

FEDERACIÓN DE SERVICIOS



VALORACIÓN SINDICAL
DE LOS DOCUMENTOS

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO DE
PREVENCIÓN AJENO

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Avenida de América, 25 - 28002 Madrid
☎: 915897849 Fax: 915897843
E-mail: slaboral-fes@madrid.ugt.org

PRESENTACIÓN

Aunque pueda resultar atrevida la Guía que os presentamos, pues supone la no conformidad a priori, del contenido de los documentos que entregan las empresas a los delegados/as de prevención con relación a la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno y la Evaluación de Riesgos, la experiencia de estos años revisando dicha documentación, de alguna manera, obliga a su elaboración.

Atrevida únicamente, por no poder recoger todos los aspectos que contienen los documentos antes mencionados, pero no por ello, falta de utilidad práctica para nuestra y vuestra labor en materia de prevención de riesgos laborales, en los centros de trabajo.

Práctica para poner en evidencia el trabajo meramente formal y burocrático, desarrollado por las empresas junto con los Servicios de Prevención, tanto propios como ajenos, en esta materia, como indica la propia exposición de motivos la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Por tanto, los contenidos de este manual, tienen como finalidad la oposición argumentada a esta labor desarrollada y a la unificación de criterios de nuestra Federación en las empresas en materia preventiva.

Jose A. Fdez. Guerras
Secretario de Formación y Salud Laboral FeS-UGT-
Madrid.

Madrid ____ de _____ de 200_

EMPRESA
DIRECCIÓN DE PERSONAL

c/c al Comité de Seguridad y Salud.
c/c al Servicio de Prevención.

Muy Sr. mío:

Por la presente adjuntamos, informe sindical de los documentos entregados con fecha _____ de _____ de 200_, en la reunión del comité de seguridad y salud, así como del documento de evaluación inicial de riesgos elaborado por el servicio de prevención _____, en aras a resolver las discrepancias existentes, todo ello con buena fe y voluntad de solventar esta situación.

Sin otro particular, a la espera de su respuesta, atentamente.

Firma:
Delegado/a de Prevención

**CONTRATO MARCO PARA EL DESARROLLO DE
ACTIVIDADES PREVENTIVAS CON LA SOCIEDAD DE
PREVENCIÓN/SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO**
X_____X

En primer lugar, en cuanto al CONTRATO MARCO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS de fecha ____ de _____ de 200_ con el Servicio de Prevención Ajeno/ Sociedad de Prevención _____, destacar que en ninguna página del documento se establece la especialidad o especialidades que se conciertan con dicha entidad.

Prueba de ello es el punto _____, dentro del apartado de PACTOS que dice: “Cuando las partes concierten en documento ANEXO al presente, la actuación de la Sociedad de Prevención como Servicio de Prevención Ajeno bajo las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo, estableciendo las Condiciones Particulares de la misma, se estará a lo estipulado en el presente documento en cuanto a las Condiciones Generales, que serán las siguientes:”, sin tener en ningún momento el ANEXO que en diversas partes del CONTRATO MARCO se hace referencia, y es a nuestro entender, donde se sustancia la externalización de cualquier especialidad.

Por tanto, la documentación entregada con relación a la concertación con el Servicio de Prevención Ajeno _____, no satisface ni el espíritu ni desde luego el cumplimiento de la normativa con relación al artículo 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos

Laborales, esperando por tanto que se nos entregue el documento denominado ANEXO, donde debe constar específica y claramente la concertación de las especialidades preventivas, tal y como establece el artículo 20 del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención de 17 de Enero, modificado por el RD. 604/2006.

Sin otro particular, a la espera de su respuesta, atentamente.

Firma:
Delegado/a de Prevención

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES
ELABORADO POR LA SOCIEDAD DE
PREVENCIÓN/SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
X_____X

El documento titulado “Evaluación de Riesgos Laborales” elaborado por la Sociedad de Prevención/Servicio de Prevención Ajeno y presentado al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo el día _____ de _____ de 200_, merece nuestro rechazo a su contenido, metodología y procedimiento por una serie de consideraciones fundamentadas todas ellas en lo que establece el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención:

Los contenidos del documento no se ajustan a lo establecido en el artículo 3 del RD 39/1997, sobre la evaluación de los riesgos, donde se define que:

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

En cuanto al apartado 1. INTRODUCCIÓN, donde se sitúa el objeto de estudio: *“el presente informe se ha elaborado con la finalidad de realizar la evaluación inicial de riesgos laborales de los puestos de trabajo...”* y más adelante, *“este informe se estructura en las siguientes partes: breve descripción de la empresa e identificación*

de los puestos de trabajo existentes; referencia a los criterios y procedimientos seguidos para la realización de la evaluación; resultados de la evaluación en forma de fichas por puesto de trabajo y medidas preventivas a implantar.”

Resulta sorprendente no encontrar en ninguno de los apartados nada parecido a una “descripción de la empresa e identificación de los puestos de trabajo existentes”, proceso descriptivo previo e imprescindible para iniciar cualquier metodología de evaluación de riesgos laborales para todos los trabajadores.

Con independencia de la complejidad o sencillez de cualquier proceso productivo, su descripción implica, como mínimo, una enumeración de subprocesos, tareas y puestos de trabajo implicados, con el fin de reproducir lo más fielmente posible las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, las materias, la maquinaria, etc., y que supone conocer una serie de variables que anteceden a la identificación de los peligros. Quizá por esta deficiencia tan llamativa resulta, además de sorprendente, inaceptable los contenidos del apartado _____ sobre Puestos de trabajo, en el que el cuadro de doble entrada por puesto de trabajo y descripción de tareas no representa ni de lejos la realidad existente. Además, agrupar como dice el informe *“aquellos trabajadores cuyas funciones reúnen las mismas características y poseen las mismas condiciones de trabajo”*, sin haber hecho previamente un estudio pormenorizado es un poco atrevido.

Así, el puesto de trabajo “tipo administrativo” queda descrito mediante *“diversas tareas de tipo administrativo.*

Se han agrupado aquellos trabajadores cuyas funciones reúnen las mismas características y poseen las mismas condiciones de trabajo". En este grupo suponemos que se incluyen técnicos superiores, técnicos medios, Secretarías, Administrativos, sin tener en cuenta, por ejemplo que unos viajan y otros no; que unos se desplazan a reuniones fuera del centro de trabajo y otros no; que unos trabajan en tareas sistematizadas y otros deben responder con trabajos a demanda imposibles de planificar. Sin duda alguna, los procesos y tareas establecen diferencias en cuanto a la carga de trabajo pero, también, en cuanto a la exposición a riesgos generales.

Otro ejemplo que no tiene desperdicio es el puesto de "Personal de Mantenimiento" al que se le atribuyen las tareas de "trabajos propios del mantenimiento de las condiciones del edificio". En este caso podemos suponer que este personal realiza todas las tareas de mantenimiento, aunque sabemos con seguridad que algunas de ellas las realiza una contrata (por ejemplo: reparación del tejado, albañilería, fachada, etc).

Esto nos lleva a plantear que en el informe no hay tampoco una descripción de aquellos procesos y tareas que se realizan mediante contratas. Para estas situaciones la Ley de Prevención de riesgos Laborales también tiene previstas, en su artículo 24, junto con el RD 171/2004 que desarrolla el propio artículo, una serie de obligaciones empresariales que deben cumplirse y documentarse.

Además basta con hacer una lectura sencilla del apartado _____ CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, para constatar que el documento

no permite tomar ninguna decisión sobre la adopción de medidas preventivas al empresario por su falta de precisión y concreción descriptiva. Además, el ANEXO II. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN, tampoco permite visualizar espacialmente los puestos estudiados que, por otra parte, no son todos los existentes, si no uno de cada departamento, lo que supone aceptar que los “tipos de riesgo” señalados para los puestos estudiados son idénticos al resto de los puestos de trabajo del departamento, dando por hecho su representatividad que nosotros, de entrada, no aceptamos.

Hubiera sido preferible disponer de un plano con la ubicación e identificación de los puestos de trabajo y más aún si tenemos en cuenta el art. 3 del RD 39/1997 reglamento de lo servicios de prevención que dice: *“Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:*

- ✘ Eliminar o reducir el riesgo, 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”

El apartado __. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN, igualmente rechazado por esta representación sindical, no se ajusta por sus insuficiencias e imprecisiones a los mínimos establecidos por la norma en su artículo 5, sobre

procedimiento del RD 39/1997 por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención que dice:

1. “A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá

ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- ✘ Normas UNE.
- ✘ Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- ✘ Normas internacionales.
- ✘ En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.”

En este sentido cabe destacar que el documento nada dice sobre la organización, características y complejidad del trabajo, ni sobre las materias primas, ni sobre los equipos de trabajo existentes, ni sobre el estado de salud de los trabajadores. Tampoco se refleja en lugar alguno los valores cuantitativos de las mediciones que debieron realizarse durante las visitas ni la metodología establecida en la toma de muestras. Por todo ello, el procedimiento de evaluación utilizado no proporciona confianza sobre su resultado.

Esta representación sindical propone como condición previa que el proceso de evaluación de riesgos se ajuste a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo así como a las Directrices para evaluación de riesgos en el lugar de trabajo de la Comisión Europea.

Pero, además, el Reglamento de los Servicios de Prevención establece en su artículo 3 que:

”2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo”

Este proceso de consulta previa no se ha producido puesto que la Sociedad de Prevención/Servicio de Prevención Ajeno se limitó a entregar a la empresa una documentación sobre la que no existió explicación alguna y, por consiguiente, tampoco se sometió a debate o consideración de los representantes de los trabajadores/delegados/as de prevención. La empresa, por su parte, tampoco se pronunció al respecto.

A las visitas realizadas por la Sociedad de Prevención / Servicio de Prevención Ajeno para realizar el trabajo de campo no le sucedieron explicaciones sobre el procedimiento que utilizaban. Por tanto, los representantes de los trabajadores que acompañaron cortésmente a los técnicos de la Sociedad de Prevención / Servicio de Prevención Ajeno en sus visitas vieron reducido su papel al

de introductores y presentadores de los técnicos a sus compañeros de trabajo, permaneciendo en el resto del proceso como testigos mudos y receptores de papeles. En todo este proceso no se establecieron o no les fueron comunicados plazos ni tareas, resultando imposible conocer el estado de la evaluación.

Los Delegados de Prevención en su día acompañaron a los técnicos de campo en las visitas al centro de trabajo pero nunca recibieron explicación alguna sobre los resultados de la misma, ni la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones, ni argumentos comprensibles del por qué de la opción del Servicio de Prevención o la Sociedad de Prevención hacia una metodología y no otra, por lo que podemos afirmar que dicha opción no fue consultada con los delegados de prevención. De tal forma que el documento que nos ocupa, titulado “Evaluación de Riesgos Laborales” no puede ser más decepcionante.

Tampoco es aceptable “el procedimiento de evaluación de riesgos” que dividen en las siguientes fases:

1º) Recopilación de las informaciones necesarias: de las que no trasladan ni una mínima parte, omitiendo organigramas y planos, estadísticas de accidentes, características de equipos, tareas realizadas y materiales empleados, lo que supone no disponer de los fundamentos.

2º) Identificación de riesgos por puestos de trabajo: partir del concepto de “puesto de trabajo” (concepto omitido) y agrupar a los trabajadores que según el técnico de campo realizan tareas similares es simplificar excesivamente y despreciar las diferencias funcionales que suponen

diferencias organizativas, de carga de trabajo, de responsabilidades, de tareas, etc. Además, relacionar “los posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” en 28 categorías de riesgos que describen en el anexo I, es un despropósito desde el punto de vista técnico y legal.

3º) Evaluación de los riesgos identificados: imposible de realizar con los conceptos de probabilidad y consecuencias sin disponer de un estudio pormenorizado del estado de salud de los trabajadores expuestos. El concepto de probabilidad no puede ni debe manejarse a “ojímetro” y el de consecuencias (baja, media y alta) no tiene el más mínimo rigor técnico ni clínico. Por ejemplo, consecuencias media son quemaduras. Así de sencillo, como si las quemaduras tuvieran todas la misma extensión y profundidad o, lo que es lo mismo, la misma gravedad. Pero el ejemplo más ilustrativo es el que se refiere a consecuencias alta expresado como “otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida”. En este caso es preferible pensar que se trata de una errata porque de no ser así estaríamos ante un error conceptual inaceptable. Se pueden poner más ejemplos pero con estos dos nos parece suficiente.

Sin entrar en más consideraciones, no nos parece que los contenidos del documento se ajusten a lo que establece la norma sobre el contenido de la evaluación que establece el artículo 4 del RD 39/1997 del reglamento de los servicios de prevención que dice:

”1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos

riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b) el cambio en las condiciones de trabajo.

c) la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo VI de esta norma.”

En primer lugar, no se adoptó ninguna iniciativa para evitar los riesgos evitables, y la evaluación inicial de los riesgos

que no hayan podido evitarse tampoco se ha extendido a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Otra observación en relación con la realización de la evaluación de riesgos es la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención. Al día de hoy desconocemos la cualificación y acreditación del personal que realizó el trabajo de campo y la especialidad o especialidades del técnico firmante del documento de evaluación de riesgos.

Con respecto al concepto de condiciones de trabajo, el apartado 7º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice que:

"7º. Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”

En este sentido el documento presentado por la Sociedad de Prevención/Servicio de Prevención deja muchísimo que desear y no se justifica, por el tiempo transcurrido, las deficiencias que presenta. Existen publicaciones sobradamente conocidas del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO que pueden utilizarse y que incluyen aspectos como: las condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, la carga de trabajo y la organización del trabajo.

Además, resulta imposible evaluar los riesgos laborales sin tener en cuenta el estado de salud de los trabajadores expuestos. La norma lo dice pero el sentido común, también.

Especial dedicación nos ha requerido el ANEXO ___ del Informe sobre RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN, del que por más que insistimos no logramos encontrarle sentido. Para empezar, en el apartado de trabajadores expuestos no aparece dato alguno; los tipos de riesgo (28 en el ANEXO ___ se convierten en 30 cuando vemos el ANEXO ___); las variables Sensibles, Disminuidos, Maternidad y Menores tienen carácter cualitativo y solo son útiles si se identifican individualmente en el caso de tener que aplicar medidas concretas; las valoraciones sobre probabilidad, consecuencias y valor del riesgo son dudosas, más aún si condicionan la prioridad que sorprendentemente se ajusta a lo que el informe clasifica

como “riesgo moderado” que a su vez atribuye como ACCIÓN Y TEMPORALIZACIÓN: “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 altas, 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”. Nos gustaría llegar a entender en qué consisten, concretamente, estas acciones y su temporalización caso por caso.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS DELEGAODS/AS DE PREVENCIÓN Y TRABAJADORES EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es una obligación empresarial establecida en la LPRL. Así, el empresario planificará la actividad preventiva en la empresa a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación a la exposición a riesgos especiales.

La evaluación será actualizada con el fin de controlar las condiciones, la organización y los métodos de trabajo así como el estado de salud de los trabajadores.

El empresario para desarrollar las actividades preventivas con los principios que marca la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante) y el RD 39/1997 que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP, en adelante) deberá contar con el asesoramiento y apoyo de los Servicios de Prevención, además de la participación y consulta previa a los trabajadores y sus representantes cuando estos existan.

La evaluación de riesgos es una obligación empresarial, para la que el Reglamento de los Servicios de Prevención establece la obligación empresarial de consultar y facilitar la participación de los trabajadores y de sus representantes en las distintas fases del proceso de evaluación de riesgos.

La participación incluye la consulta acerca de la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente. Así se define con carácter general en el RSP modificado por el RD.604/2006 (art. 1.2) y se concreta de manera específica en cuanto al procedimiento de evaluación a utilizar (art. 3.2), sobre la valoración de los riesgos en función de criterios subjetivos consensuados con los trabajadores (art. 5.1), en cuanto a la periodicidad para realizar la revisión de la evaluación inicial de riesgos (art. 6.2), sobre la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos (art. 16.2), sobre la memoria y la programación anual de los Servicios de Prevención (art. 20.2), sobre la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado (art. 21), en cuanto al control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social (art. 22) y sobre la periodicidad y contenidos de los protocolos específicos para la vigilancia de la salud (art. 37.3 c).

La participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos, obedece a un principio democrático elemental, como es el de participar en todo lo que pueda tener alguna repercusión sobre sus condiciones de seguridad y salud. Dicho principio se recoge en los artículos 33 y 39 de la LPRL, así como en otras disposiciones normativas.

Los procedimientos de participación de los trabajadores, deben ser objeto de un acuerdo previo al inicio de la evaluación de riesgos. Este acuerdo debe producirse en el seno del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, entre el empresario y los Delegados de Prevención, en ausencia de estos con los representantes

de los trabajadores siendo recomendable incluir como mínimo los siguientes aspectos:

a) Las personas que procederán a la evaluación de riesgos.

b) Los objetivos generales y específicos de la evaluación.

c) La metodología y procedimientos de la evaluación.

d) Los medios humanos y técnicos para la evaluación (incluida la información y la formación).

e) Los plazos de realización de cada una de las fases de evaluación.

f) La participación de los trabajadores en la identificación de los factores de riesgo y de los trabajadores expuestos, utilizando en esta fase el uso de cuestionarios que recojan apreciaciones de los trabajadores, molestias y problemas de salud, debiendo diseñarse y validarse con los representantes de los trabajadores. Esto en ocasiones puede permitir que aunque no se haya detectado el riesgo concreto, pueda actuarse sobre el problema al conocer la manifestación de determinados síntomas.

g) La estimación del riesgo requiere la participación de los representantes de los trabajadores en la elección de los métodos de análisis de las condiciones de trabajo de manera consensuada, optando por el método de análisis más adecuado a cada situación.

Debe garantizarse la consulta obligada a los trabajadores para determinar el enfoque más apropiado, en los casos que sea preciso utilizar mediciones o ensayos. Aunque primen los criterios técnicos, es importante considerar sus aportaciones para la determinación real de la magnitud de los riesgos.

h) La participación en la valoración de los riesgos resulta decisiva, puesto que en ella se decide sobre la adopción de medidas frente a los factores de riesgo detectados. En el seno del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, con los Delegados de Prevención cuando no exista éste se debe acordar la necesidad de adoptar medidas preventivas ante los riesgos, estudiando su eficacia y revisión.

La toma de decisiones se realizará a la luz de criterios legales o técnicos, pero es clave que los delegados/as de prevención propongan aquellos que garanticen la idoneidad de la decisión. Aún existiendo criterios legales o técnicos, es importante avanzar en la mejora de los criterios consensuados entre empresarios y trabajadores, siempre y cuando ello signifique un avance en la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores.

i) Los programas preventivos para el control de los riesgos. La participación se completa con el estudio conjunto entre trabajadores y empresa de las alternativas preventivas y la idoneidad de las medidas preventivas actuales, para así estar en condiciones de emitir una decisión final sobre la necesidad de actuación o no sobre un determinado riesgo.

j) Se debe acordar entre el empresario y los representantes de los trabajadores, la periodicidad de la revisión de la evaluación de riesgos. La participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos, no debe entenderse como una injerencia en el terreno de las competencias de los técnicos de prevención, sino como una labor de apoyo a la desempeñada por éstos. La colaboración entre trabajadores y servicio de prevención debe reconocerse por ambos intervinientes como una aportación indispensable para una evaluación de riesgos eficaz.

EL PAPEL DE LOS AGENTES EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

Obligación empresarial ante la evaluación de riesgos.

Evitar los riesgos y evaluar los riesgos que no se han podido evitar

Funciones de los trabajadores designados por el empresario y Servicios de Prevención en la evaluación de riesgos.

Realizar la evaluación de riesgos.

Asesorar y apoyar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes en el proceso de evaluación de riesgos.

Funciones de los Trabajadores y Delegados de Prevención en la evaluación de riesgos.

Participar controlando las distintas fases del proceso de evaluación de riesgos.

METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

El primer paso antes de hacer la evaluación de riesgos es realizar el “ESTUDIO GLOBAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO” que determinará qué riesgos son evitables y deben evitarse y qué riesgos son inevitables y deben evaluarse.

El estudio de las condiciones de trabajo deberá efectuarse en todos los lugares de trabajo, entendiéndose como tales: los establecimientos fijos, por ejemplo, fábricas, oficinas, almacenes; los lugares de trabajo sujetos a cambio, como obras de construcción, trabajos de agricultura, etc. y los lugares de trabajo móviles, como lugares de trabajo temporales para mantenimiento de servicios públicos, inspecciones, etc.

El estudio se realizará en todas las áreas que comprendan las posibles y diversas actividades de la empresa aunque sean zonas de tránsito poco habitual.

Dicho estudio deberá considerar como riesgos laborales todos aquellos que puedan encuadrarse en cualquiera de los siguientes grupos:

Las condiciones de seguridad: son condiciones que influyen en la accidentalidad, como la maquinaria, las herramientas, la instalación eléctrica, etc.

El medio ambiente físico: en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física como el ruido, las vibraciones, la iluminación, etc.

Los contaminantes químicos y biológicos que, por su naturaleza, permiten su detección y medición con cierta facilidad.

.../...

La carga de trabajo: supone un conjunto de riesgos de carácter físico y mental como los esfuerzos, las posturas, o el nivel de atención, etc.

La organización del trabajo: incluye todos los factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, las relaciones interpersonales, etc.

Se pueden utilizar métodos globales como pueden ser:

- ◆ La revisión y el análisis de los accidentes y enfermedades que se han dado en la empresa o en otros centros de trabajo de la misma actividad. Se puede apoyar también este análisis con la valoración de datos estadísticos sectoriales o nacionales.
- ◆ La revisión del cumplimiento de la normativa existente para el control de determinados riesgos.
- ◆ La gestión de la prevención realizada por la empresa en el control de los factores de riesgo presentes en las condiciones de trabajo: Condiciones de seguridad, condiciones derivadas del medioambiente físico de trabajo, condiciones derivadas de los contaminantes químicos y biológicos, carga de Trabajo y Organización del trabajo.
- ◆ La utilización de cuestionarios dirigidos a identificar anomalías o carencias preventivas en el control de los riesgos. Los cuestionarios se utilizan para chequear todos los aspectos que engloban las condiciones de

trabajo y se aplicarán en las diferentes áreas de la empresa, pudiendo ser que exista sólo un área en el caso de las pequeñas empresas.

La eficacia y utilidad de este método va a depender de:

- ◆ Un planteamiento y explicación clara del método y los objetivos que se persiguen.
- ◆ Que las preguntas se planteen de forma clara y sencilla, con un lenguaje fácilmente comprensible y en términos precisos.
- ◆ En cuanto al contenido de las preguntas no se debe preguntar sobre más de un aspecto en cada pregunta. Si se hacen preguntas dobles no sabremos interpretar la respuesta.

La publicación *“Evaluación de las Condiciones de Trabajo en pequeñas y medianas empresas. Metodología Práctica”* editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 5ª Edición incluye una serie de cuestionarios que incorporan un amplio espectro de posibles situaciones de riesgo y las medidas preventivas a adoptar en función de las deficiencias detectadas. Recomendamos este texto por su rigor, sencillez y utilidad práctica.

El análisis de los resultados de los cuestionarios llevará a extraer conclusiones e identificar anomalías o carencias preventivas en el control de los riesgos, así como a plantear evaluaciones periódicas de riesgos o bien hacer evaluaciones más específicas adecuadas a riesgos concretos.

Mediante la realización de un análisis sistemático de todos los aspectos de la actividad laboral, se puede llegar a conocer cuál es el grado de gestión preventiva que está desarrollando la empresa, cómo se está llevando a cabo el cumplimiento de las normas y los procedimientos de trabajo, cómo se hace el mantenimiento preventivo, cómo se utilizan las protecciones personales y cómo se actúa ante emergencias y los primeros auxilios.

Una vez identificados los riesgos laborales que no se han evitado debe estimarse su magnitud a través de la “EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS”.

En el Art. 3 del RSP está definida la evaluación de riesgos laborales como *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*

Según el Art. 4 del RSP la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse, deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, donde estén presentes dichos riesgos, teniendo en cuenta no sólo las condiciones de trabajo existentes o previstas, sino también la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales a dichas condiciones.

A partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados

químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, el cambio en las condiciones de trabajo y la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

No existen normas fijas sobre el modo de llevar a cabo la evaluación de riesgos.

El Art. 5 del RSP establece con carácter general el procedimiento de evaluación. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos. A continuación se valorará el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

En la valoración del riesgo se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores. Hay que partir de la base de que las técnicas de detección y valoración de los riesgos incluyen, muchas veces, la propia experiencia de los trabajadores. Por otra parte no solo es el ejercicio del derecho de participación sino también el interés que puede suscitar en los trabajadores al ponerles en guardia sobre el destino de la información que están aportando,

así como inducirles al interés formativo e informativo sobre los temas planteados.

También establece el RSP que el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado y que en caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

La realización de una evaluación de riesgos deberá permitir llegar a conclusiones sobre los siguientes aspectos: si el riesgo está controlado de forma adecuada o bien en el caso de que no lo esté, si existen alternativas para lograr la reducción; cuáles son las prioridades de actuación y si pueden tomarse medidas para mejorar el nivel de prevención y protección.

La determinación de prioridades es tarea básica de la evaluación de riesgos. Se valorará el riesgo en función de la gravedad del mismo, del número de personas que toman contacto con él (expuestos), el número de trabajadores con daños (debidos a ese riesgo), otras posibles consecuencias, la posibilidad de eliminar o reducir el riesgo (vulnerabilidad) y la opinión de los trabajadores con respecto al riesgo (subjetividad). De esta valoración, en función del peso que objetiva o

subjetivamente tenga cada uno de los aspectos referidos y de la suma conjunta de todos ellos, se concluirá sobre qué riesgo se hace prioritaria la actuación. Puede ser necesario, como consecuencia de la evaluación, la adopción de algunas medidas inmediatas, sobre todo en los aspectos referidos a riesgos graves o inminentes.

La evaluación de riesgos se puede plantear partiendo de distintos enfoques:

- ✘ Que exista una legislación de seguridad y salud en la que se definen los procedimientos de evaluación. Ejemplo: RD. 286/2006, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- ✘ Que no exista una legislación específica donde se indique o concrete los métodos que deben emplearse. En estos casos se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:
 - ❖ Normas UNE.
 - ❖ Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
 - ❖ Normas internacionales.
 - ❖ En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente.

A partir de los datos obtenidos, en la empresa/centro de trabajo, del estudio global de las condiciones de trabajo y de la evaluación de riesgos, se planteará el desarrollo de

la actividad preventiva en la empresa, por tanto será necesario acordar y especificar en un “PLAN DE PREVENCIÓN” la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

La planificación de la prevención se articulará mediante el cumplimiento de unos programas de actuación frente a los riesgos. Así, atendiendo a la priorización que resulte de la evaluación de los riesgos detectados se planteará la “ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS”. Estas medidas preventivas, que deben contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y a transmitir esta sensación a la subjetividad del trabajador, deben estar complementadas por unas adecuadas prácticas formativas e informativas. Se hace imprescindible establecer procedimientos de mantenimiento y mejora de las instalaciones y los procesos, así como garantizar el óptimo funcionamiento de las medidas preventivas y la realización sistemática de revisiones de la evaluación de riesgos.

Muchas veces, el primer contacto del evaluador con la realidad le pone en guardia sobre medidas inmediatas a tomar, antes incluso de finalizar el proceso de evaluación. Pero, por otro lado, pueden existir problemas asociados a la evaluación de los riesgos y la proposición de medidas correctoras como pueden ser la creación de nuevos riesgos derivados de la eliminación de otros, o el traslado del riesgo de una zona a otra.

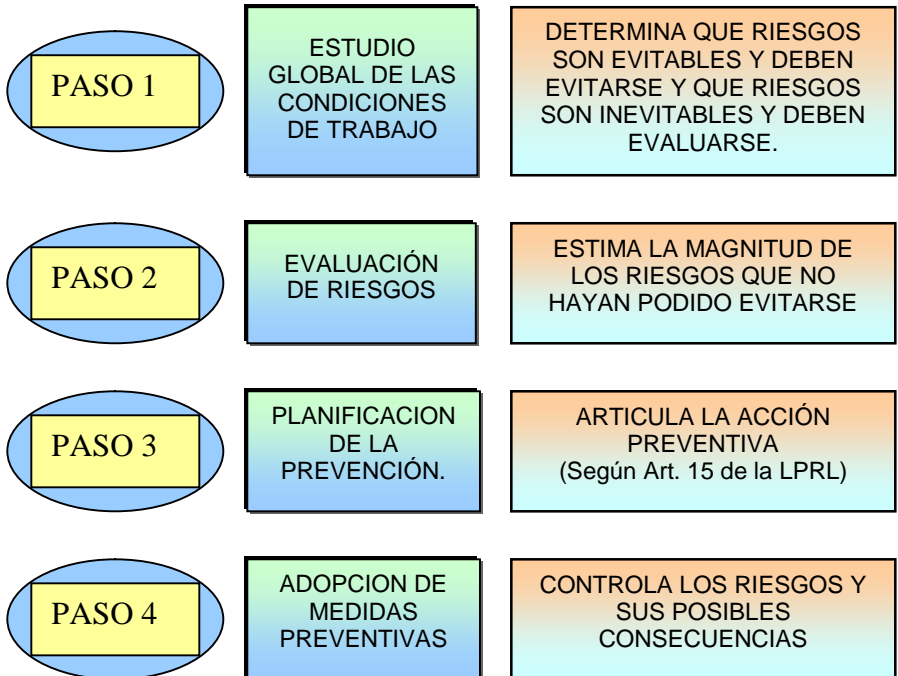
Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente

capacitados para ello y la utilización del equipo de trabajo quedará reservada a los encargados de dicha utilización.

Cuando los riesgos no se puedan evitar tanto por medidas técnicas como organizativas habrá que evitar las consecuencias por medio de equipos de protección individual, es decir, deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios y adecuados a la naturaleza de los trabajos que realicen.

ETAPAS PARA LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA



RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social durante el año 2007, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 88 de 12 de abril

Primero. Actividades preventivas a desarrollar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

❖ Las actuaciones se orientarán preferentemente a coadyuvar en las pequeñas empresas y en las empresas y sectores con mayores indicadores de siniestralidad a la mejor incardinación en los planes y programas preventivos de las distintas administraciones competentes, al desarrollo de la I+D+i, a la divulgación, educación y sensibilización en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

❖ Programa de asistencia técnica a las PYMES(...)

❖ Programa de visitas y acciones para promover la reducción de la siniestralidad en empresas de 1 a 49 trabajadores pertenecientes a los sectores con mayor riesgo de accidentes de trabajo graves y mortales(...)

❖ Programa de elaboración y difusión, a través de actuaciones específicas, de códigos de buenas prácticas por actividad, dirigidas a empresas incluidas en las ramas de actividad del anexo.(...)

- ❖ Programa de elaboración y difusión de un código de buenas prácticas relativas a la mejora de la integración de la prevención en la empresa o de la coordinación de la actividad preventiva,
- ❖ Desarrollo de los siguientes programas de actuación de I+D+i:
 - Investigación sobre la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos, sus causas determinantes y medidas preventivas propuestas para reducirla, con una clasificación sistemática de los factores de riesgo asociados por ramas de actividad. Estudio comparativo entre la incidencia de enfermedades profesionales de etiología musculoesquelética y accidentes producidos por sobreesfuerzos físicos durante el año 2007 con respecto a años anteriores (2005 y 2006) y realización de un programa de divulgación, educación y sensibilización en prevención de estos trastornos en el marco de la «Campaña Europea 2007: Aligera la carga».
 - Elaboración de un estudio sobre las enfermedades profesionales notificadas desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre del año 2007 que incluya un estudio comparativo con ejercicios anteriores, en el que se analicen y valoren los distintos factores que influyen en su evolución, con especial referencia a los derivados de la publicación del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. El estudio, de ámbito sectorial, contendrá conclusiones y propuestas.

- ❖ A partir de las bajas laborales o incapacidades ocasionadas por exposiciones a agentes físicos (ruido, vibraciones, campos electromagnéticos, radiaciones ópticas), determinación de los puestos de trabajo, características de las tareas y ramas de actividad que presentan unos niveles de exposición más elevados, estableciendo códigos de buenas prácticas encaminados a la eliminación, disminución o control de riesgos.
- ❖ Desarrollo de los programas de I+D+i que sean autorizados, de los incluidos, en su caso, en el plan de actividades preventivas presentado por las mutuas.
- ❖ Programas de formación, concienciación y asistencia técnica al trabajador autónomo (...)

FUNCIONES DE LAS SOCIEDADES/ SERVICIOS DE PREVENCIÓN

De conformidad con lo previsto en el **artículo 32 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, y modificaciones posteriores, así como el **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno, éstas podrán desarrollar, con carácter voluntario y para las empresas asociadas a las mismas, las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos.

Las actividades que las Sociedades de Prevención podrán desarrollar serán todas aquellas para las que habilite la pertinente acreditación y en especial las siguientes:

- ✘ Evaluaciones de los riesgos laborales y verificación de la eficacia de la acción preventiva en la empresa, incluyendo las mediciones, tomas de muestras y análisis necesarios para ello.
- ✘ Elaboración e implantación de planes y programas de prevención.
- ✘ Asistencia técnica para la adopción de medidas preventivas.
- ✘ Elaboración e implantación de planes de emergencia.
- ✘ Elaboración de planes y programas de formación.
- ✘ Impartición de la formación a los trabajadores.
- ✘ Aplicación de medidas concretas establecidas en las reglamentaciones específicas.

- ✘ Vigilancia de la salud de los trabajadores que corresponda realizar en virtud de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las reglamentaciones específicas que les afecten.

