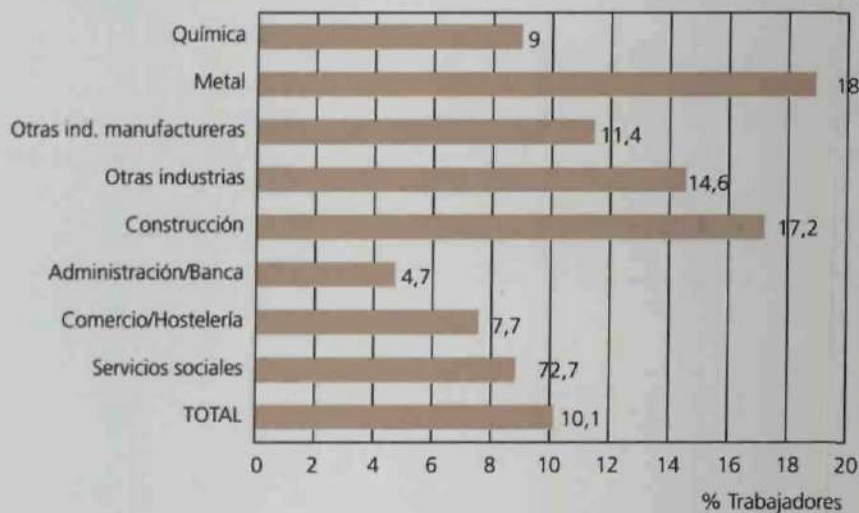
Sin embargo, la investigación de los incidentes normalmente no se realiza con la misma regularidad ni profundidad que los accidentes, porque en muchas ocasiones no se hacen patentes.

CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES

Por sus consecuencias	Sin pérdidas
	Con sólo daños
	Con daños y lesiones
	Con sólo lesiones
Por el lugar donde se producen	En el lugar del trabajo
	"In itinere" (en el trayecto de ida o vuelta del trabajo)
Por la situación laboral del accidentado	Con baja
	Sin baja
Por la gravedad de la lesión	Leve (según criterio médico)
	Grave (según criterio médico)
	Mortal

Fuente: Javier Larraínzar González, documentación del Master de Prevención de Riesgos Laborales de EOI.

TRABAJADORES QUE HAN SUFRIDO UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN LOS AÑOS 2000-2001, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD



Fuente: IV Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo. MTAS-INSHT.

Investigación de accidentes

Es una técnica preventiva que trata de determinar las causas de accidentes para evitar su repetición.

Se deben investigar los accidentes y los incidentes, ya que en ambos casos hay una fuente de peligro que debe ser valorada y eliminada o controlada.

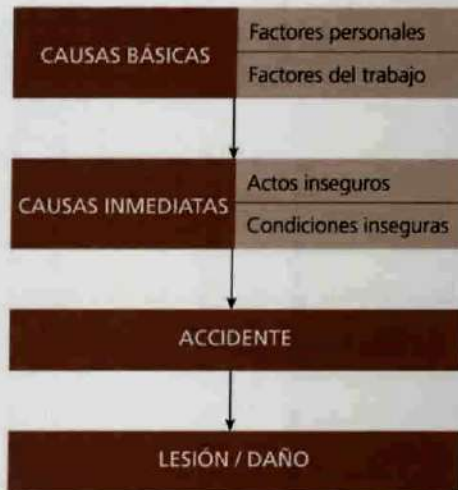
La investigación de accidentes pretende determinar:

- Cómo ocurrió.
- Las causas que lo produjeron.
- Las pérdidas reales y potenciales.
- La magnitud de los riesgos: gravedad de sus consecuencias y probabilidad de que se produzca.
- Las medidas preventivas eficaces para su eliminación o corrección.
- Las tendencias en la ocurrencia de accidentes.

El proceso de generación de un accidente parte de un riesgo que se convierte en un daño. El origen de este riesgo se debe a unas causas inmediatas que suelen manifestarse claramente. Habitualmente estas causas inmediatas tienen su origen en una situación subyacente, más compleja, que reúne las causas básicas del accidente.

Las causas inmediatas normalmente son actos inseguros, de origen humano, o condiciones inseguras o peligrosas.

Estadísticamente, los actos inseguros constituyen la causa en un 85% de los casos, siendo las condiciones inseguras un 12% y el resto atribuibles a hechos fortuitos (desastres naturales, atmosféricos, etc). Actuar sobre el medio humano reduce la siniestralidad de manera clara.



CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS EN LOS AÑOS 2000-2001



Fuente: IV Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo. MTAS-INSHT.

Los parámetros habitualmente utilizados para estudiar la siniestralidad son:

- El índice de frecuencia (IF): indica el número de accidentes por cada millón de horas trabajadas con exposición al riesgo, excluye los accidentes "in itinere".
- El índice de gravedad (IG): indica el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas con exposición al riesgo.
- El índice de incidencia (II): indica el número de accidentes por cada mil trabajadores expuestos (el tanto por mil).
- Duración media de la baja (DMB): indica el tiempo promedio de incapacidad generada por un accidente, es la relación entre número de jornadas perdidas y el número de accidentes.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se producen 250 millones de accidentes laborales cada año en todo el mundo y 5.000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo (3.000 por accidentes laborales) resultando un balance anual de 2.000.000 de accidentes muy graves, que suponen 1.000.000 muertos y 1.000.000 personas con incapacidad total para volver a trabajar.

Esto ocasiona unas pérdidas del 4% del PIB mundial que afecta principalmente a los países más pobres.

La mayoría de estos accidentes se produce en países en vías de desarrollo, donde la situación económica y social se asemeja a la situación de Europa a principios del S XX. En la década de los años 90 los índices de siniestralidad disminuyeron en general en todos los países industrializados, pero en los países en vías de industrialización y en el tercer mundo aumentaron como consecuencia de un desarrollo económico sin las medidas preventivas adecuadas.

Según cálculos de la OIT, la tasa mundial de accidentes de trabajo con resultado de muerte se sitúa en torno a 6 por cada 100.000 trabajadores, con la advertencia de que este promedio esconde una realidad mucho más dramática en algunas ramas de actividad, como la construcción, que registran tasas de mortalidad por accidentes profesionales 10 o incluso 20 veces superiores.

Según la OIT, en Europa, y a pesar de las mejoras logradas en los últimos años, cada año cerca de 8.000 personas pierden la vida en accidentes del trabajo, y unos 10 millones sufren accidentes y enfermedades relacionados con su actividad laboral según estimaciones de este organismo.

Según datos de Eurostat, referidos a la Unión Europea, las estadísticas de accidentes más recientes demuestran que cada año pierden la vida en el puesto de trabajo casi 5.500 personas (0,11% del total de accidentes) y tienen lugar cerca de cinco millones de acci-

dentes laborales. Esta cifra corresponde a 4.089 accidentes por 100.000 personas ejerciendo una actividad profesional.

Junto a todo ello, otros 3.100 accidentes mortales ocurrieron en el trayecto de casa al trabajo y viceversa (in itinere).

En España se produce el 20% de los accidentes laborales de la UE (958.493). Por ello aparece en las estadísticas de Eurostat con el índice más elevado de siniestralidad laboral de toda la Unión, con 7.600 accidentes por cada 100.000 empleados, cifra que casi dobla la media comunitaria. Expresado en otros términos, el 7,6% de los trabajadores han sido víctimas de un accidente, frente al 4,1% de la Unión Europea en datos del año 2000. Caben algunos matices sobre este dato, ya que la notificación de accidentes o comunicación oficial de ocurrencia de un accidente no sigue el mismo procedimiento en todos los Estados miembros. Esta falta de homogeneidad entre los diferentes sistemas nacionales, conlleva diferencias en los niveles de declaración de los accidentes que impiden la comparación de los datos. Según el sistema de recogida de datos nacionales, se dan dos grupos de países:

Un primer grupo de 10 países, cuyos datos provienen de la declaración de accidentes al Sistema de Seguros –cobro de la indemnización condicionado a la notificación y, en algunos de ellos como España incentivada por la mayor prestación económica– en consecuencia, su nivel de declaración es el 100% (excepto Grecia que evalúa su tasa de declaración en un 39%).

Un segundo grupo de 5 países, en el que las prestaciones por accidente de trabajo no están condicionadas a su declaración y, aunque deben ser legalmente declarados a la Autoridad Laboral, en la práctica sólo una parte son efectivamente notificados. Estos países, según su propia evaluación, presentan porcentajes menores (Irlanda: 38%; 43% en el Reino Unido, 46% en Dinamarca, 52% en Suecia y 50% en Holanda).

Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales son patologías de desarrollo más o menos lento y progresivo producidas por una exposición continuada a unas condiciones de trabajo adversas para la salud.

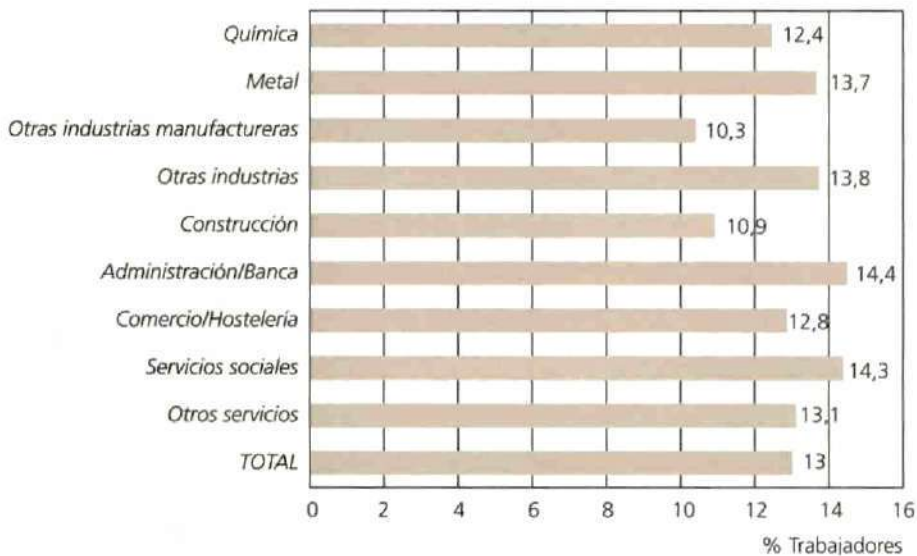
Definición legal de enfermedad profesional

Según el artículo 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R.D. 1/94): "Enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena⁽¹⁾ en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada actividad profesional".

La enfermedad profesional está tipificada por la confluencia de dos hechos:

- La actividad laboral en la que se produzca la enfermedad deberá estar incluida en un cuadro / lista legal.
- Los agentes causantes deberán estar incluidos en el cuadro / lista legal.

TRABAJADORES QUE DEMANDAN CONSULTA MÉDICA POR UN PROBLEMA DE SALUD DERIVADO DEL TRABAJO SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD



Fuente: IV Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo. MTAS-INSHT.

La lista legal debe ser revisada. Muchas de las enfermedades de los países desarrollados se deben a cambios producidos por el desarrollo industrial y tecnológico, los cuales afectan tanto al medio ambiente como a los aspectos organizativos y conductivos.

Por otra parte, enfermedades que afectan a toda la población, pueden tener especial incidencia entre los trabajadores, siendo pues difícil establecer una relación causa-efecto con el trabajo ejercido.

⁽¹⁾ Actualmente también trabajadores autónomos.

La actual lista española de enfermedades profesionales es casi una copia de la de 1961 y reproducción de la lista europea establecida en las recomendaciones de 1962 y 1966. Sin embargo no se ha actualizado con las recomendación de 1990, si bien su estructura es bastante similar.

La consideración de una enfermedad como enfermedad profesional, se hace según distintos criterios, según el agente químico que produce la enfermedad (en unos procesos productivos determinados), considerando determinadas enfermedades de la piel, enfermedades producidas por inhalación y enfermedades profesionales específicas

Tipos de enfermedades profesionales:

- Específicamente designadas, como la silicosis.
- Las designadas genéricamente de acuerdo al agente causante (ej. plomo).
- Las indicadas por la actividad profesional (ej. asma).

El total de enfermedades enunciadas explícitamente dentro de la lista es de noventa y un grupos, donde se explicitan 71 enfermedades profesionales, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES (R.D. 1995/78)

a) Enfermedades profesionales producidas por agentes químicos (en total 43 grupos), en grandes grupos se separan en: <ul style="list-style-type: none">• Metales (Pb, Ni, Cd, Cr).• Halógenos (F, Cl, Br, etc.).• Fósforo, arsénico, etc.• Otros compuestos inorgánicos: ácido nítrico, óxidos de azufre, amoniaco, ácido sulfúrico, etc.• <i>Compuestos orgánicos y sus derivados halogenados, nitrados, nitrosados, etc.</i>
b) Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no incluidos en los otros apartados: entre ellos el cáncer de piel y otras enfermedades dérmicas (dos grupos).
c) Enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados (seis grupos).
d) Enfermedades profesionales infecciosas y parasitarias (cuatro grupos).
e) Causadas por agentes físicos (once grupos).
f) Enfermedades sistemáticas, carcinomas. (ocho grupos).

Quedan fuera del concepto de enfermedad profesional las restantes enfermedades.

La lista vigente debe ser revisada para actualizarla a los progresos técnico-científicos, a la utilización de nuevas sustancias y organismos y a la identificación de nuevas patologías. Algunas se han calificado provisionalmente como enfermedad profesional, como el síndrome de Ardystil y para otras está en estudio su inclusión como por ejemplo las derivadas del uso o fabricación del amianto, estrés laboral, etc.

Según el criterio de la Unión Europea (Recomendación 90/326/CEE) se recomienda que la división de las enfermedades sea la siguiente:

Enfermedades profesionales en la Unión Europea (Recomendación 90/326/CEE)	Provocadas por agentes químicos
	De la piel
	Provocadas por inhalación de gases
	Infecciosas y parasitarias
	Provocadas por agentes físicos

Las enfermedades profesionales, se producen en general como consecuencia de la presencia de determinados agentes (físicos, químicos o biológicos) en el ambiente de trabajo. La posibilidad de que un trabajador contraiga una determinada dolencia dependerá de la dosis del agente a la que está expuesto y del tiempo de exposición. Los factores a considerar son:

- Tipo de agente o sustancia.
- Nivel de concentración en el ambiente, posibles sinergias con otros componentes.
- Tiempo de exposición del trabajador y tipo de exposición del trabajador (fundamentalmente para riesgos de tipo físico).
- Susceptibilidad individual.



Los agentes de riesgo originan una agresión contra la salud del trabajador. Por debajo de determinados valores críticos de la dosis o del tiempo de exposición, no se producen daños en el organismo, pero una vez superado un cierto umbral (zona crítica) empiezan a producirse daños, que pueden llegar a ser irreversibles e incluso dar lugar a la muerte, si la agresión no cesa o el daño es irreparable.

Al igual que en el caso de los accidentes laborales, el primer paso para prevenir las enfermedades profesionales es la evaluación de los riesgos, estimándose la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse y, en este caso, adoptar las medidas apropiadas para reducirlos y mantenerlos controlados. En este sentido es preciso controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo, así como el estado de salud de los trabajadores: vigilancia de la salud.

La epidemiología laboral es el estudio de las condiciones que regulan la difusión de las enfermedades profesionales y otras derivadas del trabajo en comunidad.

Trastornos más frecuentes

Independientemente de que se consideren o no como enfermedades profesionales, hay una serie de trastornos de salud relacionados con el trabajo que aparecen con frecuencia:

- Trastornos musculoesqueléticos.
- Estrés, fatiga, depresión, ansiedad.
- Problemas pulmonares.
- Problemas cardiovasculares.
- Dolor de cabeza, fatiga visual.
- Sordera.
- Enfermedades infecciosas.
- Problemas de la piel.
- Otras.

Trastornos músculo esqueléticos

Los trastornos musculoesqueléticos son una fuente principal de lesiones profesionales en el entorno laboral. El estilo de vida, incluyendo las actividades recreativas y deportivas, también tiene influencia en la aparición de este tipo de trastornos, por lo que su nexo con el mundo laboral puede debilitarse.

La repetición y la monotonía combinadas con condiciones de trabajo adversas, de tipo biomecánico y psicosociológico, como el ritmo de trabajo elevado o sometido a presión, también pueden provocar un aumento del riesgo de que aparezcan problemas de tipo musculoesquelético.

Los trastornos musculoesqueléticos pueden catalogarse, fundamentalmente en diferentes tipos:

- Derivados del manejo manual de cargas.
- Derivados de las posturas inadecuadas.
- Movimientos repetitivos, con o sin microtraumatismos.

El manejo de cargas pesadas contribuye al riesgo de lesiones. En general, en el sector industrial se ha experimentado una disminución significativa de la manipulación de cargas pesadas, gracias a la automatización. Otros sectores, como los de tipo asistencial, presentan más dificultades para mecanizar determinadas tareas.

Por otra parte, este tipo de trastornos cada vez aparecen con más frecuencia en actividades del sector servicios, donde fácilmente se adoptan malas posturas o existen movimientos repetitivos.

Las dolencias musculoesqueléticas representan el problema sanitario más frecuente, seguido de los problemas de salud debidos al estrés en el trabajo (Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo). No obstante, buen número de ellas se pueden evitar con la adecuada intervención ergonómica (formación para la correcta realización de la tarea, diseño de los puestos de trabajo y la organización del mismo, etc) y con hábitos de vida saludables.

Trastornos de tipo psicosocial

La calidad de vida laboral o grado de satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de su tarea profesional, depende tanto de los factores ambientales, que generan un entorno más o menos confortable, como de otros aspectos más subjetivos, que procuran satisfacción al individuo: estructura de la organización, organización del trabajo, horarios, exigencias del puesto de trabajo, relaciones personales, comunicación, reconocimiento del trabajo, etc, aspectos que entran dentro de la psicología, una de las distintas disciplinas que integran la prevención de riesgos laborales.

Los trastornos de tipo psicosocial están recibiendo cada vez mayor atención, por su generalización en el ámbito laboral. Presentan sin embargo la dificultad derivada de las características individuales de las personas y, en consecuencia, la existencia de elementos subjetivos que dificultan la potencial inclusión de estos trastornos en la relación de enfermedades profesionales.

Ante condiciones adversas, los individuos pueden generar distintos síntomas o conductas:

- Reacciones emocionales (ansiedad, depresión, hipocondría y alienación).
- Reacciones cognitivas (dificultad para concentrarse, recordar, aprender nuevas cosas, ser creativo, tomar decisiones)

- Reacciones de conducta (consumo de drogas, conducta destructiva y autodestructiva, e inhibiciones ante la búsqueda y la aceptación de ofertas de terapias y rehabilitación)
- Reacciones fisiológicas (disfunción neuroendocrina e inmunológica).

Estrés

Estrés es la palabra que se utiliza para describir los síntomas que se producen en el organismo ante el aumento de las presiones impuestas por el medio externo o por la persona.



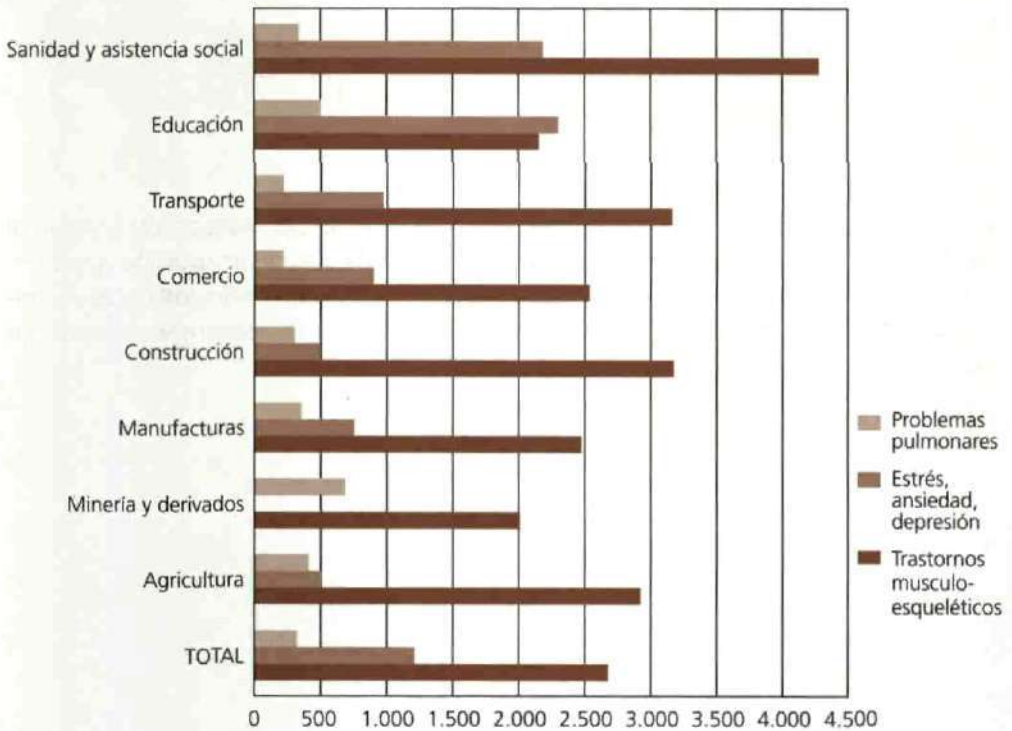
Las presiones sociales y profesionales, el aumento de responsabilidades, etc obligan al organismo a poner en marcha mecanismos de respuesta para la adaptación a ese entorno. Si esas respuestas no son adecuadas y las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas en el tiempo y superan la capacidad de resistencia y adaptación de sujeto, se llega a la situación de estrés.

Existen ciertos elementos que parecen determinar la aparición de estrés:

- Cambio o novedad.
- Falta de información.
- Incertidumbre.
- Ambigüedad.
- Inminencia.
- Significación para la persona.
- Condiciones biológicas del organismo.
- Carencia de habilidades para hacerles frente.

Estos estresores pueden aparecer en diferentes contextos, ya sea laboral, familiar o social.

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS PROBLEMAS DE SALUD LIGADOS AL TRABAJO EN ESPAÑA, POR SECTORES DE ACTIVIDAD.



Fuente: II Jornadas Europeas de Salud y Seguridad en el Trabajo. Sevilla, 3 de Diciembre de 2002. CEOE-CEA.

Contingencias

Los accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo a la LGSS puede tener las siguientes contingencias que dan derecho a diferentes prestaciones.

Contingencias causadas por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales:

- Incapacidad temporal.
- Incapacidad permanente parcial.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta.
- Gran invalidez.
- Muerte.

Para establecer el tipo de contingencia se valora el grado de pérdida de capacidad para el desempeño de las actividades profesionales, así como las pérdidas funcionales o anatómicas, de acuerdo a los criterios específicos designados en la legislación.

Estas contingencias están reguladas por la Ley General de la Seguridad Social: en función de la pérdida que afecta al trabajador se establece el tipo de prestación económica a la que tiene derecho.

Parte II

La prevención en la práctica

La gestión de la prevención

El desempeño de la actividad preventiva en la empresa requiere la coordinación e interacción de muchas funciones distribuidas en toda la estructura de la compañía. Para ello, se requiere implantar en la organización un sistema de gestión que establezca los objetivos, las responsabilidades, las prácticas, los procesos, los procedimientos y los recursos, basado en conceptos análogos a los sistemas de gestión de otras áreas (calidad o medio ambiente), aunque con especificidades determinadas por:

- La naturaleza del bien a proteger mediante el sistema de gestión.
- Las disposiciones legales.
- Las responsabilidades legales del empresario.

La gestión efectiva de la prevención redundará en un conjunto de beneficios, no sólo relacionados con la evitación o reducción de accidentes y enfermedades, si no también con la gestión general de la compañía:

- Reduce los riesgos de accidentes, enfermedades e incidentes.
- Refuerza los sistemas de prevención de suministradores y contratistas.
- Incrementa la confianza de los clientes en la empresa.
- Aumenta la motivación y el interés de los trabajadores por la empresa.
- Aumenta la productividad.
- Reduce los costes derivados de la ausencia de prevención: absentismo laboral causado por accidentes o enfermedades, costes de seguros por reclamaciones por daños, pérdida de producción por paradas y averías causadas por accidentes o incidentes, etc.
- Mejora las relaciones con la administración.
- Evita sanciones.
- Mejora la imagen de la empresa.
- Mejora los niveles de calidad tanto interna (mejor gestión) como externa (confianza).

Generalmente los accidentes, incidentes y enfermedades se originan por fallos de control y suelen derivar de múltiples razones. Aunque la causa inmediata del suceso pueda ser un fallo técnico o humano, frecuentemente estas causas tienen su origen en fallos organizativos que son responsabilidad de la dirección, por ello los sistemas de prevención hacen especial énfasis en la planificación, la organización, asignación de responsabilidades y funciones, así como en la utilización de la tecnología, de manera que se minimicen las influencias de la fiabilidad y las limitaciones humanas.

El sistema de gestión de la prevención se basa en los siguientes elementos, comunes a otras áreas:

Política de prevención	Manifiesta el compromiso de la dirección. Debe ser clara y comprensible para todos. Declaración escrita y firmada por la dirección.
Planificación y organización	Basada en los resultados de la evaluación inicial de riesgos. Establece objetivos cuantificables, realistas y que supongan una mejora continua. Asigna recursos materiales y humanos. Asigna responsabilidades.
Implantación y ejecución	Definición de los procedimientos de trabajo. Desarrollo de los documentos del sistema. Aplicación en la empresa. Registros de la gestión. Definir mecanismos de evaluación del sistema.
Seguimiento, vigilancia y control	Medición de los resultados del sistema. Avance en la consecución de objetivos. Identificación de fallos y elementos de mejora. Resultados de evaluaciones de riesgos parciales o periódicas. Auditorías.
Revisión del sistema	Resultados de las evaluaciones de riesgos y auditorías. Consecución de objetivos. Necesidad de cambios en el sistema inducidos por cambios en la empresa, los procesos o el avance tecnológico. Propuesta de cambios y mejoras. Nuevos objetivos.

El sistema de prevención debe contemplar una serie de aspectos para que sea efectivo:

- Ajustar el sistema a las características de la empresa, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos, la naturaleza de su actividad, la plantilla, etc.
- Organizar la plantilla y distribuir responsabilidades. Asignar de forma clara y precisa las funciones y responsabilidades de cada miembro de la organización preventiva de la empresa.
- Establecer un Plan de Prevención con los objetivos a alcanzar. Los objetivos deben ser coherentes con los resultados de la evaluación de riesgos, ser constatables y, siempre que sea posible, cuantificables, ambiciosos y a la vez realistas. El Plan de Prevención abarca toda la empresa:
 - Lugares de trabajo, instalaciones.
 - Operaciones y procesos.
 - Contratistas.
 - Política de compras y suministros.
 - Medidas de emergencia.
 - Uso y mantenimiento de equipos.
 - Especificaciones de productos.
 - Contracción de personal.
 - Formación.
 - Etc.
- Seguimiento de las medidas adoptadas y evaluación de su eficacia y eficiencia, de forma cualitativa y cuantitativa.
- Revisión de las medidas y propuestas de mejora.

Aspectos legales del sistema de gestión

A diferencia de otros sistemas de gestión con los que la prevención guarda afinidades, como la calidad o la protección medioambiental, en el caso de la prevención de riesgos laborales existen una serie de disposiciones legales que determinan los requisitos mínimos que el empresario debe cumplir al establecer un sistema de gestión de la prevención en la empresa, determinando el alcance del sistema y regulando así mismo su control, a través de la auditoría “legal”.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención tienen por objeto la integración de la prevención en la organización y gestión de la

empresa, para ello establecen los elementos que deberán integrar el sistema de gestión de la prevención.

Planificación: a partir de la evaluación de riesgos.

Plan de prevención que incluya:

- La estructura organizativa, dependiendo de la modalidad elegida:
 - Asumiendo el empresario personalmente la actividad preventiva, si la empresa tiene menos de seis trabajadores y no pertenece al Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - Designando uno o varios trabajadores, en empresas de menos de 500 trabajadores, ó 250 si la empresa pertenece al Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - Constituyendo un Servicio de Prevención Propio.
 - Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno.
- La definición de funciones.
- Las prácticas.
- Los procedimientos.
- Los procesos.
- Los recursos: humanos, materiales y económicos adecuados para los objetivos propuestos.

Son objeto de la planificación los siguientes aspectos:

- Objetivos y prioridades.
- Medidas de emergencia.
- Vigilancia de la salud.
- Formación de los trabajadores.
- Plazos temporales y etapas del plan.
- Si la planificación es superior a un año, se realizan programas anuales de actividades.

En la tabla siguiente se recogen los resultados de la IV Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo, en relación con los sistemas adoptados por las empresas para organizar la prevención, según los requisitos legales, en función del número de empleados.

ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA (Nº DE TRABAJADORES)

DATOS EN %	Microempresa		Pequeña empresa (10 a 49)	Mediana empresa (50 a 249)	Gran empresa (250 o más)	Total
	(2 a 6)	(7 a 9)				
El propio empresario	33,2	23,1				27,5
Trabajador/es designado/s	5	19,3	32,1	44,2	30,6	15,6
Servicio de prevención propio				27,5	50,4	5,2
Servicio de prevención ajeno	32,7	43,7	47,6	48,1	32,3	38,6
Ninguno	29,8	23,1	14,2	7,4	8,7	23,7

Fuente: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (MTAS-INSHT).

Además de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la gestión de la prevención, hay que considerar las reformas sobre este tema, contenidas en la reciente Ley 54/2003. Estas modificaciones, originadas por la alta siniestralidad laboral que padecemos en España y que la aplicación de la Ley 31/1995 no ha atajado como era de esperar, tienen el objetivo de integrar de manera efectiva la prevención en la gestión empresarial, lo que se concreta en la implantación y aplicación de un Plan de prevención, permanentemente actualizado y sometido al control de la Administración.

De forma adicional al cumplimiento de los requisitos legales, los Sistemas de Gestión de la Prevención pueden certificarse de manera voluntaria, en relación con normas reconocidas a nivel nacional o internacional. En este sentido, la más generalizada es la Norma OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud.

La auditoría del sistema de prevención según el Reglamento de los Servicios de Prevención

Las auditorías del sistema de prevención están reguladas por el Reglamento de los Servicios de Prevención, que establece, entre otros, los siguientes requisitos:

- Son obligatorias para las empresas que no hayan concertado la totalidad de su actividad preventiva con una entidad especializada (Servicio de Prevención Ajeno) y debe ser repetida cada 5 años.
- Son evaluaciones externas del sistema de prevención de la empresa y deben realizarlas entidades acreditadas.

Ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Tendrá por objetivos:

- Comprobar como se ha realizado la evaluación inicial y periódica de riesgos, analizar los resultados y verificarlos en caso de duda.
- Comprobar que el tipo y planificación de actividades preventivas se ajusta a los dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y los medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados en su caso.

Los costes de la prevención

Uno de los motivos por los que la cultura preventiva avanza con lentitud en la empresa, es la consideración de la prevención como un centro de gasto exclusivamente. Sin embargo, la seguridad es un elemento fundamental para conseguir los objetivos de la empresa y fallos en la misma pueden tener consecuencias negativas y, a veces, catastróficas para la viabilidad de la compañía.

La prevención de riesgos reporta beneficios tangibles e intangibles, todos ellos importantes para la empresa, así lo entienden las grandes compañías, fundamentalmente multinacionales, que establecen sus propios niveles de exigencia en materia de seguridad, muchas veces más exigentes que los requisitos legales.

La toma de decisiones en materia de prevención debe ser sometida a criterios empresariales analizando el coste y el beneficio de las decisiones, teniendo en cuenta en ambos casos todos los aspectos: económicos, laborales, políticos, sociales, etc. En este sentido, como costes hay que considerar:

- Costes de las inversiones en elementos duraderos y sus amortizaciones: se pueden considerar inversiones a futuro, pues suponen una mejora en la empresa.
- Gastos corrientes de gestión y operaciones: personal dedicado a prevención, servicios de prevención externos, formación, auditorías, consumibles, su repercusión en gastos generales, etc. Aunque sean gastos corrientes, parte de los mismos, como la formación, la consultoría especializada o las auditorías, deberían considerarse como inversión pues redundan en una mejora de la compañía a medio plazo.
- Gastos corrientes derivados de la existencia de riesgos: primas de seguros.

- Costes derivados de la ocurrencia de accidentes:
 - Costes visibles asegurados: pérdidas directas, responsabilidad del empresario, de la empresa, a terceros, daños en la propiedad, etc.
 - Costes ocultos no asegurados, difíciles de prever: daños materiales, gastos legales, suministros de emergencia, limpiezas, horas extras, sanciones, etc.

Rentabilidad directa de la prevención

- Incremento del patrimonio de la empresa por inversiones en elementos de seguridad.
- Reducción por parte de las compañías aseguradoras de las primas de seguros por aumento de la protección (disminución del riesgo).
- Mayor facilidad para acceder a ayudas de la Administración Pública, o créditos ventajosos.
- Deducciones fiscales.

Rentabilidad indirecta

De manera destacada son los aspectos intangibles los que, en el caso de fallos de las empresas en materia de seguridad, pueden transformarse en pérdidas económicas. Por ello, aunque difíciles de cuantificar económicamente, son fundamentales a la hora de tomar decisiones importantes en materia de seguridad y salud.

Así, de forma indirecta la función preventiva incide sobre:

- La estrategia de la empresa.
- La calidad de los productos y servicios.
- La productividad.
- El clima laboral.
- La imagen externa.
- Otras: creación de una cultura de empresa alrededor de la seguridad, colaboración con la administración, reducción de incidentes y sus costes, evitación de sanciones, etc.

Agentes de la prevención de riesgos laborales

Las actividades vinculadas con la prevención de riesgos laborales requieren la participación de diversos agentes, de diferentes características y con distintos niveles de intervención en la función preventiva. Así, en materia de seguridad y salud actúan tanto individuos, fundamentalmente en su condición de empresarios o trabajadores, como organizaciones de diversa naturaleza jurídica (empresas, entidades colaboradoras con la administración, organismos administrativos, organizaciones empresariales, etc).

La prevención de riesgos laborales concierne esencialmente a empresarios y trabajadores, responsables de llevar a la práctica la actividad preventiva y de integrar los criterios de seguridad y salud laboral en toda la actividad desarrollada por la empresa.

La normativa establece derechos y obligaciones para ambos, existiendo una reciprocidad entre los derechos de los trabajadores y los deberes que se generan, a la inversa, para el empresario. Al hablar de derechos y deberes es preciso incidir en que, la naturaleza de los bienes objeto de la prevención, nos debe conducir a generar una auténtica cultura de la prevención, mas allá del cumplimiento formal de la legislación, profundizando en el concepto de la prevención integral y llevándolo a la práctica.

Es preciso, además, que tanto la administración, como el legislador, los empresarios y trabajadores, sean conscientes de que en materia de prevención, tener como único objetivo el estricto cumplimiento formal, sin fomentar una actitud más receptiva por parte de todos los agentes implicados, puede llegar a dificultar el establecimiento de una auténtica cultura preventiva.

La Ley de Prevención trata de orientar la acción preventiva en esa línea al abordar los derechos y obligaciones en un sentido amplio. La legislación establece las líneas fundamentales de la actividad preventiva, deja un amplio margen de discrecionalidad al empresario en aras de la eficacia.

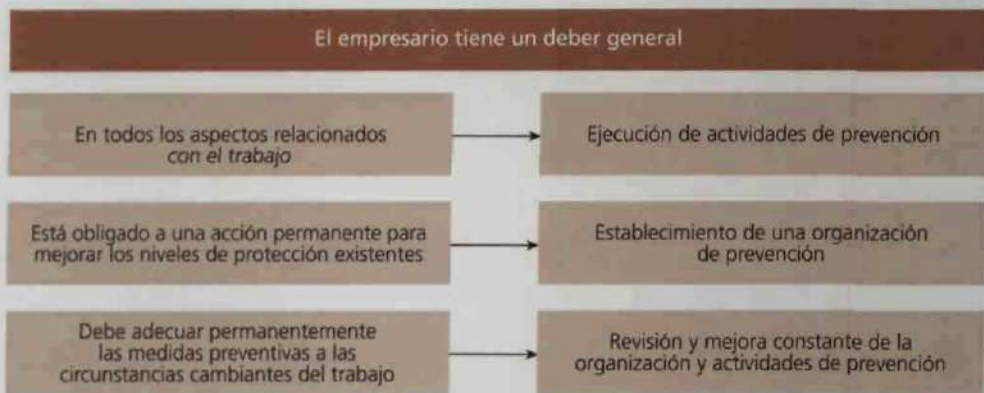
El concepto de mejora continua, más allá del estricto cumplimiento, es especialmente relevante en esta disciplina, pues para que la acción preventiva sea realmente eficiente y eficaz, es preciso promover una adecuada cultura en todos los niveles de la empresa, motivar a los trabajadores para desarrollar una actitud receptiva y colaboradora, en esta materia.

Empresarios y trabajadores

Empresarios

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la obligación del empresario en relación con la seguridad de sus trabajadores es de tipo contractual, deriva de la existencia del contrato de trabajo:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que genera un deber correlativo del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.



Las actividades de prevención, de acuerdo con el enfoque de la prevención integral, tienen una finalidad que puede ser doble:

- Formal: el cumplimiento de la normativa.
- Material: mejorar continuamente los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

ESQUEMA RESUMEN DE LAS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL EMPRESARIO.
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

De ámbito general	Realizar la evaluación inicial de riesgos, como primera actividad preventiva y base para la planificación de ésta.
	Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.
	Informar a los trabajadores en materia preventiva.
	Consultar a los trabajadores en materia preventiva.
	Dar participación a los trabajadores.
	Proporcionar formación en materia preventiva.
	Reconocer y no obstaculizar el derecho de los trabajadores a paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
	Vigilar la salud de los trabajadores mediante reconocimientos médicos.
Elaborar y conservar la documentación relativa a las obligaciones anteriores.	
Organizativas	Organizar la actividad preventiva en la empresa, con la adecuada dotación de medios humanos y técnicos, a través de: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores designados. • Servicios de Prevención Propios. • Servicios de Prevención Ajenos.
	En las empresas de menos de seis trabajadores y no incluidas en el Anexo I del RSP, el empresario podrá asumir personalmente la actividad, siempre que esté habitualmente en el centro de trabajo y la actividad no entrañe especial peligrosidad.
Relativas a colectivos concretos de trabajadores especialmente sensibles	Protección específica de trabajadores sensibles a determinados riesgos.
	Protección específica de trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente.
	De menores, informando de los posibles riesgos a padre o tutores.
	Trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal, disfrutarán del mismo nivel de protección que los trabajadores de la empresa donde prestan sus servicios.
Relativas a situaciones concretas	Excepcionales: <ul style="list-style-type: none"> • Situaciones de emergencia. • Situaciones de riesgo grave e inminente.
	Especiales, al coincidir distintos empresarios en un mismo centro de trabajo: coordinación de actividades empresariales.

Fuente: elaboración propia a partir de La Prevención en la Pequeña Empresa, Santiago González Ortega y otros autores, 1999. La Ley-Actualidad.

Los principios en los que se han de basar las actuaciones y medidas en el ámbito de la prevención son los siguientes:

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

CRITERIOS BÁSICOS PARA EL DESARROLLO DEL DEBER GENERAL DEL EMPRESARIO

Actuación preventiva	Evitar los riesgos.
	Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
	Combatir los riesgos en su origen.
	Tener en cuenta la evolución de la técnica.
	Sustituir lo peligroso por lo que entrañe menos peligro.
	Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
	Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
Planificación de la prevención	Planificar la prevención, integrando: la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
Adaptación de la prevención	Adaptar el trabajo a la persona: diseño de puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de trabajo, atenuar trabajos repetitivos y monótonos.

Fuente: elaboración propia a partir de Derecho de Prevención de Riesgos Laborales, Rafael Díaz Moliner, 1998.

Responsabilidades del empresario

Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales se suelen centrar casi exclusivamente en el empresario.

El incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral da lugar a una serie de consecuencias negativas, derivadas tanto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como de otras disposiciones legales con las que es compatible y que, generalmente, están relacionadas con las situaciones de riesgo y peligro de la actividad laboral.

Estas consecuencias negativas para el empresario, pueden consistir tanto en las distintas responsabilidades reguladas legalmente, como en limitaciones de su actividad y las consecuentes pérdidas económicas:

Responsabilidades del empresario			
Responsabilidad Administrativa	Regulada fundamentalmente por la LPRL	Infracciones en materia preventiva.	Función sancionadora.
	Regulada por otras disposiciones	Infracciones: <ul style="list-style-type: none"> • Sanitarias. • Industriales. 	
Responsabilidad Penal	Cuando el incumplimiento de la normativa preventiva esté tipificado como delito o falta en el Código Penal	Conlleva la responsabilidad civil y en consecuencia la reparación de daños y perjuicios.	Función sancionadora. Recae exclusivamente en personas físicas, no jurídicas, sin perjuicio de que éstas puedan soportar consecuencias económicas negativas derivadas de la responsabilidad civil.
Responsabilidad Civil	Regulada por el Código Civil		Función reparadora.
Consecuencias negativas para el empresario			
Las consecuencias negativas generables en el área de la Seguridad Social.			
Las limitaciones para contratar con la Administración Pública.			
La suspensión de la actividad o el cierre del centro de trabajo.			
La paralización de la actividad.			

Fuente: elaboración propia a partir de Derecho de Prevención de Riesgos Laborales, Rafael Díaz Moliner, 1998.

Trabajadores

En el ámbito de la prevención, los trabajadores son fundamentalmente detentadores de derechos, que encuentran su reciprocidad en los deberes a los que están sujetos los empresarios. No obstante, la Ley establece un conjunto de deberes de los trabajadores que se relacionan en la siguiente tabla:

ESQUEMA RESUMEN DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con carácter general, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de las personas que puedan verse afectadas por su actividad profesional	
De acuerdo con su formación y siguiendo las instrucciones del empresario	Usar adecuadamente los medios con los que desarrolla su actividad (máquinas, equipos, sustancias, etc.).
	Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.
	No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
	Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores afectados de las situaciones de riesgo.
	Contribuir al cumplimiento de las obligaciones legales.
	Cooperar con el empresario para garantizar condiciones de trabajo seguras.

Las obligaciones de los trabajadores se plantean como exigencias generales que deben estar siempre presentes en la actividad del trabajador, puesto que inciden directamente sobre su propia seguridad y la de los compañeros. Aunque la legislación no es especialmente prolija en relación con estas obligaciones, desde la perspectiva de una cultura preventiva integrada en la empresa, la actitud proactiva y responsable de los trabajadores en relación con su seguridad es fundamental.

Responsabilidades de los trabajadores

Responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención	
Administrativa	No existe, es el empresario el único posible responsable de infracciones administrativas.
Penal	El trabajador puede ser responsable de delitos derivados del incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud.
Civil	El trabajador responderá de los daños causados al empresario por incumplimiento del contrato de trabajo y, extracontractualmente, frente a terceros de acuerdo con el Código Civil.

Trabajadores con especial dedicación a la prevención

Trabajadores con especial dedicación a la actividad preventiva		
Trabajadores designados	En empresas de menos de 500 trabajadores o 250 si están incluidas en el Anexo I del RSP, es posible que el empresario designe a uno o varios trabajadores que se ocupen de las actividades de prevención.	
	Requisitos: <ul style="list-style-type: none"> • Tener la capacidad necesaria (formación y funciones). • Disponer de tiempo y medios precisos. • Ser suficientes en número en relación con el tamaño de la empresa, los riesgos y la distribución de estos en la empresa. 	
	Pueden coexistir con servicios de prevención propios o ajenos.	
	Pueden coincidir o no con los responsables de las medidas de emergencia.	
Delegados de prevención	Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención, fundamentalmente las relacionadas con los derechos de información, consulta y participación. Son designados por y entre los representantes de personal (no los representantes sindicales), en número proporcional al número de trabajadores de la empresa:	
	Número de trabajadores	Número de Delegados de prevención
	De 50 a 100	2
	De 101 a 500	3
	De 501 a 1.000	4
	De 1.001 a 2.000	5
	De 2.001 a 3.000	6
	De 3.001 a 4.000	7
De 4.001 en adelante	8	

Formas de organizar la actividad preventiva en la empresa

Aunque la organización de la prevención en la empresa está regulada por la Ley y el Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario dispone de una cierta flexibilidad (modalidades organizativas) para cumplir con su deber de organizar esta actividad.

Entre las distintas formas de organizar esta actividad destacan los Servicios de Prevención, que se definen como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, cuyo fin es garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Los Servicios de Prevención asesoran y asisten al empresario, a los trabajadores y a sus representantes.

Modalidades organizativas	
El empresario asume personalmente la actividad preventiva	<p>En empresas de menos de 6 trabajadores.</p> <p>Cuando está habitualmente en el centro de trabajo.</p> <p>Siempre que tenga la capacidad necesaria.</p> <p>En función de los riesgos y la peligrosidad de la actividad.</p>
El empresario designa trabajadores encargados de la actividad preventiva	<p>En empresas de menos de 500 trabajadores, o de 250, si están incluidas en el Anexo I del RSP.</p> <p>Con capacidades y aptitudes para esta actividad.</p> <p>Pueden coexistir con Servicios de Prevención Propios o Ajenos.</p>
Constitución de un Servicio de Prevención Propio	<p>Estructura organizada dentro de la empresa dotada de instalaciones, medios humanos y materiales.</p> <p>El personal que lo integra tiene dedicación exclusiva a esta actividad.</p> <p>Con capacidad ejecutiva.</p> <p>Asesoran y asisten a empresario y trabajadores.</p> <p>Compatibles con la existencia de trabajadores designados y con Servicios de Prevención Ajenos.</p> <p>Es obligatorio para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 500 trabajadores. • Entre 250 y 500 trabajadores y actividades que entrañen especial peligrosidad (Anexo I Reglamento). • Si lo decide la autoridad laboral.
Servicio de Prevención Ajeno	<p>Entidad (no personas físicas).</p> <p>Externa a la empresa.</p> <p>Especializada.</p> <p>Acreditada por la Administración Laboral Competente.</p>

Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado, de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Es obligatoria su formación en empresas de más de 49 trabajadores y está formado por los delegados de prevención y un número igual de representantes del empresario.

Las funciones principales son:

- Participar en la elaboración puesta en práctica, evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa en todos los aspectos.
- Promover métodos y procedimientos para una mejor prevención de los riesgos así como proponer mejoras y correcciones de las condiciones existentes.

Entidades especializadas

Como consecuencia de la normativa de prevención de riesgos laborales surgen una serie de entidades especializadas para actuar en este campo, que están sujetas a requisitos reglamentarios específicos para poder ejercer su actividad y que conforman lo que se podría denominar "sector de la prevención".

Servicios de Prevención Ajenos

Son entidades especializadas para actuar como Servicios de Prevención de empresas, en los casos en que éstas, por su tamaño o actividad, no estén obligadas a constituir su propio servicio de prevención.

Funciones y actividades de los Servicios de Prevención Ajenos

Evaluaciones de riesgos laborales de las empresas clientes.

Mediciones, muestreos, análisis, etc.

Elaboración e implantación de planes y programas de prevención.

Asistencia técnica para adopción de medidas preventivas.

Estudio de condiciones de trabajo.

Seguimiento de los avances de la técnica para mejorar las condiciones de trabajo.

Elaboración e implantación de planes de emergencia.

Desarrollo e implantación de sistemas de gestión de la prevención.

Elaboración de programas formativos.

Impartición de formación.

En su caso, vigilancia de la salud.

Características de los Servicios de Prevención Ajenos

- Entidades (no personas físicas).
- Con una organización de sus medios humanos y materiales.
- Con un alto nivel de especialización.
- Multidisciplinares.

Requisitos de los Servicios de Prevención Ajenos

Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios	Personal	<p>Debidamente cualificado como expertos en prevención, para desarrollar las diferentes funciones.</p> <p>En número suficiente para ofrecer el necesario servicio a los trabajadores de las empresas concertadas.</p> <p>Al menos uno por cada disciplina preventiva (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología y Medicina del Trabajo).</p>
	Instalaciones y equipos	<p>Para realizar las habituales pruebas, mediciones, reconocimientos, análisis y evaluaciones correspondientes a las cuatro especialidades.</p>
Acreditación Oficial	<ul style="list-style-type: none"> • De la Administración Laboral o Autoridad Laboral competente en la comunidad donde radiquen sus instalaciones principales. • Inclusión en el correspondiente registro creado por la Autoridad Laboral. 	
Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.		
Obtener la aprobación de la Administración sanitaria.		

Servicios de Prevención Mancomunados

Son un caso particular de los Servicios de Prevención Propios, que deben ajustarse a condiciones específicas:

En qué casos pueden constituirse	<p>Entre empresas que desarrollen simultáneamente su actividad en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.</p> <p>Entre empresas de un mismo sector productivo o grupo empresarial.</p> <p>Entre empresas que desarrollen su actividad en un mismo polígono industrial o área geográfica limitada.</p>
<p>Pueden tener o no personalidad jurídica diferenciada.</p> <p>En ambos casos se les considera como servicios de prevención propios de las empresas que lo constituyen.</p> <p>Su actividad se limita a las empresas participantes.</p>	

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Son entidades colaboradoras de la Seguridad Social para la gestión de los aspectos relacionados con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se articulan como asociaciones de empresarios, sin ánimo de lucro, en régimen de responsabilidad mancomunada, que podrán realizar, entre otras, las siguientes actividades:

Funciones

- a) Colaborar en la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- c) Actuar como Servicio de Prevención Ajeno (acreditadas como tal por la autoridad laboral), entre sus funciones están:
 - Evaluar los riesgos laborales.
 - Elaborar planes de prevención.
 - Asistir a la empresa en la ejecución de las medidas preventivas.
 - Elaborar planes de emergencia.
 - Impartir formación a los trabajadores.
 - Vigilar la salud de los trabajadores.
 - Verificar la eficacia de las acciones preventivas en la empresa.

Las Mutuas han venido realizando actividades vinculadas a la prevención de riesgos laborales antes de que se regulara la figura de los Servicios de Prevención. Sus funciones comprendían la gestión de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la prevención de estas contingencias.

Las Mutuas, por su propia estructura y composición, mantienen una estrecha relación con sus empresas asociadas y son, por tanto, un elemento idóneo para promover la prevención de riesgos laborales en la empresa y favorecer la integración de la cultura de la prevención a todos los niveles de la gestión empresarial.

Las actividades de las Mutuas como Servicio de Prevención Ajeno son actividades empresariales que deben diferenciarse, jurídica y financieramente, de su actividad como entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Audidores de prevención de riesgos laborales

Auditar el sistema de prevención es un requisito legal y principio básico de mejora de la gestión de este sistema. La legislación establece tanto las condiciones que deben cumplir las auditorías, como los requisitos de los auditores para realizar estas auditorías.

Legalmente los auditores son personas físicas o jurídicas, con conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la auditoría y con los medios apropiados para realizarla. En la práctica, la Administración autoriza a personas jurídicas más que a personas físicas para la realización de auditorías. Las funciones del auditor y los requisitos legales que son necesarios para actuar como tal son los siguientes:

Funciones según los requisitos de la auditoría legal

- Determinar la idoneidad de las evaluaciones de riesgos iniciales o periódicas realizadas, análisis de resultados y verificación de los mismos.
- Comprobación de los diferentes tipos de actividades preventivas que se deben realizar para eliminar, reducir o controlar los riesgos y que se definen como consecuencia de la evaluación de riesgos.
- Comprobación de la planificación de esas actividades preventivas.
- Determinación de la adecuación entre los procedimientos de trabajo y medios materiales y humanos requeridos para llevar a cabo la actividad preventiva y los recursos realmente existentes.

Requisitos legales

- Los auditores deberán ser independientes de la empresa auditada, sin vinculación comercial, financiera o de cualquier otro tipo.
- No podrán actuar como servicio de prevención.

- No podrán tener vinculación financiera, comercial o de otro tipo con los servicios de prevención.
- Deberán ser autorizadas por la autoridad laboral competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentren sus principales instalaciones.
- Disponer de locales, instalaciones, aparatos y equipos suficientes y adecuados para realizar las funciones correspondientes a la auditoría legal.
- Cualificación profesional en el caso de **entidades**.
 - Contar con expertos de nivel superior (propios o concertados) en las cuatro especialidades preventivas: Seguridad, Ergonomía y Psicología, Higiene y Medicina del trabajo.
 - Contar con al menos un experto en gestión y realización de auditorías y en técnicas de auditorías.
- Cualificación profesional en el caso de **personas físicas**.
 - Ser experto en alguna de las cuatro especialidades preventivas.
 - Contar con formación o experiencia probada en gestión y realización de auditorías y en técnicas de auditorías.

Entidades de formación

Para desarrollar determinadas funciones dentro de la actividad preventiva, la legislación establece el conjunto de requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que deben reunir los prevenicionistas y que dependen de la naturaleza de las funciones a desarrollar. Entre estos requisitos, la formación específica es uno de los más relevantes, estando incluso reguladas las condiciones que deben reunir tanto los programas formativos como las entidades de formación que los imparten.

En concreto, para el desempeño de las funciones de técnico de prevención, de nivel básico, intermedio o superior, se precisa acreditar la superación de un programa formativo específico y, en el caso del nivel superior, impartido por una entidad de formación, pública o privada, autorizada por la Administración (autoridad laboral competente).

A continuación se recogen las funciones y requisitos correspondientes a las entidades de formación:

Funciones y actividades

- Impartir y certificar formación de acuerdo con los requisitos del Reglamento de los Servicios de Prevención para el desempeño de las funciones de nivel superior.
- Solicitar la autorización a la autoridad laboral competente para cada acción formativa.
- Emitir las certificaciones correspondientes de acuerdo con los requisitos legales.

Requisitos

- Disponer de instalaciones y medios materiales y didácticos adecuados al número de alumnos a formar.
- Establecer los programas formativos de acuerdo con la normativa.
- Disponer de acceso a biblioteca y base bibliográficas.
- Disponer de equipo docente experto en las disciplinas a impartir, con titulación universitaria y cinco años de experiencia en la materia impartida.
- Contar con la autorización de la autoridad laboral competente de la Comunidad Autónoma donde se imparta el curso.
- La resolución emitida por la administración para autorizar cada curso, deberá recogerse en las certificaciones para avalar el carácter oficial de las mismas.

Hasta aquí se han revisado las figuras y entidades dedicadas a la función preventiva de forma general y, prácticamente en todos los casos, personas de naturaleza jurídica. Existen además dos figuras, personas físicas, especializadas en dos sectores cuyos riesgos son especialmente significativos:

- *Construcción*: Coordinadores de seguridad y salud en proyecto y construcción de obras.
- *Transporte de mercancías peligrosas*: *Consejeros de transporte*.

CUADRO RESUMEN DE LAS FIGURAS ESPECÍFICAS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN

En la empresa	Delegados de prevención. Trabajadores designados. Comité de Seguridad y Salud. Servicio de Prevención Propio. Servicio de Prevención Mancomunado.	Ley 31/1995. Real Decreto 39 /1997.
Entidades específicas	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.	Real Decreto Legislativo 1/1994. Ley 31/1995. Real Decreto 39 /1997. Orden de 22 de abril de 1997.
	Servicios de Prevención Ajenos. Auditores de prevención. Entidades de formación.	Ley 31/1995. Real Decreto 39 /1997.
Personas físicas específicas	Auditores de prevención.	Orden de 27 de junio de 1997.
• Sector construcción	Coordinadores de Seguridad y Salud en proyecto y construcción de obras.	Real Decreto 1627/ 1997.
• Sector transporte	Consejeros de transporte.	Real Decreto 1566 / 99.

Administración pública

Si bien los principales protagonistas de la prevención de riesgos laborales son las empresas, los empresarios y los trabajadores, la Administración Pública tiene un papel clave para garantizar el derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, para la promoción de la prevención, que la obliga a actuar a distintos niveles:

- Actividad Normativa.
- Actividad Administrativa

Administraciones públicas competentes en materia laboral	Funciones generales de promoción de la prevención.
	Vigilancia y control: Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Administraciones públicas competentes en materia sanitaria	
Órganos especializados	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
	Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Coordinación entre Administraciones.
- Participación de los administrados.

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Estatal	Laboral	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Trabajo.
	Órganos especializados	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Autonómica	Cada Comunidad Autónoma dispone de su organización específica, habitualmente se incorpora la administración laboral en las Consejerías vinculadas con Trabajo y Empleo.	

Administraciones relacionadas y áreas de coordinación		
SANIDAD	Sistema Nacional de Salud Servicios de Salud de las CCAA Órganos de Área	
INDUSTRIA	Normativa sobre Seguridad Industrial	
	Ámbitos con regímenes específicos	Minería
		Explosivos
		Energía nuclear
EDUCACIÓN	El Ministerio de Educación y las Consejerías de Educación de las diferentes comunidades autónomas tienen la potestad para elaborar los planes de estudio de los ciclos formativos donde intervengan las materias de la prevención de riesgos laborales.	
MEDIO AMBIENTE	Normativa sobre medio ambiente e industria	Residuos peligrosos
		Contaminación atmosférica
		Ruido
		Calidad ambiental
		Actividades clasificadas

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es el organismo público encomendado de la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social, así como el control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Funciones	
Función general de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (excepto en minería que cuenta con su propio régimen vinculado a Industria).	
Vigilar	El cumplimiento de la normativa. Proponiendo, en su caso, a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente a las infracciones.
Asesorar e informar	A las empresas y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir la normativa.
Elaborar informes	Solicitados por los Juzgados de lo Social.
Informar a la autoridad laboral	Sobre accidentes mortales, graves o muy graves o enfermedades profesionales con la misma calificación.
Comprobar y favorecer	El cumplimiento de las obligaciones de los Servicios de Prevención.
Ordenar la paralización inmediata de actividades	Cuando el inspector advierta riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Órganos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones:

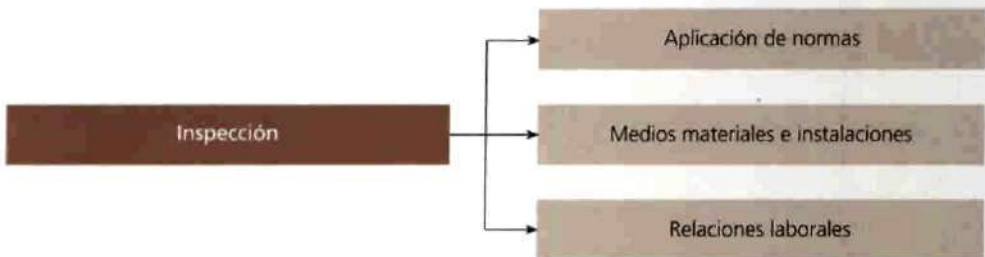
- La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.
- Las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constituidas en cada Comunidad Autónoma y de carácter bilateral: Comunidad Autónoma-Administración General del Estado.

El inspector de trabajo y seguridad social desarrolla su función inspectora en distintos ámbitos:

Ámbito normativo: Aplicando las normas de prevención, la LPRL, las normas jurídico-técnicas, y los convenios colectivos en la materia.

Ámbito material: Desarrolla su labor en centros o lugares de trabajo con carácter general, así como vehículos y medios de transporte, incluidos barcos y aviones, así como las instalaciones de soporte de los medios y vehículos de transporte y de apoyo.

Ámbito de las relaciones laborales: Puede actuar sobre cualquier persona física o jurídica.



Funciones básicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se realizará siempre de oficio, aunque puede deberse a: instancias de un superior, iniciativa propia, denuncia, o a instancias de la Administración pública.

La actuación inspectora puede llevarse a cabo de varios modos:

- Visita al centro de trabajo.
- Mediante el examen de documentos.
- Por expediente administrativo, cuando la Administración tiene información suficiente de la situación que trata de investigar con el empresario.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico-técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establece la cooperación necesaria con los órganos de las CCAA con competencias en esta materia. Fue creado por Real Decreto Ley 36/1978.

- Organismo autónomo administrativo de la Administración General del Estado.
- Órgano científico-técnico y especializado en materia de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Dedicado al análisis y estudio de las condiciones de trabajo y la mejora de las mismas.

Funciones

- Asesoramiento técnico en la elaboración de disposiciones legales y de normalización.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Desarrollo y realización de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención.
- Colaboración con organismos internacionales.
- Colaboración con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Comunidades Autónomas.
- Control de los sistemas de prevención de riesgos laborales establecidos en el ámbito de la Administración (auditoría de la Administración).

La organización del INSHT está centralizada en las oficinas de Madrid donde se encuentra la Subdirección técnica así como el secretariado del CNSST. Los Gabinetes Provinciales del INSHT que constituían su organización periférica han sido incorporados a las Comunidades Autónomas. De esta forma quedan dependiendo de la organización centros especializados, ubicados en: Barcelona, Madrid, Sevilla, Vizcaya, así como los centros de Ceuta y Melilla (que quedan como únicos gabinetes técnicos provinciales).

- Centro Nacional de Condiciones de Trabajo: Barcelona.
- Centro Nacional de Nuevas Tecnologías: Madrid.
- Centro Nacional de Medios de Protección: Sevilla.
- Centro Nacional de Verificación de Maquinaria: Bilbao.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano colegiado, asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Creada por la Ley 31 / 1995 y dependiente del INSHT.

La Comisión está informada de las actuaciones de las administraciones competentes en materia de prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control, pudiendo formular propuestas en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

Es un órgano destinado a facilitar la participación de empresarios y trabajadores en el desarrollo de la política preventiva. Está compuesto por representantes de:

- Organizaciones empresariales.
- Organizaciones sindicales.
- Comunidades autónomas.
- Administración General del Estado.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales está adscrita a la CNSST. Su finalidad es la mejora de las condiciones de seguridad y salud, mediante la información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, en colaboración con asociaciones, fundaciones, etc. donde estén representadas empresarios y trabajadores.

Administración autonómica

Las comunidades autónomas tienen transferidas las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral y disponen de potestad sancionadora, que se lleva a cabo de acuerdo con la regulación existente y a propuesta de la Inspección de Trabajo.

Además, los organismos de las comunidades autónomas tienen las funciones de: control e inspección, asesoría técnica, autorización de entidades especializadas, etc. así como funciones en otros ámbitos afines a la prevención: sanitario, consumo, protección contra incendios, accidentes mayores, etc.

Las competencias transferidas varían entre comunidades autónomas. Los organismos autonómicos (comisiones, institutos, etc.) pueden llegar a establecer normas que aumenten los requisitos de seguridad y prevención específicos dentro del marco de la LPRL. En las comunidades con más competencias transferidas se llevan a cabo las siguientes tareas:

- Análisis e investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como medidas correctoras para su reducción y/o eliminación.
- Gestión de autorizaciones y permisos relacionados con la legislación de accidentes mayores (RD 886/88, RD 952/90 y RD 1254/99).
- Programación, coordinación y formación de prevención de riesgos laborales.
- Planificación de acciones específicas y programas preventivos para las empresas de la Comunidad (pymes, etc.).
- Asesoramiento, información y apoyo técnico a las distintas instancias administrativas y sociales, con seguimiento de las actuaciones y control de su coordinación.
- Acreditación de entidades especializadas como Servicios de Prevención Ajenos y de autorización de auditoras de sistemas de prevención y de formadoras en la materia, tutela y seguimiento de sus actividades.
- Elaboración de los Resúmenes Estadísticos de Siniestralidad Laboral de la Comunidad y confección de estudios sectoriales o territoriales.
- Estudio, informe y propuesta de normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo o de reformas a la ya vigente.
- Colaboración pericial y asesoramiento a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y a las Autoridades Judiciales.
- Desarrollo de acciones de sensibilización, información y divulgación sobre riesgos laborales y su prevención.
- Registros administrativos sobre Servicios de Prevención Ajenos, auditoras, entidades formadoras, profesionales en prevención de riesgos laborales y de Coordinadores de Seguridad y Salud en obras de construcción.

ORGANISMOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Comunidad Autónoma	Organismo	Transferencia de competencias
<p>JUNTA DE ANDALUCÍA</p> <p>http://www.juntadeandalucia.es</p>	<p>Consejería de Trabajo e Industria</p> <p>Dirección General de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales</p>	<p>REAL DECRETO 4121/1982 de 29 de diciembre, (BOE 09-03-1983), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de gabinetes técnicos provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p> <p>ORDEN de 16 de noviembre de 1985, sobre estructura orgánica de los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p>
<p>GOBIERNO DE ARAGÓN</p> <p>http://www.aragob.es</p>	<p>Dirección General de Trabajo</p> <p>Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo</p> <p>Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral</p> <p>Consejo Aragonés de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>REAL DECRETO 568/1995 de 7 de abril, (BOE 10-05-1995).</p> <p>DECRETO 4/1996 de 30 de enero, (BOA 09-02-1996), de la Diputación General de Aragón por la que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo.</p> <p>ORDEN de 12 de febrero de 1996, (BOA 21-02-1996), del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, por la que se da cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Decreto 4/1996, de 30 de enero, por el que se aprobó la estructura orgánica del Departamento de Salud, Bienestar Social y Trabajo.</p> <p>DECRETO 78/1997, de 10 de Junio, (BOA 13-06-1997), del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo.</p> <p>DECRETO 141/1999, de 2 de noviembre, (BOA 05-11-1999), del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo.</p>
<p>PRINCIPADO DE ASTURIAS</p> <p>http://www.princast.es</p>	<p>Consejería de Trabajo y promoción del Empleo</p> <p>Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores</p>	<p>DECRETO 85/1999, de 11 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica básica de la Consejería de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>REAL DECRETO 2089/1999, de 30 de diciembre, (BOE 26-01-2000), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado al Principado de Asturias en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p>

Comunidad Autónoma	Organismo	Transferencia de competencias
PRINCIPADO DE ASTURIAS http://www.princast.es	Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales	DECRETO 32/2000, de 13 de abril, (BOPA 19-04-2000), por el que se regula la organización y el funcionamiento del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.
GOBIERNO DE LAS ISLAS BALEARES http://www.caib.es	Consejería de Trabajo y Bienestar Social Dirección General de Trabajo	REAL DECRETO 100/1996, de 26 de enero, (BOE 29-02-1996), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS http://www.gobcan.es	Consejería de Empleo y Asuntos Sociales Dirección General de Trabajo Instituto Canario de Seguridad Laboral	REAL DECRETO 1724/1984, de 18 de julio, (BOE 25-09-1984), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. DECRETO 95/1986, de 6 de junio, (BOC 07-07-1986), sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y distribución de competencias en materia de trabajo, salud y bienestar social. DECRETO 191/1987, de 11 de septiembre, (BOC 25-09-1987), de estructura orgánica de la Consejería de Sanidad, Trabajo y Servicios Sociales, distribución de competencias en asistencia sanitaria, trabajo y servicios sociales. DECRETO 26/1992, de 28 de febrero, (BOC 18-03-1992), por el que se modifica parcialmente la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales. DECRETO 215/1998, de 20 de noviembre, (BOC 04-12-1998), por el que se crea el Instituto Canario de Salud Laboral.
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA http://www.cantabria.org	Consejería de Turismo, Transporte, Comunicaciones e Industria Dirección General de Trabajo	REAL DECRETO 1902/1996, de 2 de agosto, (BOE 09-09-1996), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. DECRETO 53/2001, de 24 de julio, de modificación de la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones.

Comunidad Autónoma	Organismo	Transferencia de competencias
JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA -LA MANCHA http://www.jccm.es	Consejería de Industria y Trabajo Dirección General de Trabajo Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral	REAL DECRETO 382/1995, de 10 de marzo, (BOE 19-04-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla - La Mancha en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN http://www.jcyl.es	Consejería de Industria, Comercio y Turismo Dirección General de Trabajo Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León	REAL DECRETO 831/1995, de 30 de mayo, (BOE 06-07-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en materia de trabajo. REAL DECRETO 833/1995, de 30 de mayo, (BOE 06-07-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. ORDEN de 5 de julio de 2001, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 27 de junio de 1997, por la que se desarrolla la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo y se crea el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. DECRETO 282/2001, de 13 de diciembre, (BOCYL 14-12-2001), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo.
GENERALIDAD DE CATALUÑA http://www.gencat.es	Dirección General de Relaciones Laborales Subdirección General de Prevención y Seguridad Laboral (Departamento de Gobernación y Relaciones Institucionales) Subdirección General de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos (Departamento de Justicia e Interior)	REAL DECRETO 2947/1982, de 15 de octubre, (BOE 12-11-1982), de Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cataluña en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Comunidad Autónoma	Organismo	Transferencia de competencias
<p>JUNTA DE EXTREMADURA</p> <p>http://www.juntaex.es/consejerias/mut</p>	<p>Consejería de Trabajo</p> <p>Dirección General de Trabajo</p> <p>Centro Extremeño de Seguridad y Salud Laboral (CESSLA.)</p>	<p>REAL DECRETO 640/1995, de 21 de abril, (BOE 17-05-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p> <p>DECRETO 57/1998, de 5 de mayo, (DOE 12-05-1998), por el que se crea el Servicio Regional de Sociedades Cooperativas y Laborales y se modifica el Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo.</p> <p>DECRETO 6/2000, de 8 de febrero, (DOE 10-02-2000), de estructura orgánica de la Consejería de Trabajo.</p>
<p>JUNTA DE GALICIA</p> <p>http://www.xunta.es</p>	<p>Consejería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales</p> <p>Dirección General de Relaciones Laborales</p> <p>Consejo Gallego de Seguridad e Higiene en el Trabajo</p>	<p>REAL DECRETO 2381/1982, de 24 de julio, (BOE 24-09-1982), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p> <p>DECRETO 143/1985, de 13 de junio, (DOG 19-06-1985), por el que se establece la estructura orgánica de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p>
<p>COMUNIDAD DE MADRID</p> <p>http://www.comadrid.es</p>	<p>Consejería de Economía y Empleo</p> <p>Dirección General de Trabajo y Empleo</p> <p>Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>REAL DECRETO 934/1995, de 9 de junio, (BOE 11-07-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p> <p>LEY 23/1997, de 19 de noviembre, (BOCM 27-11-1997), de creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p>REGION DE MURCIA</p> <p>http://www.carm.es</p>	<p>Consejería de Trabajo y Política Social</p> <p>Dirección General de Trabajo</p> <p>Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia</p>	<p>REAL DECRETO 373/1995, de 10 de marzo, (BOE 18-04-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p>

Comunidad Autónoma	Organismo	Transferencia de competencias
<p>COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA</p> <p>http://www.cfnavarra.es</p>	<p>Dirección General de Trabajo</p> <p>Departamento de Industria, Comercio y Turismo</p> <p>Instituto Navarro de Salud Laboral</p>	<p>REAL DECRETO 1774/1985, de 1 de agosto, (BOE 01-10-1985), de Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra en materia de industria, minas y energía.</p> <p>REAL DECRETO 898/1986 de 11 de abril, (BOE 10-05-1986) de Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p> <p>DECRETO FORAL 435/1992, de 28 de diciembre, (BON 25-01-1993), por el que se crea el Instituto Navarro de Salud Laboral y se establece su estructura orgánica y funcional.</p> <p>DECRETO FORAL 545/1995, de 13 de noviembre, (BON 04-12-1995), por el que se modifica la estructura orgánica del Instituto Navarro de Salud Laboral.</p> <p>ORDEN FORAL 44/1996 de 14 de febrero, (BON 11-03-1996), del Consejero de Salud, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Instituto Navarro de Salud Laboral a nivel de unidades.</p>
<p>GOBIERNO DE LA RIOJA</p> <p>http://www.larioja.org</p>	<p>Consejería de Salud y Servicios Sociales</p> <p>Dirección General de Salud</p> <p>Consejería de Hacienda y Empleo</p> <p>Instituto Riojano de Salud Laboral</p>	<p>REAL DECRETO 945/1995 de 9 de junio, (BOE 06-07-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p> <p>REAL DECRETO 946/1995, de 9 de junio, (BOE 06-07-1995), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de trabajo, (ejecución de la legislación laboral).</p> <p>DECRETO 36/1997, de 27 de junio, (BOR 05-07-1997), por el que se crea el Instituto Riojano de Salud Laboral y se establece su estructura orgánica y funcional.</p>
<p>COMUNIDAD VALENCIANA</p> <p>http://www.gva.es</p>	<p>Consejería de Empleo</p> <p>Dirección General de Trabajo</p>	<p>REAL DECRETO 4108/1982, de 29 de diciembre, (BOE 26-02-1983), sobre Traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Generalidad Valenciana en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p>

Comunidad Autónoma	Organismo	Transferencia de competencias
PAIS VASCO http://www.euskadi.net	Dirección de Trabajo y Seguridad Social Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN)	REAL DECRETO 2557/1985, de 18 de diciembre, (BOE 09-01-1986), de Traspaso de servicios de la Administración del Estado al País Vasco en materia de Seguridad de Higiene en el Trabajo. DECRETO 19/1986, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. DECRETO 240/1987 de 16 de junio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Seguridad Social. DECRETO 315/1991, de 14 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del departamento de trabajo y seguridad social. LEY 7/1993, de 21 de diciembre, (BOPV 07-01-1994), de creación del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral/Osalan. DECRETO 107/1996, de 14 de mayo, de modificación del Decreto de estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
CEUTA http://www.ciceuta.es	Gabinete técnico provincial del INSHT	
MELILLA http://www.camelilla.es/	Gabinete técnico provincial de INSHT	

Organismos internacionales

Organización Internacional del trabajo OIT o ILO (International Labour Organization)

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919 con el fin de promover la mejora de las condiciones de trabajo, actualmente es una organización integrada en la Organización de las Naciones Unidas, dedicada a los aspectos relacionados con el trabajo, constituida por representantes de los gobiernos, los sindicatos y los empresarios de los países miembros. Es una organización de asesoría técnica, si bien sus decisiones no son obligatorias en su aplicación, puesto que han de ser aceptadas por los países, tienen mucha influencia en el desarrollo de la prevención en un ámbito mundial. Las funciones de la OIT son:

Funciones

- Asistencia técnica.
- Recopilación y difusión de información.
- Elaboración y aprobación de convenios (vinculantes para los estados una vez ratificados) y recomendaciones (pautas para el desarrollo de la legislación laboral).

La organización de la OIT es la siguiente:

- La Conferencia General: formada por 4 representantes de cada Estado miembro. Es el órgano deliberante que adopta las decisiones de la Organización.
- El Consejo de Administración: formado por 28 representantes de los gobiernos, 14 de los empresarios y 14 de los trabajadores. Es el órgano ejecutor de las decisiones adoptadas por la Conferencia General y el encargado de controlar el cumplimiento de los acuerdos por parte de los Estados miembro.
- La Oficina: es el secretariado permanente de la OIT, dirigida por un Director General nombrado por el Consejo. Es un órgano de apoyo técnico administrativo, con funciones de estudio, investigación, información y documentación.

Las decisiones de la OIT pueden ser:

Convenios	Vinculan a los estados una vez que los han ratificado.
Recomendaciones	No originan vinculación, tiene carácter de propuesta o invitación para observar determinadas acciones.

Las materias objeto de convenio de la OIT se indican de manera resumida en la siguiente tabla.

Materias objeto de convenio de la OIT	
De carácter general	Seguridad y salud de los trabajadores. Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Menores. Materiales peligrosos. Radiaciones. Contaminantes ambientales. Trabajadores nocturnos.
De carácter sectorial	Navegación y pesca. Puertos. Minas. Construcción. Comercio y oficinas.
Inspección	

Organización Mundial de la Salud (OMS)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), es el organismo de las Naciones Unidas especializado en salud, se creó el 7 de abril de 1948. El objeto es la promoción de la salud en todos los lugares y en todas las actividades que se desarrollen.

La organización de la OMS es la siguiente: los 192 Estados Miembros de la OMS gobiernan la Organización por medio de la Asamblea Mundial de la Salud. La Asamblea está compuesta por representantes de los Estados Miembros.

Los principales cometidos de la Asamblea Mundial de la Salud son aprobar el programa y el presupuesto de la OMS para el siguiente bienio y decidir las principales cuestiones relativas a las políticas sanitarias. Estas políticas sanitarias, en general, y laborales en particular son un referente para los diferentes gobiernos del mundo para establecer las propias.

La OMS desarrolla documentos, convenios etc. de índole fundamentalmente técnica en el ámbito de la medicina, medio ambiente, psicología, etc. de referencia para la comunidad científica a nivel mundial.

Unión Europea

La Unión Europea desde su origen ha prestado un interés especial a la salud en el medio laboral y así se ha explicitado en los documentos constitutivos:

- La Carta Social Europea de 1961.

- La Comunidad Europea. Sus tres Tratados fundacionales (CECA, CEE y EURATOM) se incluyen referencias a la prevención de riesgos laborales y la seguridad.
- El Acta Única Europea.

Asimismo, la UE busca la equiparación entre los distintos estados miembros y el establecimiento de políticas de prevención comunes. Las actuaciones de la UE se materializan, básicamente, en las disposiciones legales de distinto rango y, también, en los Programas de Acción de carácter plurianual y en las prioridades que definen las distintas políticas comunitarias.

Dentro de la Comisión Europea, el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales es la Dirección General V: Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, compuesta por siete Direcciones.

Otras Direcciones Generales relacionadas:	DG III: Industria, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones. DG XI: Medio Ambiente, Seguridad Nuclear y Protección Civil. DG XII: Ciencia, Investigación y Desarrollo.
La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo	Creada en 1994 con sede en Bilbao. Es un órgano técnico-administrativo. Constituye la red de información y cooperación entre distintos países, basada en internet.
Comité Económico y Social	El Comité Económico y Social Europeo es el órgano consultivo que, a nivel europeo, organiza la representación, el debate y la expresión de los diferentes sectores de la vida económica y social.
La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo	Creada en 1975.
El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional	Creado en 1975.
Comités de Normalización	Comité Europeo de Normalización (CEN). Comité Europeo de Normalización en el campo Eléctrico (CENELEC).

La adopción de decisiones de la UE en el campo de lo social, es por mayoría simple, lo que manifiesta la voluntad de equilibrar y cohesionar a los diferentes estados miembros y facilita la adopción de acuerdos vinculantes. Los principios en que se apoya la aproximación de las distintas legislaciones son:

- El principio de nivel de protección elevado, evitando la igualación hacia los niveles más bajos
- El principio de establecimiento de mínimos, por debajo de los cuales no se admiten las exigencias de los países miembros

Las manifestaciones legales de la Unión Europea son:

Reglamentos	De aplicación directa e inmediata en los estados miembros.	
Directivas	Requieren la transposición a la legislación de cada estado miembro para poder ser efectivas en los mismos. Son las disposiciones habituales en materia de prevención de riesgos laborales.	
	Las Directivas sobre prevención de riesgos laborales engloban:	Relativas a seguridad de productos (maquinaria, material eléctrico, recipientes y equipos a presión o a gas, equipos de protección individual, etc.).
		Relativas a seguridad y salud en el trabajo (lugares de trabajo, señalización, agentes químicos, biológicos, físicos, etc.).
Resoluciones	Dirigidas a regular situaciones concretas, no tiene validez normativa.	

La Unión Europea ha adoptado la "Nueva Estrategia Comunitaria en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002-2006)", que establece como principales orientaciones para los próximos años, la promoción de un enfoque global para el bienestar físico, moral y social para los trabajadores, un mayor énfasis en aquellos aspectos relacionados con la educación y sensibilización en la prevención de riesgos laborales y la integración de la salud laboral en las demás políticas comunitarias.

Otras iniciativas comunitarias relacionadas:

- "Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las Empresas".
- El programa SAFE, es el programa europeo de acción para la salud y la seguridad en el trabajo. Su objetivo general es mejorar la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo y prevenir o reducir los riesgos profesionales, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Agencias comunitarias

Una agencia comunitaria es un organismo de Derecho público europeo, distinto de las Instituciones Comunitarias (Consejo, Parlamento, Comisión, etc.) con personalidad jurídica propia. Las agencias comunitarias se crean para desempeñar una tarea específica de naturaleza técnica, científica o de gestión.

Existen quince organismos con esa definición, aunque tienen diferentes nombres (Centro, Fundación, Agencia, Oficina, Observatorio).

De las 15 agencias de la Unión Europea, las que tienen competencia en prevención y seguridad, de forma destacada son:



Información en Internet

Agencia Europea de Seguridad y Salud	http://www.osha.eu.int
American Health & Safety	http://www.ahsafety.com/ahsnew
American Industrial Hygiene Association	http://www.aiha.org
Asociación Española de Fabricantes de Máquinas y Herramientas	http://www.afm.es
Asociación Nacional de Entidades de Prevención Acreditadas	http://www.anepa.es
Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid	http://www.aecom.es/aecom
Asociación de Empresas de Equipos de Protección Personal	http://www.asepal.es

Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)	http://www.amat.es
Asociación Española de Enfermería del Trabajo AET	http://www.fut.es/~aet
Asociación Española de Especialistas en Medicina Trabajo AEEMT	http://www.telprof.es/aeemt
Asociación Nacional de Auditores en Prevención de Riesgos Laborales	http://www.anap.es
Asociación para la Prevención de Accidentes	http://www.apa.es
Asociación de Servicios de Prevención Ajenos	http://www.aspaprevencion.com
Asociación Nacional de Normalización de Bienes de Equipo	http://www.bequinor.org
Boletín Oficial del Estado	http://www.boe.es
Boletín Oficial de la Unión Europea. Comisión Europea	http://europa.eu.int
Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. CEPYME.	http://www.cepyme.es
Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa	http://www.copyme.es
Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE	http://www.ceoe.es
Confederación europea de sindicatos	http://www.etuc.org
Confederación Sindical de Comisiones Obreras. CCOO	http://www.ccoo.es
Estadísticas de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo	http://es.osha.eu.int/statistics
EUROSTAT (Servicio de Información Estadística de la Unión Europea)	http://europa.eu.int/comm/eurostat
Fundación Laboral de la Construcción	http://www.flcsedesocial.com
Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales	http://www.funprl.es

Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo (INMST)	http://www.inmst.es
Instituto de Salud Carlos III	http://www.isciii.es
Instituto Nacional Salud (Insalud)	http://www.msc.es/insalud
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)	http://www.insht.es
Instituto de Toxicología	http://www.mju.es/toxicologia
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	http://www.mtas.es
Ministerio de Sanidad y Consumo	http://www.msc.es
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	http://www.ilo.org
Organización Mundial de la Salud	http://www.who.int
Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo	http://www.mtas.es/insht/redsst
Seguridad Social	http://www.seg-social.es
Sindicato de Enfermería SATS	http://www.satse.es
Unión Europea. UE	http://europe.eu.int
Unión General de Trabajadores. UGT	http://www.ugt.es
USO	http://www.uso.es

Esquema de la normativa española

En este capítulo se resume, muy esquemáticamente, la evolución de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. No se pretende dar una relación exhaustiva de disposiciones, lo que sería el objeto de una obra de carácter jurídico, sino destacar los aspectos regulados que van a ser objeto de la actividad del prevencionista.

1940-1975 Las disposiciones precursoras	
El Reglamento de Seguridad e Higiene de 1940 (Orden Ministerial)	Es la norma precursora de la legislación preventiva. Fija la filosofía de la prevención, aunque con unos contenidos muy primarios. Tiene carácter jurídico-técnico. Durante su vigencia se aprobaron normas técnicas como: <ul style="list-style-type: none"> • El Reglamento de Seguridad en la Construcción (O.M. de 20 de mayo de 1952). • El Reglamento de trabajos prohibidos a mujeres o menores por peligrosos e insalubres (D. de 26 de julio de 1957).
Las Reglamentaciones Laborales	De carácter sectorial. Derivadas de la Ley de 16 de octubre de 1942, de Reglamentaciones de Trabajo.
Los Reglamentos de régimen interior	De carácter interno en cada empresa. Precursores de la integración de la prevención en la gestión empresarial.
Los Comités de Seguridad e Higiene	Regulados inicialmente por la Orden de 21 de septiembre de 1944, en empresas caracterizadas por su tamaño o peligrosidad. Posteriormente regulados por el Decreto 432 / 1971 de 11 de marzo, que derivó hacia los Comités las funciones que en este campo tenían los Jurados de Empresa.
Los Servicios Médicos de Empresa	Decreto 1036/1959 de 10 de junio de 1959. Orden de 21 de noviembre de 1959. Son las normas precursoras de los aspectos sanitarios de la prevención.
La Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1971	Hasta la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 ha cubierto el vacío normativo en esta materia. Actualmente está prácticamente derogada por la Ley.

Fuente: elaboración propia a partir de Derecho de Prevención de Riesgos Laborales, Rafael Díaz Moliner. 1998.

1975-1995 La etapa democrática	
La Constitución Española de 1978	<p>Aparece por primera vez, en un texto de naturaleza fundamental, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo (art. 15 y 40).</p> <p>Vincula a los poderes públicos a hacer eficazmente operativo dicho derecho.</p> <p>Declara competencia exclusiva del Estado la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los organismos de las CCAA (art. 149, 7).</p>
El Estatuto de los Trabajadores	<p>Ley 8 / 1980 de 10 de marzo (ET).</p> <p>RD legislativo 1 / 1995 de 24 de marzo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).</p> <p>Dedican un artículo a la Seguridad e Higiene.</p>
<p>Ley 8 / 1988 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)</p> <p>RD Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la LISOS</p>	<p>Agrupando como "orden social" la regulación de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laboral. • Seguridad Social. • Seguridad e Higiene. • Empleo. <p>Actualmente ese intento unificador se ha roto con las disposiciones propias de la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
El Acuerdo Administración - Sindicatos de 15 de septiembre de 1994	<p>Incluía como materia objeto de negociación las medidas sobre salud laboral.</p> <p>Precedido por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley 9 / 1987, de 12 de junio de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. • La Ley 7 / 1990, de 19 de julio, de Negociación Colectiva y participación en las Condiciones de Trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir de Derecho de Prevención de Riesgos Laborales, Rafael Díaz Moliner. 1998.

1995-2003

La etapa iniciada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

Marca un antes y un después en la evolución normativa y en los aspectos sociales y profesionales vinculados con la prevención.

Aspira a dar coherencia a toda la normativa de prevención y tiene carácter general por su carácter no excluyente respecto:

- Al trabajo por cuenta ajena (actualmente en revisión para ampliar a trabajadores por cuenta propia ó autónomos).
- Los riesgos.
- La acción preventiva.

Da cumplimiento a disposiciones de carácter supranacional:

- La Directiva 89 / 391, de 12 de junio (existía un procedimiento sancionador frente a España por el retraso en su transposición).
- El Convenio 155 de la Oficina Internacional del Trabajo, ratificado por España en 1955.

Aborda:

- Política de los poderes públicos. Actuación y coordinación de las distintas administraciones.
- Participación de empresarios y trabajadores.
- Derechos y obligaciones:
 - Protección.
 - Principios de la acción preventiva.
 - Evaluación de riesgos.
 - Formación.
 - Medidas de emergencia.
 - Coordinación de actividades empresariales.
 - Casos específicos: trabajadores especialmente sensibles, maternidad, temporalidad, etc.
- Servicios de prevención.
- Consulta y participación de los trabajadores.
- Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores.
- Responsabilidades y sanciones.

Para su desarrollo la LPRL prevé la regulación de las siguientes materias:

- Condiciones de trabajo: requisitos mínimos.
- Operaciones, procesos y exposiciones a agentes nocivos.
- Criterios técnicos de evaluaciones, metodologías y guías.
- Servicios de prevención.
- Trabajos especialmente peligrosos.
- Enfermedades profesionales: calificación.

1995-2003

La etapa iniciada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Las disposiciones derivadas de la Ley

Desarrollo jurídico de la Ley:

Reglamento de los Servicios de Prevención. R. D. 39 / 1997 de 17 de enero de 1997

Modificado por R.D. 780/1998, de 30 de abril

Tiene carácter jurídico, a diferencia del resto de las disposiciones reglamentarias derivadas de la Ley que tienen carácter jurídico-técnico.

Desarrolla muchas de las materias de la Ley:

- Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva.
- Organización de los recursos para actividades preventivas.
- Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención.
- Auditorías.
- Funciones y niveles de cualificación profesional.
- Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de la salud.

Normas que desarrollan el Reglamento de los Servicios de Prevención:

OM de 27 de junio de 1997

- Condiciones de acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención.
- Condiciones de autorización de auditores.
- Condiciones de autorización de actividades formativas.

OM de 22 de abril de 1997

- Régimen de funcionamiento de las Mutuas en el desarrollo de actividades de prevención.

RD 780 / 1998, de 30 de abril

- Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

RD1488/1998, de 10 de julio

- Adaptación de la legislación sobre prevención a la Administración General del Estado.

RD 1161/2001, de 26 de octubre

- Título de técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales en el Catálogo de Títulos Profesionales, Ciclo Formativo de Grado Superior (FP II).

Año 2003:

Las altas cifras de siniestralidad laboral que persisten en España, ponen de manifiesto que no se han alcanzado los objetivos perseguidos con la Ley 31 /1995. No se ha conseguido implantar en el mundo empresarial una nueva cultura de la prevención, que vaya más allá del mero cumplimiento formal de obligaciones y deberes.

Existe un consenso entre Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales, sobre la necesidad de adoptar medidas para superar los problemas e ineficiencias: Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales (30/12/2002). Como consecuencia del Acuerdo se adoptan medidas para reformar el marco normativo. Se aprueba la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que incluye:

- Refuerzo de la función de vigilancia y control de la Inspección de Trabajo.
- Implantación en la empresa del Plan de Prevención, permanentemente actualizado y sometido al control de la Administración.
- Mayor presencia en la empresa de los "recursos preventivos" del empresario.
- Mayor participación del Comité de Seguridad y Salud.
- Modificación de infracciones y sanciones (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social).

Año 2004:

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Desarrollo jurídico-técnico de la Ley, disposiciones sobre:	Disposiciones
Condiciones de los lugares de trabajo	<p>General: R. D. 486 / 1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buques de pesca: R.D. 1216 / 1997 y R.D. 258/1999 de 12 de febrero. • Actividades mineras: R.D. del Ministerio de Industria 1389/1997, de 5 de septiembre, R.D: 150 /1996 de 2 de febrero. • Obras de construcción: R.D. 1627/1997, de Presidencia de Gobierno, de 24 de octubre. <p>Locales de trabajo: R.D. 485/1997, de 14 de abril sobre señalización de seguridad.</p>
Riesgo eléctrico	R.D. 614/2001, de 8 de junio.
Equipos de trabajo	<p>General: R.D. 1215/1997 de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud.</p> <p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipos con pantallas de visualización: R.D. 488/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud.
Equipos de protección individual	R.D. 773/1997, de 30 de mayo sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud.
Regulación de operaciones	R.D. 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos dorsolumbares.
Agentes	<p>R.D. 423/1997, de 21 de marzo, sobre protección de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención controlada.</p> <p>R.D. 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos. Modificado por la OM de 25 de marzo de 1998, que le adapta al progreso técnico.</p> <p>R.D. 665/1997, de 12 de mayo sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Modificado por RD 1124/2000 de 16 de junio y RD 349/2003 de 21 de marzo.</p> <p>R.D. 374 / 2001, de 6 de abril, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo.</p>
Empresas de Trabajo Temporal	R.D. 216 /1999, de 5 de febrero, disposiciones mínimas de seguridad y salud.
Coordinación de actividades empresariales	R.D. 171/2004, de 30 de enero.

Las disposiciones de naturaleza jurídico-técnica se encuentran condicionadas por los avances de la técnica, lo que implica modificaciones. Para actualizar los conocimientos técnicos y facilitar la aplicación de estas normas, la propia legislación contemplan dos instrumentos:

- Las Guías Técnicas del INSHT que están orientadas hacia la evaluación de riesgos.
- Las habilitaciones normativas, generalmente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, en algunos casos, con referencia a otros ministerios que deben emitir informe favorable.

Desarrollo técnico de los reales decretos		
Materia regulada	Guía Técnica (GT) del INSHT y año de publicación	Ministerio que debe emitir informe favorable
Radiaciones ionizantes	No existe referencia	
Señalización	GT año 2000 que desarrolla el RD 485/1997	
Lugares de trabajo	GT año 1999 que desarrolla el RD 486/1997 y la Dir. 89/654/CEE	
Manipulación manual de cargas	GT año 1998 que desarrolla el RD 487/1997	
Pantallas de visualización	GT año 1998 que desarrolla el RD 488/ 1997	
Agentes biológicos	GT año 2001 que desarrolla el RD 664/1997	Sanidad y Consumo
Agentes cancerígenos	En preparación	Sanidad y Consumo
Agentes químicos	Límites adoptados por el INSHT para 2003. Desarrolla el RD 374 /2001	
Equipos de protección individual	GT año 1999 que desarrolla RD 773/1997	Industria y Energía
Equipos de trabajo	GT año 2000 que desarrolla el RD 1215/1997	Industria y Energía
Buques de pesca		
Riesgo eléctrico	GT año 2003 que desarrolla RD 614 /2001 .	
Obras de construcción	No existe referencia a guías técnicas	Fomento, Medio Ambiente e Industria y Energía

Hasta aquí se han expuesto las disposiciones de carácter obligatorio, tanto de naturaleza jurídica, como técnico-jurídica. En el campo de la prevención existen además las normas técnicas, que no pertenecen al cuerpo legislativo pero son de aplicación generalizada en el desempeño de la acción preventiva y tienen carácter nacional e internacional (UNE, ISO, OSHA, etc.).

CUADRO RESUMEN GENERAL DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Naturaleza	Tipo de norma	Efectos	Ejemplos
Normas de carácter jurídico	Normativa de Prevención	Obligatorias	Reglamento de los Servicios de Prevención
Normas de carácter técnico-jurídico	Normativa de Prevención	Obligatorias	R. D. 486 / 1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
	Guía técnicas	No obligatorias, orientadoras	Guía Técnica del INSHT sobre Lugares de Trabajo
Normas técnicas (pertenecen al ámbito de la normalización, no al legislativo)	Normas técnicas de prevención	No obligatorias orientadoras	Normas OSHA 18001 UNE 81900 EX

Si bien la normativa de prevención, en sentido estricto, se corresponde básicamente con la Ley de Prevención y las normas derivadas de la misma, en la práctica, la legislación aplicable para el desempeño de la función preventiva es mucho más amplia, ya que las disposiciones legales que afectan otros campos de actividad, (fundamentalmente el industrial, el sanitario y el medioambiental), en la medida en que contienen prescripciones destinadas a preservar la seguridad y la salud, se consideran parte de la normativa de prevención. Es decir, se trata de normas legales que contienen o son susceptibles de producir, prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

En este sentido, son especialmente relevantes, respecto a la función preventiva en la empresa, las disposiciones en el ámbito de la seguridad industrial, que abordan los siguientes aspectos:

- Accidentes de trabajo.
- Almacenamiento de productos químicos.
- Aparatos a presión.
- Aparatos de elevación y manutención.
- Electricidad.
- Explosiones.

- Emergencias y evacuación.
- Incendios.
- Máquinas.
- Materia primas y productos terminados.

Normativa internacional con incidencia en la legislación española

Ámbito internacional: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

CUADRO RESUMEN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.
TODOS ELLOS HAN SIDO RATIFICADOS POR ESPAÑA

De carácter general	Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (nº 155).	
	Sobre protección de la maquinaria (nº 119).	
	Sobre peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador (nº 127).	
	Protección por las características del trabajador	Mujeres embarazadas y en período de lactancia (nº 3, 4, 45 y 103). Menores (nº 6, 16, 77, 78, 79, 90, 123, 124 y 138).
Protección por las características de determinados agentes	Materiales peligrosos (nº 13, 136 y 162). Radiaciones ionizantes (nº 115). Contaminantes ambientales: contaminación del aire, ruido y vibraciones (nº 148).	
Protección por razones de la actividad	Trabajadores nocturnos (nº 4, 79 y 90).	
De carácter sectorial	Navegación y pesca	Nº 16, 53, 55, 68, 69, 73, 92, 113, 126, 134, 147, 163 y 164.
	Puertos	Nº 27, 32, 137 y 152.
	Minas	Nº 45, 123 y 124.
	Construcción	Nº 62.
	Comercio y oficinas	Nº 120.
Sobre inspección	Nº 81 y 129.	

ÁMBITO EUROPEO

Directiva marco	Directivas derivadas (establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud)	
Directiva del Consejo 89 / 391 / CEE sobre aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. Conocida como "Directiva marco"	Lugares de trabajo	89 / 654/ CEE
	Utilización de equipos de trabajo	89 / 65 / CEE
	Maquinaria móvil y de elevación	95 / 63/ CE
	Trabajos en altura	2001/ 45/ CE
	Utilización de equipos de protección individual	89 / 656/ CEE
	Manipulación manual de cargas que entrañen riesgos dorsolumbares	90 / 269/ CEE
	Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización	90/270/CEE
	Riesgos derivados de agentes cancerígenos	90/394/CEE 97/42/CE 1999/38/CE
	Riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	90 /679 /CEE 2000/54/CE
	Riesgos por agentes químicos	98 / 24 / CE
	Primera lista de valores límite de exposición	2000 / 39 /CE
	Obras de construcción temporales o móviles	92/57/CEE
	Señalización de seguridad y salud en el trabajo	92 /58/CEE
	Trabajadores temporales	91 / 383 / CEE
	Trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia	92/85/CEE
	Trabajadores de industrias extractivas por sondeos	92/91/ CEE
	Trabajadores de industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas	92/104/CEE
	Buques de pesca	92/29 /CEE 93/103/CEE
	Protección de los jóvenes en el trabajo	94 /33/CE
	Trabajos en atmósferas explosivas (ATEX)	1999 / 92 CE
	Ordenación del tiempo de trabajo	93/194/CE 2000/34/CE
	Ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar	1999/63/CE 1999/95/CE
	Ordenación del tiempo de trabajo de personal de vuelo de aviación civil	2000 / 79/ CE
	Ordenación del tiempo de trabajo en transporte por carretera	2002/15/ CE
	Riesgos derivados de agentes físicos: vibraciones	2002/44/CE
	Riesgos derivados de agentes físicos: ruido	2003/10/CE
Recomendaciones sobre seguridad y salud de los trabajadores autónomos	2003/134/CE	

OTRAS DIRECTIVAS DE PREVENCIÓN SOBRE AGENTES HIGIÉNICOS

Sobre protección de los trabajadores contra los riesgos de exposición a los agentes físicos, químicos y biológicos durante el trabajo	Directiva del Consejo 80/1107/CEE (con rango de Directiva marco)
Agentes biológicos	90/796/CEE
Agentes cancerígenos	88/364/CEE 90/394/CEE 97/42/CE 1999/38/CE
Riesgos por agentes químicos	98 / 24 / CE 2000 / 39 / CE
Amianto	91/659/CEE 83/447/CEE 2003/18/CE
Benceno y líquidos peligrosos	89/677/CEE
Benceno	82/806/CEE
Cadmio	91/338/ CEE
Cloruro de polivinilo monómero	78/610/CEE
Líquidos peligrosos	79/633/CEE
Pentaclorofenol	91/173/ CEE
Plomo metálico y sus compuestos iónicos	82/605/CEE
Policloro trifenilo	83/264/CEE
Ruido: exposición al riesgo durante el trabajo	86/188/CEE

Además de las Directivas cuyo objetivo específico es la prevención de riesgos, existen las Directivas relacionadas con la actividad preventiva, que regulan aspectos de seguridad industrial o sectoriales:

- Electricidad.
- Equipos y máquinas.
- Aparatos de elevación y transporte y manejo de cargas.
- Recipientes a presión.
- Clasificación, envasado y etiquetado.
- Agricultura.
- Construcción.
- Marina mercante y pesca.
- Energía nuclear.
- Industrias extractivas.
- Laboratorios.
- Minería.
- Transportes de mercancías peligrosas.
- Accidentes mayores.

Información en Internet

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	http://www.insht.es
Legislación	http://www.inatlex.ilo.org
Legislación europea	http://www.ieuropa.eu.int/eur-lex
Legislación sobre seguridad y salud	http://www.ies.osha.eu.int/legislation
Centros de Documentación Europea.	http://europa.eu.int/comm/relays/edc/directory/edceurope_en.htm
Legislación europea	http://www.europa.eu.int/celex

Proyección profesional

La necesidad de llevar a cabo en la empresa una serie de funciones y actividades específicas, destinadas a evaluar las condiciones de trabajo, eliminar los riesgos o reducirlos y, en general, mantener las condiciones de trabajo más seguras, requiere la participación de profesionales formados adecuadamente para ello, los expertos en prevención o preventivistas, cuyo campo de trabajo, como se verá a continuación, es muy amplio.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impulsó notablemente la figura del experto en esta materia, si bien, en el ámbito empresarial y básicamente en la industria, estos profesionales tenían un campo de actividad reconocido, como expertos de Seguridad e/o Higiene.

La Ley y las normas derivadas de la misma, fundamentalmente el Reglamento de los Servicios de Prevención, han venido a resaltar la importancia de estos profesionales, regulando sus funciones y la formación mínima requerida según el nivel de responsabilidad de su actividad.

De acuerdo con las distintas responsabilidades, la Ley distingue tres niveles funcionales: básico, intermedio y superior.

Funciones de nivel básico

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección.
- Promover actuaciones preventivas básicas: orden y limpieza, señalización, mantenimiento, etc.
- Evaluaciones elementales de riesgos y establecer medidas igualmente elementales.
- Colaborar en la evaluación de riesgos generales y específicos de la empresa.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.
- Cooperar con los servicios de prevención.

Requisitos

- Formación especializada en materia de prevención: el programa establecido en el Reglamento tiene una extensión de 30 ó 50 horas, según el tipo de riesgos de la empresa. La formación deberá ser acreditada por un servicio de prevención o por una entidad autorizada para desarrollar formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Otro tipo de formación profesional requerida: se indica que debe poseer la formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo las funciones anteriores.
- Experiencia mínima de dos años en su nivel profesional o con responsabilidades equivalentes.

Funciones de nivel intermedio

- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.
- Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- Promover medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior a la vista de los resultados de la evaluación.
- Realizar actividades de formación e información básica a los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención.
- Cualquier otra función asignada como auxiliar o de colaboración con el nivel superior.

Requisitos

- Formación específica en materia de prevención: el Reglamento establece el programa de 300 horas obligatorio. A partir de 2001, la formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio en materia de prevención de riesgos laborales se regula por el con el Real Decreto 1161/2001 de 26 de octubre, considerando estas enseñanzas como un ciclo formativo de grado superior (Formación Profesional) con la denominación Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, lo que puede inducir a confusión con las funciones de nivel superior especificadas del Reglamento de los Servicios de Prevención y que se indican a continuación.

Funciones de nivel superior

Son las correspondientes al nivel intermedio y, además, las siguientes:

- Realización de evaluaciones de riesgos para las que se exija establecer estrategias de medición que aseguren que, los resultados obtenidos, caracterizan realmente la situación valorada, o requiera una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- La formación e información con carácter general, a todos los niveles y en las materias propias de su especialización.
- La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que, el control o reducción de riesgos, supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- En el caso de personal sanitario, la vigilancia y control de la salud.

Requisitos

- Titulación universitaria
- Formación especializada: programa de 600 horas, establecido por el Reglamento de los Servicios de Prevención. El programa formativo consta de 350 horas comunes, 100 horas dedicadas a profundizar en una de las tres especialidades: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial o Ergonomía y Psicología aplicada y 150 horas prácticas: actividades preventivas relacionadas con la especialidad cursada.

	Niveles profesionales en prevención		
	Básico	Intermedio	Superior
Plazos de actuación	Corto plazo	Corto y medio plazo	Medio y largo plazo
Carácter de sus funciones	Ejecución	Ejecución Planificación Control	Ejecución Planificación Control Toma de decisiones Establecimiento de directrices y criterios Reporta a directivo
Formación exigida	Programa especializado de 30-50 horas de prevención	Hasta 2001: programa especializado de 300 horas En 2003 se aprueba el currículo del ciclo formativo correspondiente a Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales	Titulación universitaria. Programa especializado de 600 horas. A su vez este programa se compone de parte común (350 horas), programa de especialidad (100 horas) y actividades preventivas o proyecto (150 horas). Las especialidades (excluyendo la medicina): • Seguridad en el trabajo. • Higiene industrial. • Ergonomía y psicología aplicada.

El responsable de prevención en la empresa

Independientemente de las categorías legales establecidas, el Técnico de Prevención, o Responsable de Prevención en una empresa, es quien integra las funciones de seguridad y salud en la estructura organizativa.

El empresario tiene la obligación de organizar la función preventiva según las posibilidades que establece la Ley:

- Asumiendo personalmente la actividad.
- Designando uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un Servicio de Prevención Propio.
- Contratando un Servicio de Prevención Ajeno.

Dicha organización supone asignar medios humanos con funciones específicas de prevención, al frente de las cuales está el responsable de prevención. El tamaño de esta organización dependerá de las características de la empresa, fundamentalmente de su tamaño, tipo de actividad y operaciones que en la misma se llevan a cabo.

La organización de la prevención supone, además, establecer el lugar de esta función dentro de la estructura de la compañía, definiendo entre otros elementos:

- Nivel de autonomía, responsabilidades y autoridad del departamento encargado de la función preventiva.
- Situación del departamento en la estructura de la empresa. La capacidad de influencia del departamento de prevención está directamente relacionada con la posición del directivo de quién depende, así como de su sensibilidad hacia estos temas.
- Relaciones entre este órgano y el resto de la empresa: canales de información hacia la alta dirección y hacia todos los trabajadores, así como los procedimientos de trabajo.
- Funciones y responsabilidades de los miembros del departamento encargado de la prevención.

Las funciones concretas van a depender del tamaño y la actividad en primer lugar y también de las características de la empresa, localización, centros, cualificación de personal, etc.

El técnico de prevención no es el responsable final de la seguridad, esta responsabilidad recae en el empresario. El ámbito de responsabilidad del técnico de prevención incluye el desempeño de todas las tareas de apoyo a la empresa para alcanzar los objetivos establecidos en la política de prevención, su labor es apoyar a los responsables de producción, sin autoridad sobre los mismos, aunque sí con mucha influencia.

El técnico de prevención actúa como centro de referencia en la empresa para todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral, es difícil que pueda llevar a cabo por sí solo todas las tareas relacionadas con la prevención, ya que, en algunos casos, la especificidad de las mismas requieren la intervención de profesionales especializados.

La ausencia de autoridad no impide que, en determinadas situaciones, pueda ejercer una influencia superior de la que se desprende de su situación jerárquica en la empresa. Se trata de un experto, con cierta posición reconocida, que consigue el apoyo de la alta dirección a la hora de evaluar actuaciones y responsabilidades de los trabajadores. Existen circunstancias concretas en las que el técnico de prevención debe ser consultado, en las que se precisa su aprobación expresa o en las que debe asumir, de forma temporal, la autoridad sobre los trabajadores.

Estas situaciones se producen de forma puntual, la tarea habitual del responsable de prevención es influir en el comportamiento de los trabajadores, no dirigirles. En defini-

tiva, su trabajo consiste en hacer efectiva la cultura de la prevención en todos los niveles de la empresa. Esto implica que el prevencionista, además de su experiencia y formación especializada en materia de prevención de riesgos laborales, deba dominar una serie de habilidades profesionales que le ayuden en el cumplimiento de sus funciones. En este sentido, son fundamentales los aspectos relacionados con la comunicación, la negociación y el liderazgo de estos profesionales.

Perfil del responsable de prevención	
Cualificación profesional	<p>Dominio de las técnicas preventivas y especialización en alguna de sus disciplinas.</p> <p>Es imprescindible la capacidad para actualización de conocimientos en una materia sometida a continuos cambios derivados tanto de la actividad legislativa como de la evolución científico-técnica.</p>
Capacidad de comunicación y carácter dialogante	<p>El responsable de prevención forma e informa a la empresa.</p> <p>El responsable de prevención no busca culpables de los errores o accidentes, por el contrario, tiene que ser capaz de encontrar el apoyo de los trabajadores para analizar honestamente las causas de los mismos y buscar soluciones.</p> <p>Debe ser capaz de establecer una comunicación fluida en todos los sentidos, hacia la dirección y hacia el resto de departamentos y trabajadores.</p>
Capacidad de liderazgo	<p>La adquisición de una auténtica cultura preventiva por parte de las empresas y organizaciones, se adquiere como consecuencia del convencimiento de sus miembros de la bondad y necesidad de un cambio de actitud. No se impone.</p>

El alcance de las funciones del técnico de prevención depende de las características de la empresa:

- Tamaño:
 - Número de trabajadores.
 - Extensión.
 - Capacidad productiva.
- Actividad que desarrolla.
- Características de los puestos de trabajo.
- Nivel de formación de los trabajadores.
- Nivel tecnológico de la empresa.
- Operaciones y procesos desarrollados en la empresa.
- Política y estrategias de la empresa.

Funciones principales	
Identificación y evaluaciones de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de metodologías de trabajo. • Análisis de las condiciones de trabajo que impliquen situaciones peligrosas. • Evaluación de consecuencias de potenciales accidentes. • Análisis económicos. • Investigación de accidentes. • Evaluación de la gravedad de accidentes. • Revisión de los procesos: identificación de errores, puntos débiles y acciones de mejora. • Investigación de problemas relacionados con la seguridad y salud. • Asesorar a la empresa en relación con las disposiciones legales.
Propuesta de medidas	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión sobre medidas a adoptar. • Propuestas de mejora de los procesos de trabajo, equipamientos, compras, productos, etc. • Evaluar la adecuación de las medidas adoptadas. • Actualización continua sobre el avance tecnológico en materia preventiva y adaptación de la empresa al mismo. • Evaluación del sistema de prevención de riesgos. Estadísticas y muestreos. • Evaluación de costes. • Evaluación de la eficacia y eficiencia de las medidas adoptadas y recomendaciones de mejora. • Diseño y desarrollo de los métodos y procedimientos de prevención de accidentes y situaciones peligrosas.
Comunicación, formación e información	<ul style="list-style-type: none"> • Interna: trabajadores y dirección. • Externa: Administración, clientes, proveedores, sociedad en general. • En situaciones de normalidad y ante episodios de riesgo y accidentes.

La necesidad de integrar una auténtica cultura preventiva, tanto en la empresa como en la sociedad en general, requiere reflexionar sobre la importancia de la multidisciplinariedad de los profesionales de la prevención. Lógicamente, la formación académica inicial va a determinar en buena medida la especialidad del prevencionista, así como el ámbito de su actividad profesional.

A título orientativo, se indican a continuación algunas de las áreas de trabajo afines a cada especialidad, así como potenciales sectores profesionales en los que desarrollar su

actividad como prevencionista. No se trata de una revisión exhaustiva ni rígida, sino puramente orientativa, con la que se pretende dar una idea de las posibilidades de desarrollo profesional de estos expertos.

No se incluyen los médicos por tener éstos una formación y un campo profesional bien definido en relación con la prevención de riesgos, lo que no ocurre en el caso de otros titulados.

Especialidades profesionales		
Seguridad en el trabajo	<p>Los expertos en Seguridad se asocian fundamentalmente con los aspectos relacionados con las instalaciones y equipos que pueden ser causa de accidente. Sus funciones más habituales se dedican a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de riesgos. • Desarrollo de medidas preventivas. • Inspecciones de seguridad y análisis de accidentes. • Planes de emergencia y autoprotección. • Condiciones de los lugares de trabajo y equipos. • Actividad preventiva relacionada con riesgos específicos: electricidad, incendios, explosiones, transporte, manipulación y almacenamiento de sustancias peligrosas. • Asesoría legal. • Consultoría. 	<p>Formación académica más frecuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingenieros. • Ciencias experimentales. • Derecho. • Relaciones laborales. <p>Desempeño profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como técnico de prevención en empresas de cualquier sector, con especial énfasis en construcción e industria. • Servicios de Prevención Ajenos. • Mutuas. • Consultoras y Auditoras. • Despachos de abogados. • Organizaciones empresariales. • Entidades de formación. • Investigación y desarrollo.

Especialidades profesionales		
Higiene industrial	<p>Los expertos en Higiene orientan en general su actividad a eliminar del ambiente de trabajo los riesgos asociados a contaminantes (físicos, químicos o biológicos) y a controlar los parámetros de estos por debajo de los niveles dañinos para el hombre, de manera que se eviten las enfermedades profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de riesgos: exposición a los diferentes agentes higiénicos. • Estrategias de muestreo y análisis. • Interpretación de resultados. • Propuesta y desarrollo de medidas preventivas relacionadas con la presencia de sustancias nocivas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, contaminantes biológicos etc. • Medidas para la mejora de la de ventilación, control de ruido y vibraciones, etc. • Consultoría. 	<p>Formación académica más frecuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciencias experimentales. • Ingenieros. <p>Desempeño profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como técnico de prevención en empresas de tipo industrial. • Laboratorios. • Mutuas. • Servicios de Prevención Ajenos. • Consultoras y Auditoras. • Entidades de formación. • Investigación y desarrollo.
Ergonomía y Psicosociología	<p>Los expertos en Ergonomía dedican su actividad a analizar y optimizar las condiciones habituales de trabajo, el ambiente de trabajo, el diseño de los puestos, los equipos y herramientas, las características de las tareas, la organización del trabajo, etc.</p> <p>Dentro de su ámbito de actuación se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de riesgos. • Desarrollo de medidas preventivas. • Diseño de puestos de trabajo, equipos y dispositivos en general. • Estudios de conducta y sus modificaciones. • Mejora de los procesos de trabajo y de la organización del mismo. • Consultoría. 	<p>Formación académica más frecuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciencias • Ingenieros • Humanidades en general <p>Desempeño profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como técnico de prevención en cualquier tipo de empresas • Mutuas • Servicios de Prevención Ajenos • Consultoras y Auditoras • Entidades de formación • Investigación y desarrollo

En el desempeño de sus funciones, el técnico de prevención colabora de manera especial con:

- Las áreas productivas: cuyo personal, condiciones de trabajo, riesgos, tareas y puestos de trabajo, constituyen el objeto al que se dirige la acción preventiva fundamentalmente.
- El departamento de recursos humanos: responsable de la adecuación de los trabajadores a los puestos de trabajo y de la formación e información de los mismos.
- Las áreas de medio ambiente y calidad: con las que comparte o coordina algunos métodos y criterios de trabajo.

Finalmente es preciso resaltar que la normativa ha propiciado el desarrollo de un sector de actividad, destinado a proporcionar servicios de prevención, que se nutre de profesionales especializados en este campo, desde una procedencia multidisciplinar. Es decir, se requieren profesionales procedentes de distintas disciplinas académicas, desde humanidades a técnicas, que, dentro de su campo de conocimiento han orientado su especialización y actividad hacia la seguridad y salud laboral.

Los nuevos retos

La entrada en vigor de la Ley de Prevención supuso un impulso importante de esta materia en el ámbito empresarial. No obstante, la finalidad de la Ley, desarrollar una cultura de la prevención en las empresas, apoyada en las nuevas exigencias legales y en las nuevas figuras creadas por la normativa, no se ha alcanzado al cabo de más de un lustro.

La elevada siniestralidad que persiste en nuestro país, no es sino la punta del iceberg que hace visible la falta de integración de la función preventiva en la empresa. A pesar del importante desarrollo legislativo que se ha producido en los últimos años (o quizá como consecuencia no deseada de la abundancia de normas), no se ha logrado dicha integración ni, en general, el desarrollo actitudes proactivas, en lugar de reactivas, en esta materia. Se tiende, en general, a optar por el cumplimiento, más o menos estricto, de la legislación, a desarrollar una prevención fundamentalmente "formal", sin profundizar en actividades a medio-largo plazo destinadas a cambiar actitudes y a incorporar criterios preventivos en la gestión general de las compañías.

En este sentido se formulan los recientes planteamientos de reforma de la legislación, tratando de reorientar la actividad preventiva hacia la integración de una cultura preventiva en la empresa, propiciando que arraiguen hábitos adecuados de conducta, impulsando la planificación de las actuaciones, etc.

Actualmente, el reto radica en sensibilizar a la sociedad en general, actuando sobre el individuo de manera que la cultura de la seguridad se asuma no sólo en el ámbito laboral, sino en todos los niveles (doméstico, ocio, etc) y formando desde la escuela. Ocurre aquí algo semejante a la evolución de la sensibilidad medioambiental de los ciudadanos, aproximadamente en los últimos diez años, desde prácticamente todos los

estamentos sociales y, de manera especial, desde la escuela, se actúa para generar en la sociedad una actitud activa hacia la protección del entorno.

La sociedad, debe trabajar para desarrollar una auténtica cultura preventiva, con independencia del ámbito de la vida de las personas al que nos estemos refiriendo: laboral, familiar, educativo, etc. En este sentido, queda un largo camino por recorrer, en el cual deberían jugar un papel fundamental tanto las administraciones como las empresas, sobre todo las grandes compañías que están comprometidas en estrategias de carácter social, promoviendo estos valores no sólo como estándares internos, sino como parte de su comunicación externa.

Por otra parte, los profesionales de la prevención y las personas familiarizadas con el campo de la seguridad, no necesitan ser convencidas de la importancia de su labor, el reto radica en el resto de la sociedad, en sus diferentes estamentos, que están escasamente familiarizados con los aspectos preventivos y que precisan ser conscientes de sus propias necesidades. Los trabajadores y el público en general, deben ser conscientes de la importancia de una mentalidad y actitud atenta a las cuestiones de seguridad; las empresas debe tener en cuenta que los riesgos y sus consecuencias están continuamente presentes; los políticos ser conscientes de su responsabilidad social en el desarrollo de las regulaciones...

Dado que la seguridad no es un producto sino un valor, el marketing de carácter social, cada vez más utilizado, puede ayudar a incentivar actitudes positivas hacia la mejora de la seguridad en todos los ámbitos, mostrar a las compañías como la seguridad reporta beneficios, o a las administraciones las bondades de la prevención integral.

La integración efectiva de la cultura preventiva, permite afrontar más fácilmente los nuevos retos a los que se enfrenta el mundo laboral.

Existe un consenso generalizado en considerar el cambio como un elemento omnipresente a la hora de describir el mundo del trabajo. De manera global, la adaptación continua y satisfactoria a ese cambio constante al que están sometidas las organizaciones y el medio en el que se desenvuelven, es el reto que se plantea la función preventiva en la actualidad.

La creciente complejidad de los factores de cambio, que actúan simultáneamente, amenazan la estabilidad de las estructuras de las organizaciones. Las empresas no pueden concentrarse en optimizar sus esquemas preventivos en relación con un entorno estable, sino que deben anticiparse al cambio, a los nuevos conocimientos y evoluciones.

El éxito de la función preventiva en una empresa implica:

- Un claro compromiso en la gestión.
- La participación de los empleados.
- Un sistema de gestión bien estructurado.

Un modelo de gestión comúnmente aceptado para llevar a cabo la gestión de la prevención es el de mejora continua. La revisión del sistema es una oportunidad para prever los cambios en la estructura de la compañía, el desarrollo de nuevos productos, la introducción de nuevas tecnologías o la entrada en vigor de nuevas disposiciones legales.

Por otra parte, la promoción de la prevención, puede apoyarse en estrategias específicas:

- Utilizar como un criterio más en las políticas de compras y selección de proveedores aspectos asociados con la seguridad y salud de los productos y servicios.
- Utilizar como argumento de venta de productos y servicios los estándares de seguridad y salud.

La implantación de una cultura preventiva en la empresa está estrechamente ligada con la ética, con el compromiso de la dirección con los valores sociales. Es más fácil motivar a los empleados a promover actitudes responsables respecto a la seguridad y la salud, cuando las compañías tienen políticas coherentes con su misión y los valores éticos se concretan en programas y acciones.

Una compañía con una buena cultura de la prevención es un entorno en el que todos los miembros de la organización comparten los mismos valores. En este sentido, tanto las actitudes de fatalismo frente a los accidentes, como las que tienden a conceder prioridad absoluta a la producción y a los plazos sobre el resto de los aspectos del trabajo, son contrarias a una auténtica cultura preventiva y, en el día a día, inducen a negligencias frente a los riesgos existentes.

El fomento de la participación de todas las personas involucradas (directivos, trabajadores y expertos) en la evaluación de riesgos, suele tener un impacto positivo en el sistema a de trabajo y en la actitud de los empleados que, en ocasiones, es el "cuello de botella" para desarrollar la función preventiva. La percepción de los empleados ayuda a identificar peligros y riesgos de manera prematura, impidiendo que se materialicen en pérdidas. Es una forma de impulsar una nueva actitud entre los empleados. Esto conlleva una mayor transparencia, información y comunicación en la empresa, lo que facilita la labor que desarrollan los encargados de la actividad preventiva: una persona o un equipo pueden no ser capaces de abarcar todos los aspectos y necesitan apoyarse en el resto de los trabajadores para desarrollar sus funciones. Por otra parte, las campañas de información y comunicación, bien diseñadas, ayudan a reducir la incertidumbre que a veces existe en determinados aspectos de la seguridad.

Un factor de cambio en la vida laboral es la frontera con la vida personal pues, con las nuevas modalidades de trabajo, a veces es difusa esa separación (teletrabajo, flexibilidad de horarios, ...). Por una parte esto nos lleva a un nuevo enfoque de la función preventiva en ámbitos que hasta ahora no se consideraban estrictamente laborales. Por otra parte, esta situación mueve a reflexionar sobre la distribución de los esfuerzos en mate-

ria de seguridad en la vida de las personas: el ámbito laboral es uno de los principales focos de atención, también lo es el tráfico, pero no existe el mismo nivel de promoción en otros aspectos como el doméstico o el ocio.

El desarrollo tecnológico y, en particular, las facilidades que ofrecen las tecnologías de la información, son un importante apoyo para avanzar en la adaptación del trabajo a la persona.

La formación continua es otro elemento fundamental que es preciso adecuar a los nuevos cambios. Lo aprendido en un momento determinado queda obsoleto a tenor de los continuos cambios: técnicos, tecnológicos, organizativos, etc. Especialmente sensibles a la falta de formación o a la obsolescencia de la misma son los trabajadores temporales, o a tiempo parcial, ya que sus oportunidades de aprender en el trabajo son menores. Aunque deben ser informados de los riesgos que conlleva su puesto de trabajo, no siempre se consigue esto satisfactoriamente, lo que unido a su menor integración en la empresa, plantea situaciones que requieren ser tenidas en cuenta por los responsables de prevención y por los departamentos de recursos humanos en general.

En este sentido, las distintas modalidades de contrato y, en particular, aquellas que conducen a una menor integración del trabajador en la empresa, influyen claramente en la siniestralidad laboral, por lo que se requiere en este aspecto un importante esfuerzo por parte de las empresas y las administraciones.

Para algunos trabajadores, pasar de un empleo estable a el autoempleo, empleo temporal o a tiempo parcial, puede suponer una mejora en su calidad de vida y una mayor satisfacción profesional. Sin embargo, para otros este cambio da lugar a mayores incertidumbres, menos implicación en la empresa y, en general, produce efectos negativos sobre su satisfacción laboral y su comportamiento respecto a la seguridad.

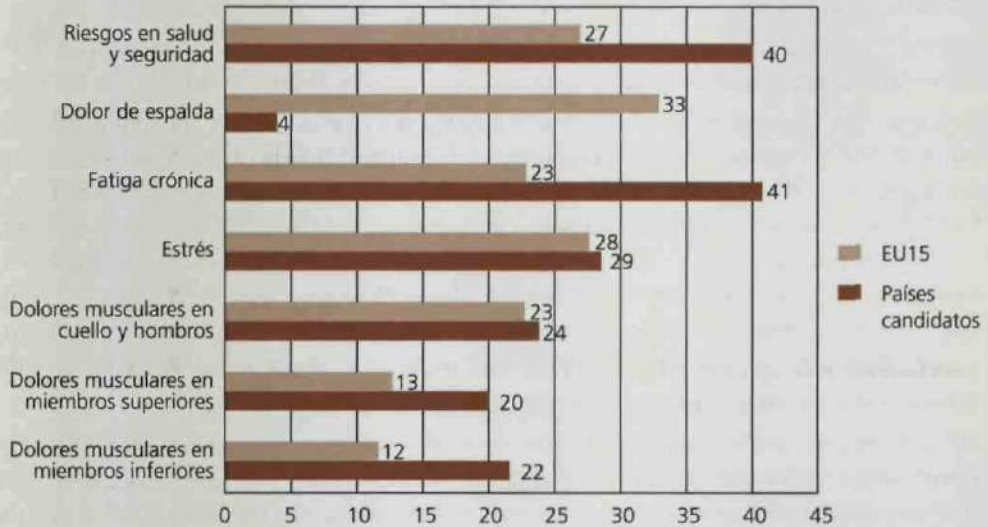
Existe una mayor siniestralidad entre trabajadores temporales que entre aquellos con contrato indefinido fundamentalmente en el sector industrial y, en menor medida, en el sector servicios. En general el empleo precario conduce a un mayor riesgo de accidente.

El aumento de la movilidad, tanto de personas como de mercancías, es otro elemento que está modificando los modelos de accidentalidad. La mayor movilidad de los trabajadores estadísticamente se está manifestando como un factor de influencia en los accidentes de tráfico.

Por otra parte, los movimientos migratorios que atraen de forma incesante mano de obra de países menos desarrollados y con baja o inexistente tradición en materia preventiva, hacia países ricos, constituyen otro factor a considerar. A la diferencia cultural hay que añadir las dificultades de comunicación. He aquí un reto importante para los responsables de prevención en aquellas compañías donde la mano de obra inmigrante representa una parte importante de los trabajadores.

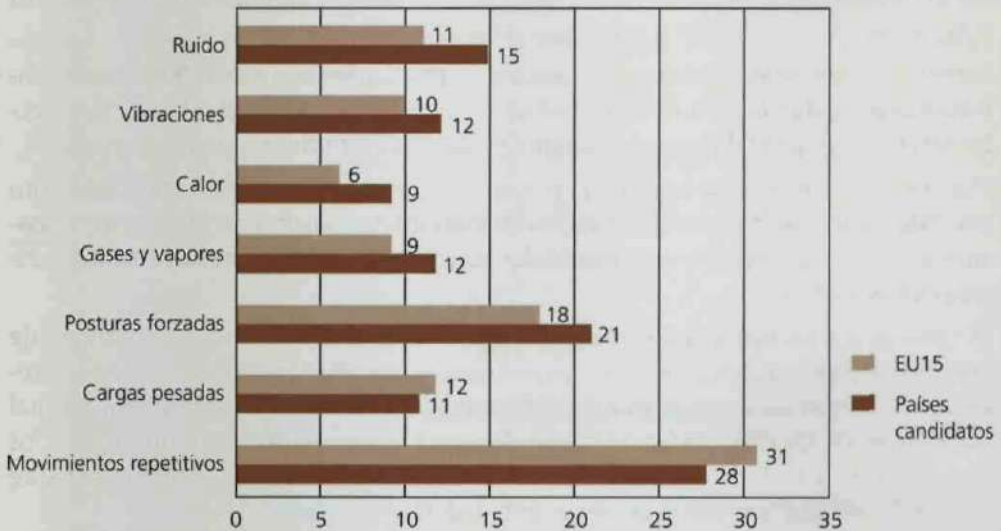
A nivel europeo existen asimismo diferencias notables entre las condiciones de trabajo de los quince y los nuevos miembros de la UE:

COMPARACIÓN ENTRE LOS PROBLEMAS DE SALUD DERIVADOS DE TRABAJO EN LA UE Y EN LOS FUTUROS ESTADOS MIEMBROS



Fuente: Working Conditions in candidate countries and the European Union: European Foundation for the improvement of living and working conditions. 2001.

COMPARACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DESTACADAS POR LOS TRABAJADORES EN LOS PAÍSES DE LA UE Y EN LOS FUTUROS ESTADOS MIEMBROS



Fuente: Working Conditions in candidate countries and the European Union: European Foundation for the improvement of living and working conditions. 2001.

Por otra parte las sociedades más avanzadas tienden cada vez más a promover la integración trabajadores con algún tipo de discapacidad, planteándose de manera especial los requisitos necesarios para garantizar las condiciones de seguridad y salud de estas personas.

El tamaño de las empresas es otro de los factores a considerar cuando se analiza la posibilidad de desarrollar sistemas de prevención eficaces. No obstante, considerar sólo el tamaño puede resultar engañoso y deben considerarse simultáneamente aspectos tales como las características del sector, el nivel de formación y la capacidad de adaptación de la plantilla y la capacidad técnica y de innovación de la compañía. En general, los riesgos de accidentes son mayores en pequeñas y medianas empresas. La incidencia de accidentes mortales en empresas con menos de 50 trabajadores es el doble que en las de mayor tamaño, según Eurostat 2000.

Bajo la presión de los cambios que se suceden en el mundo empresarial, las normas (legales o voluntarias) pueden perder concreción y pasar a ser requerimientos más generales. La desregulación traslada a la gestión de la compañía la responsabilidad de establecer sus indicadores de cumplimiento y sus sistemas de gestión. En general, las grandes compañías capaces de desarrollar programas adecuados a su actividad y riesgos, herramientas de gestión, formación, etc., se enfrentan mejor al cambio

Para las pequeñas y medianas empresas la falta de normas concretas puede constituir una dificultad, pues a menudo carecen de los recursos, en términos de conocimiento, tiempo o medios financieros para desarrollar los instrumentos adecuados. Se deberían desarrollar instrumentos específicos de gestión que tengan en cuenta el tamaño de las empresas.

En las empresas pequeñas es más frecuente depender de servicios externos para el desarrollo de la prevención y existe menor conocimiento y experiencia interna en relación con estos aspectos, menor conciencia de los riesgos y mayor probabilidad de negligencias.

Los cambios de las organizaciones, como la fragmentación de grandes compañías tradicionales en unidades de negocio que dan lugar a otro tipo de estructuras, con distintos tipos de relaciones contractuales, puede dar lugar a incertidumbres y vacío de responsabilidad, el grado de compromiso de los trabajadores en materia de seguridad puede resentirse si no hay unas directrices y objetivos claros en esta materia.

En general, el mundo empresarial deberá adaptarse a una sociedad para la que cada vez serán menos aceptables los riesgos, generándose nuevas demandas colectivas. Los riesgos dejarán, o deberían dejar, de considerarse como algo inevitable, inherente a la actividad laboral.

Bibliografía

- Agencia Europea de Seguridad y Salud Laboral (2002). New Trends in accident prevention due to the changing world of work.
- CEF. Documentación del Curso Superior de Prevención de Riesgos Laborales.
- Clifton, R. (2000). "The consequences of new enterprise structures". Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work, No 2.
- Díaz Moliner, R. (1998). Derecho de prevención de riesgos laborales.
- EUROSTAT (2003). Indicadores estructurales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2003). Estadísticas.
- González Ortega, S. y otros autores (1999). La Prevención en la pequeña empresa. La Ley-Actualidad.
- Larrainzar González, F. J. Documentación del Master en Prevención de Riesgos Laborales. Fundación EOI.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995).
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003). Estadísticas laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31-1-1997).
- Varios autores (2000). Factbook Prevención de Riesgos Laborales. Aranzadi-Thomson.
- Varios autores (1999). Manual de Prevención de Riesgos Laborales. IBERMUTUAMUR.

Este libro se acabó de imprimir
en mayo de 2004 en los talleres
de Gráficas Cuesta



UNION EUROPEA
Fondo Social Europeo



MINISTERIO
DE INDUSTRIA, TURISMO
Y COMERCIO



crece



eoí

Escuela de Negocios

www.eoi.es