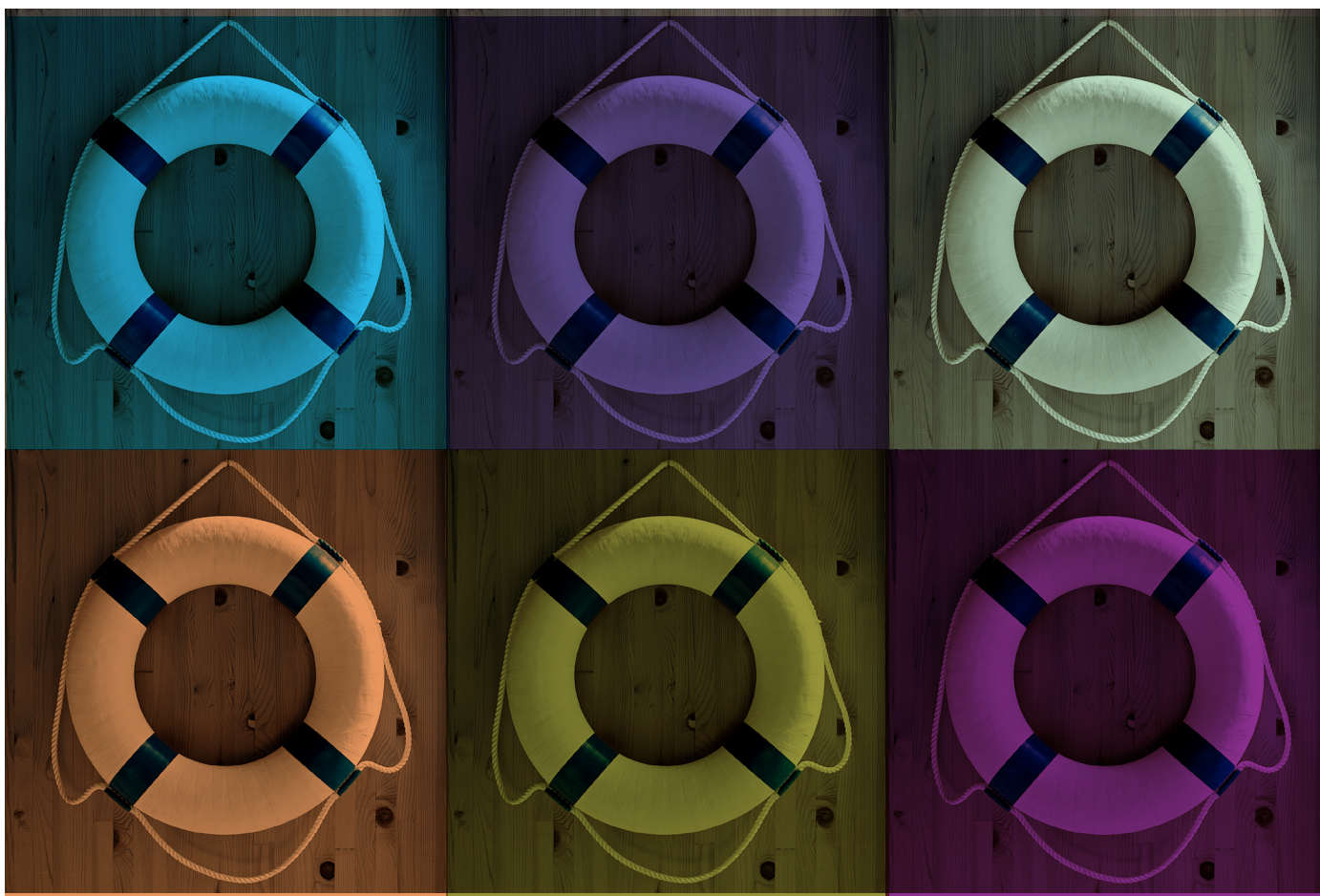


# ESTUDO SOBRE O GRAO DA INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN NO TECIDO EMPRESARIAL OURENSÁN



**CONSELLO EDITORIAL  
CONFEDERACION EMPRESARIAL DE OURENSE**

**Presidente**

José Manuel Pérez Canal

**Vicepresidentes**

Alejandro Cruz Iglesias  
José Manuel Díaz Barreiros  
Marisol Nóvoa Díaz  
Rosa M<sup>a</sup> Sánchez Gándara

**Secretario Xeral**

Jaime Luis Pereira Nóvoa

**Tesoureiro**

José Manuel Piñeiro Rivas

**Contador**

Julio Andrés López Carreiras

**ESTUDO SOBRE O GRAO DA INTEGRACION DA PREVENCIÓN NO TECIDO  
EMPRESARIAL OURENSÁN**

**Coordinación Xeral de Proxectos da Ceo  
dende a Secretaría Xeral**

Jaime Luis Pereira Nóvoa

**Dirección do Proxecto**

Gabinete de prevención

**Realización**

SOLUCIONES DE PREVENCIÓN Y SALUD SL

**Edita**

Confederación Empresarial de Ourense  
Praza das Damas, 1. 32005 Ourense  
Tfno 988 391 110 – [www.ceo.es](http://www.ceo.es)  
E-mail [prevencion@ceo.es](mailto:prevencion@ceo.es)

**Co financiamento de:**

Xunta de Galicia

EXPEDIENTE TR852A 2016/24-0

*Orde de 29 de decembro de 2015 pola que se establecen as bases reguladoras das axudas destinadas a accións de fomento da prevención de riscos laborais na Comunidade Autónoma de Galicia no exercicio 2016*

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. PARÁMETROS BÁSICOS DO ESTUDO
3. METODOLOXÍA DA ANÁLISE
4. RESULTADOS DO ESTUDO
5. CONCLUSIÓNS
6. BIBLIOGRAFÍA
7. ANEXOS:
  - Modelo de Cuestionario
  - Recomendacións para a Integración da Prevención

# 1. INTRODUCCIÓN

A lei 31/1995, do 8 de novembro de Prevención de Riscos Laborais e a súa modificación posterior establece o marco no que se ha de garantir a seguridade e saúde dos traballadores.

Desde o ano da súa entrada en vigor desde as diferentes institucións e a través dos axentes sociais está a traballarse para que este marco legislativo convértase nunha xestión eficaz da seguridade e saúde nas empresas.

O Regulamento dos Servizos de prevención establece no seu artigo 1: “A prevención de riscos laborais, como actuación a desenvolver no seo da empresa, deberá integrarse no conxunto das súas actividades e decisións.... A integración da prevención en todos os niveis xerárquicos da empresa .....”.

De tódolos xeitos, esta disposición tivo un baixo impacto. A opinión de que a prevención era unha actividade que podía delegarse por completo aos servizos de prevención, propios ou alleos, seguía a ser a maioritaria. O empresariado continuaba tendo a visión de que estaba apartada da organización produtiva e que consistía simplemente no cumprimento de determinados requisitos documentais.

A modificación da Lei de Prevención de Riscos Laborais máis importante, atinxe concretamente ao aspecto da integración de prevención. O novo artigo 16 da Lei, establécese o seguinte: “*A prevención dos riscos laborais debe integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en tódolos niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais...*”

Certamente os obxectivos de redución de accidentes non se están cumprindo nestes anos, polo que é necesario seguir traballando e sobre todo é necesario coñecer onde se atopa o problema, cales son as dificultades para lograr unha efectiva implantación da prevención de riscos laborais nos nosos centros de traballo, entre outras cuestións.

Co obxectivo de axudar a consolidar unha cultura preventiva nas empresas desenvolveuse este proxecto denominado **Estudo sobre ou Grao dá Integración dá prevención non tecido empresarial ourensán**. O devandito Proxecto permitiunos, non só coñecer o grao de Integración nas empresas senón tamén:

- ✓ desenvolver un labor de informar e asesorar a empresarios e traballadores en materia de prevención de riscos laborais
- ✓ coñecer os problemas que atopan devanditos empresarios e traballadores á hora de trasladar a normativa preventiva ás súas empresas

Este estudo nace ao abeiro da orde do 29 decembro de 2015 pola que se establecen as bases reguladoras das axudas destinadas a accións de fomento da prevención de riscos laborais na Comunidade Autónoma de Galicia desenvolvidas pola **Confederación Empresarial de Ourense** no exercicio 2016.

## 2. PARÁMETROS BÁSICOS DO ESTUDO

O Estudo sobre o grao de integración da prevención no tecido empresarial ourensán articulouse ao redor dos seguintes aspectos:

- Información da lei 31/1995 do 8 de novembro sobre Prevención de Riscos Laborais, das súas modificacións e das responsabilidades con respecto á seguridade e saúde dos empresarios e traballadores.
- Cumprimento por parte das empresas con respecto á lei de Prevención de Riscos Laborais, Xestión e organización da prevención

O documento ten como contidos concretos:

- a) **Análise** da situación en materia de integración da prevención das empresas visitadas
- b) **Conclusións** das causas e problemas que atopan as empresas en alcanzar a aplicación da normativa na Prevención de Riscos Laborais.
- c) **Recomendacións** para aumentar ou manter o nivel relativo ao grao de integración das empresas

O proxecto Estudo sobre o grao de integración da prevención nas empresas da provincia de Ourense, naceu cos seguintes **obxectivos**:

- Promover e apoiar e valorar o grao de integración da prevención nas empresas.
- Valorar o cumprimento das empresas en materia preventiva.
- Impulsar o desenvolvemento da cultura preventiva.
- Concienciar ao empresariado da necesidade da integración da prevención nas súas organizacións, e do papel crucial que deben desempeñar nela, como axentes sensibilizadores que logren unha meirande implicación dos/das seus/súas traballadores/as.
- Proporcionar orientacións prácticas que faciliten ás empresas a consecución do obxectivo da integración da prevención nos seus sistemas de xestión.

# 3. METODOLOXÍA DA ANÁLISE



A metodoloxía empregada no desenvolvemento do estudo constou de cinco fases que ha continuación expóñense:

Planificación e deseño  
Toma de datos  
Tratamento estatístico da información colleitada  
Elaboración de informes  
Conclusións

## **FASE I: PLANIFICACIÓN E DESEÑO**

Durante esta primeira fase do procedemento, o persoal técnico realizou un estudo preliminar acerca das distintas variables que interveñen na integración da prevención de riscos na empresa. A finalidade do citado estudo era determinar e delimitar que información resultaba relevante para a súa avaliación.

O froito do estudo preliminar é o cuestionario que se presentou nas visitas realizadas ás diferentes empresas que colaboraron no proxecto. O cuestionario afonda nos aspectos que dan unha impresión máis detallada do estado do proceso de integración en cada unha das empresas visitadas.

É evidente que se poderían introducir máis variables que nos permitisen analizar de modo máis profundo o grao de integración das organizacións pero non se fixo así por motivos que os técnicos de prevención entenderon que poderían ser contraproducentes:

- Se se desenvolve un cuestionario demasiado extenso pódese caer no erro de que os destinatarios contesten as preguntas de maneira repentina para que non se alongue demasiado dita entrevista.
- Coas variables analizadas, imprescindibles para valorar o grao de integración das organizacións, o resultado obtido unha vez analizadas as respostas, dispoñemos da información suficiente para valorar o grao de integración das empresas.

## **FASE II: TOMA DE DATOS**

Durante a segunda fase realizáronse visitas a unha mostra representativa de 100 empresas. Dado que a finalidade do proxecto era ter unha visión global o máis fiel posible do noso tecido produtivo, realizouse unha mostra exhaustiva procurando englobar o maior número posible de sectores.

As visitas ás empresas para realizar a toma de datos foron levadas a cabo por persoal técnico, que proporcionou ós/ás empresarios/as información acerca do proxecto e asesoramento á hora de cumprimentar o cuestionario. O momento da visita resultou crucial para o desenvolvemento do proxecto, debido a que permitiu ao persoal técnico tomar contacto in situ coa realidade das empresas.

Nesta fase de traballo de campo aplicáronse dous tipos de técnicas ao fío das dúas metodoloxías de investigación utilizadas e complementarias entre se: técnicas cuantitativas e técnicas cualitativas.

Para o desenvolvemento de ambas técnicas utilizáronse unha serie de ferramentas de investigación, entendidas como as idóneas para obter os resultados que se esperaban na fase de traballo de campo, estas foron:

- *Observación* aplicada nas visitas realizadas ás empresas.
- *Enquisa* para a recollida de datos e información directa mediante a resposta a uns indicadores determinados.
- *Entrevista informal* realizada ao empresario ou traballador designado na propia visita a partir da realización do cuestionario e a observación desenvolvida na empresa ou negocio que permita ampliar os datos que recolleamos.

A entrevista que denominamos “informal” carece dun cuestionario establecido, e cientificamente non pode considerarse unha técnica metodolóxica ao uso, pero si deriva dun encontro co traballador/a ou empresario/a en o que a partir da enquisa puxéronse en común cuestións que interesan ou preocupan a este sobre a materia que estivemos tratando e que axuntada coa técnica da observación tamén constituíu unha rica fonte para a extracción de resultados e a súa valoración correspondente.

### FASE III: TRATAMENTO ESTADÍSTICO DA INFORMACIÓN COLLEITADA

Paralelamente ao desenvolvemento das visitas, realizouse o tratamento estatístico da información proporcionada nas mesmas, coa finalidade de poder interpretala e elaborar os pertinentes informes.

Como xa detallamos, a técnica utilizada para a investigación cuantitativa foi a encuestación do suxeitos obxecto do estudo a partir dunha ferramenta, o cuestionario, dividido nunha serie de áreas (variables) divididas á súa vez nunha serie de cuestións de carácter pechado de forma que o seu enchemento sexa máis sinxela e áxil.

Elaborada a ferramenta, o equipo técnico do proxecto procedeu á súa aplicación a unha mostra de 100 empresas.

As unidades muestrales elixíronse seguindo criterios de selección dirixidos con especial incidencia ás microempresas e abarcar numerosos e variados sectores de actividade.

Como se indicou, o deseño da enquisa foi un cuestionario estruturado e rápido e fácil para o Técnico e o seu interlocutor. Desta forma recolléronse en primeiro lugar datos importantes da empresa tales como:

- Tamaño
- Actividade
- Organización da Prevención

Na parte cualitativa do estudo procedemos a realizar unha entrevista informal, non estandarizada nin estruturada. A intención de devandito proceder foi a de conseguir un maior achegamento ao empresario ou traballador, que nos permitise profundar nos distintos puntos recolleitos no cuestionario pero fixándonos sobre todo na comprensión subxectiva dos contidos que ten o enquisado.

A posta en práctica deste tipo de entrevistas, cun tipo de formato casual e desinteresado, permitiu obter información complementaria á recollida cuantitativa e á observación realizada, que foi moi útil para os resultados obtidos, a súa análise e ao desenvolvemento das conclusións finais.

#### FASE IV: ELABORACIÓN DE INFORMES

Para a realización desta Fase téñense en conta os seguintes aspectos:

- Recompilación da información obtida
- Análise e interrelación cos obxectivos establecidos
- Desenvolvemento das conclusións finais do estudo.

Por tanto, esta fase consistiu nunha conxugación da fases anteriores coa finalidade de elaborar os resultados dirixidos á consecución dos obxectivos sinalados.

Procederáse por tanto, a desenvolver as conclusións definitivas do estudo, así como unha serie de recomendacións para a mellora da situación e á seguridade dos empresarios e traballadores a nivel laboral.

Elaboráronse dous tipos de informes:

- Informe individualizado por empresa: nel reflexouse o estado do proceso de integración da prevención en cada unha das entidades visitadas. Unha vez analizado cada un dos informes polo persoal técnico, faise chegar unha copia do mesmo á empresa xunto con un Informe de “Recomendacións para a Integración da Prevención” pensado para solucionar as deficiencias atopadas.
- Informe global: nel se mostra a información de todas as visitas de xeito que arroxe unha perspectiva fidedigna da realidade das empresas visitadas no seu conxunto.

#### FASE V: CONCLUSIÓN

Na última fase do proxecto, realizouse un estudo dos informes polo persoal técnico, para elaborar a memoria final aportando as súas conclusións e recomendacións.

## 4. RESULTADOS DO ESTUDO

No presente Estudo analizouse o grao de integración da prevención en 100 empresas da provincia de Ourense.

Os datos subxectivos recóllense por dúas vías:

- A partir das entrevistas realizadas a empresarios e /ou traballadores dos centros de traballo visitados
- A perspectiva que obtiveron os técnicos de prevención durante as 100 visitas realizadas aos centros de traballo e que puideron avaliar a través dun cuestionario e ás que posteriormente se lles fixo entrega dun informe diagnóstico da súa situación en materia de integración da prevención de riscos laborais na empresa.

O número de empresas que visitaron os técnicos é maior que o recollido neste estudo. Dado que en moitas empresas e por diversos motivos, a nosa visita só consistiu en entregar á empresa o díptico e a información referente ao estudo.

## LOCALIDADE

A mostra realizada para o Estudo comprende una totalidade de 100 empresas da provincia de Ourense.

Na seguinte táboa desglósanse o número de empresa visitadas por localidade, a maioría das empresas pertencen a Ourense capital xa que o que se pretendía era non tanto ver a representación de empresas na provincia de Ourense por sectores, persoal ou outras características senón o grao de integración da prevención das empresas de calquera sector, número de traballadores, localización ou sistema de organización da prevención

LOCALIDADE	Nº EMPRESAS
BARBADAS	2
COLES (OURENSE)	1
MELÓN (OURENSE)	2
OURENSE	67
PEREIRO DE AGUIAR	4
SAN CIBRAO DAS VIÑAS	24

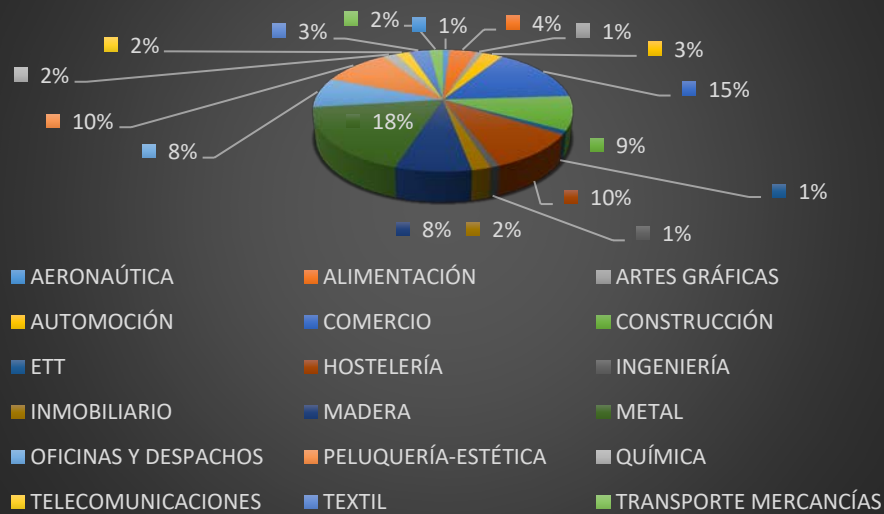
## SECTOR DE ACTIVIDADE

Unha das principais preocupacións á hora de deseñar a mostra, foi que representara o maior número posible de sectores do tecido productivo. Neste senso, fíxose un esforzo por chegar a todo tipo de empresas: transformación e produción de distintos bens, de distribución e comercio, de servizos, etc...

Como se pode comprobar ollando aos informes individuais de cada empresa, que se achegan como Anexo, o espectro de actividades recollidas e representadas é moi amplo, polo cal, considerábase cumprido o obxectivo de realizar unha mostra variada e fiel á realidade. Sen embargo, en aras de poder mostrar a información dun xeito claro, fíxose unha agrupación das distintas actividades produtivas nos 18 seguintes sectores.

SECTOR	Nº EMPRESAS
AERONAÚTICA	1
ALIMENTACIÓN	4
ARTES GRÁFICAS	1
AUTOMOCIÓN	3
COMERCIO	15
CONSTRUCCIÓN	9
ETT	1
HOSTALERÍA	10
ENXEÑERÍA	1
INMOBILIARIO	2
MADEIRA	8
METAL	18
OFICINAS E DESPACHOS	8
PELUQUERÍA-ESTÉTICA	10
QUÍMICA	2
TELECOMUNICACIÓNS	2
TEXTIL	3
TRANSPORTE MERCADORÍAS	2

## DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DAS EMPRESAS POR SECTOR



### TAMAÑO DAS EMPRESAS

A maioría das empresas da mostra ocupan a menos de 250 traballadores/as. Dentro da etiqueta de PEMES que comparten as empresas da mostra, poderase comprobar que a maioría delas son pequenas empresas que ocupan entre 1 e 9 traballadores, esto é debido a dúas razóns fundamentais:

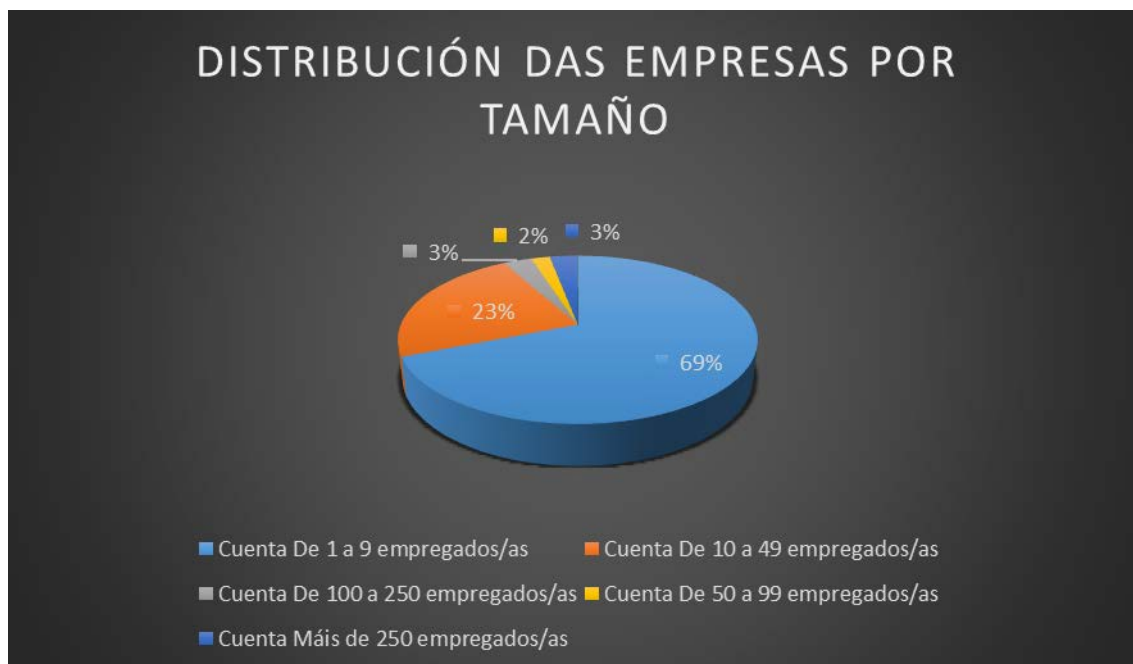
A primeira das razóns, é que a meirande parte das empresas que prestan servizos na nosa provincia responden a este patrón, pero hai unha segunda razón que levou a tratar de indagar máis en empresas de corte pequeno e mediano: soe ser nas pequenas empresas nas que o proceso de integración da prevención de riscos ten máis dificultades para desenvolverse.

Habitualmente, o pequeno empresario e os seus traballadores levan a cabo un grande número de funcións que dificultan a especialización do persoal e, en moitas ocasións, impide que a empresa conte con persoal dedicado expresamente á prevención de riscos. Debemos empezar a contar cunha plantilla que supere os 20 empregados/as para poder atopar traballadores que teñan a xestión da prevención de riscos como parte das súas funcións, e irnos a empresas de máis de 100 traballadores para atopar persoal con adicación parcial ou total.

Para liquidar os requisitos legais que a prevención de riscos lles esixen, os pequenos empresarios soen confiar en Servizos de Prevención alleos, e habitualmente descargan nestes servizos a totalidade da responsabilidade, ser ten en conta que, malia que obviamente se o SPA leva a cabo o seu traballo con eficacia, a empresa poderá cumprir parte da lexislación sen a súa implicación pero o proceso de integración da prevención na empresa non se alcanzará e a súa eficacia e os beneficios que pode reportar ao conxunto da empresa.

Ofrécese a continuación unha táboa e unha representación gráfica do tamaño das empresas que participaron na mostra.

TAMAÑO EMPRESA PARTICIPANTE	Nº EMPRESAS
De 1 a 9 empregados/as	69
De 10 a 49 empregados/as	23
De 100 a 250 empregados/as	3
De 50 a 99 empregados/as	2
Máis de 250 empregados/as	3



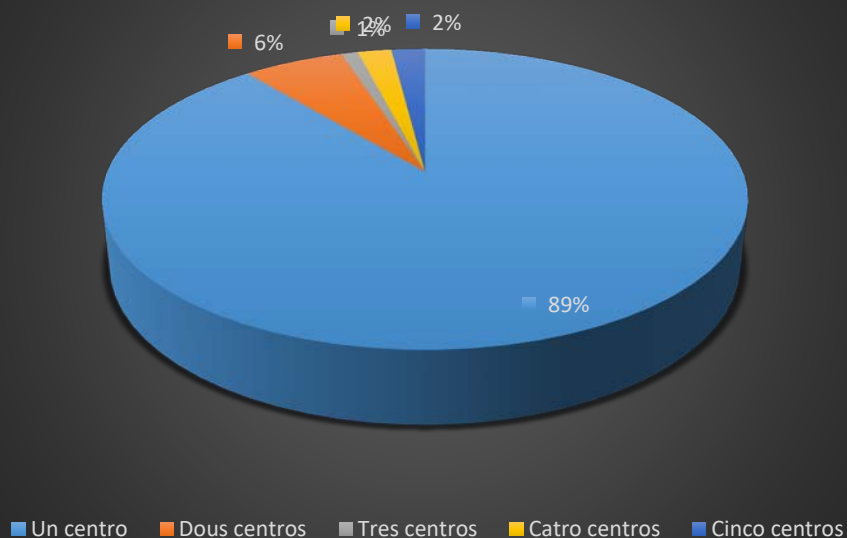
Outro factor indicativo do tamaño dunha empresa é o número de **centros de traballo** dos que dispón. Novamente, atopamos que a meirande parte das empresas da mostra contan cun único centro de traballo, mentres que son moi poucas as que contan con mais dun.

A continuación ofrécese a táboa que recolle o número de empresas xunto con número de centros de traballo.

Nº CENTROS	Nº EMPRESAS
1	89
2	6
3	1
4	2
5	2



## Nº DE CENTROS DE TRABAJO



## ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN NA EMPRESA

A maioría das empresas da mostra teñen organizada a Prevención de Riscos na empresa e a modalidade elixida no 83% das mesmas é a do Servizo de Prevención Alleo.

ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN	Nº EMPRESAS
Servizo de prevención alleo	83
Asunción do empresario	17

## ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN NA EMPRESA



## AVALIACIÓN DO GRAO DE PREVENCIÓN NA EMPRESA

Coa finalidade de valorar o grao de integración da prevención na empresa obxecto de este Estudo o cuestionario que cumprimentaron as empresas estivo formado por 50 preguntas que tocan a maioría dos aspectos que dita integración debe incluír.

As persoas encargadas de cumprimentar o cuestionario debían escoller entre tres opcións de posible resposta: Sí, Non ou Non Procede.

Establecéronse 5 niveis para indicar o grao de integración da prevención na empresa: baixo, medio, alto e moi alto.

As preguntas presentáronse dende unha formulación positiva polo que a empresa obtén puntuacións máis altas cantas máis respostas afirmativas computa. As respostas Non Procede, compútanse coas afirmativas ao entenderse que non supoñen unha merma no grao de integración senón que se refiren a aspectos que non afectan á actividade da empresa en concreto.

O baremo responde ás seguintes condicións:

Grao Integración	Nº respostas "Sí"
<b>NIVEL BAIXO</b>	De 1 a 20 respostas
<b>NIVEL MEDIO</b>	De 21 a 30 respostas
<b>NIVEL ALTO</b>	De 31 a 40 respostas
<b>NIVEL MOI ALTO</b>	De 41 a 50 respostas

A continuación analízanse os datos recolleitos polos Técnicos de Prevención de Riscos Laborais durante as visitas ás empresas:

### PLAN DE PREVENCIÓN

A ferramenta a través da cal se realiza a integración da prevención dentro do sistema de xestión dunha empresa, denomínase Plan de Prevención de Riscos Laborais.

O Plan de prevención de riscos laborais reflectirase nun documento que recolla, como mínimo e coa amplitude adecuada á dimensión e características da empresa, entre outros, os seguintes puntos: identificación da empresa, actividade produtiva, estrutura organizativa, etc..

#### 1. Dispense de Plan de Prevención?

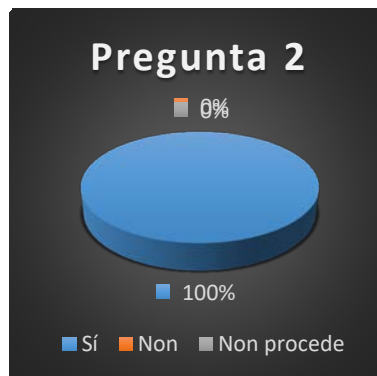
Resposta	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	100	100,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 100% das empresas enquisadas afirman dispoñer dun plan de prevención de riscos laborais tanto naqueles casos que concertaron cun servizo de prevención alleo a prevención de risco laborais como as empresas nas que o empregado a asumido a organización preventiva.

#### 2.O Plan de Prevención é coñecido polos/as traballadores/as da empresa?

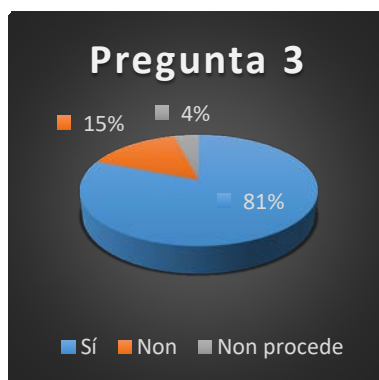
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	100	100,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Todas as empresas visitadas afirman o coñecemento por parte dos traballadores do plan de prevención de que dispón a empresa.

#### 3.Atópanse definidos no Plan de Prevención as funcións e responsabilidades correspondentes a cada nivel xerárquico?

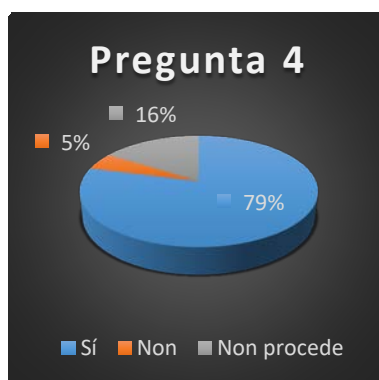
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	81	81,00%
<b>Non</b>	15	15,00%
<b>Non procede</b>	4	4,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 15% das empresas enquisadas indican que non aparecen definidos no seu Plan de Prevención as funcións e responsabilidades de cada nivel xerárquico. Do 81% que afirman que se figuran definidas ditas funcións e responsabilidades matizan que as mesmas non responden a un fiel reflexo da realidade.

#### 4. Dispónse de constancia documental de que os traballadores son coñecedores das súas funcións e responsabilidades?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	79	79,00%
<b>Non</b>	5	5,00%
<b>Non procede</b>	16	16,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



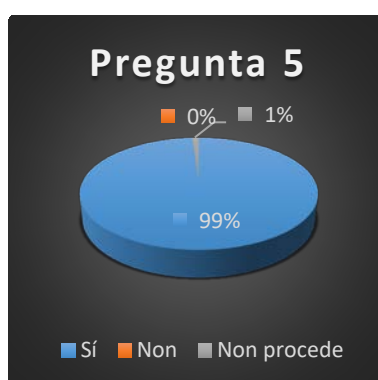
O 16% das empresas que responden que non procede dita constancia documental de información aos traballadores das súas funcións e responsabilidades entenden a non procedencia por entenderse ditas funcións como algo inherente ao posto de traballo que desempeñan.

## AVALIACIÓN DE RISCOS

A avaliación de riscos é a ferramenta fundamental que a Lei establece que debe levar a cabo inicial e periodicamente, para poder detectar os riscos que poidan existir en todos e cada un dos postos de traballo da empresa e que poidan afectar á seguridade e saúde dos traballadores. O obxectivo fundamental da avaliación é minimizar e controlar debidamente os riscos que non puideron ser eliminados, establecendo as medidas preventivas pertinentes e as prioridades de actuación en función das consecuencias que tería a súa materialización e da probabilidade de que se producisen.

### 5. Dispónse de avaliación de riscos e esta atópase actualizada?

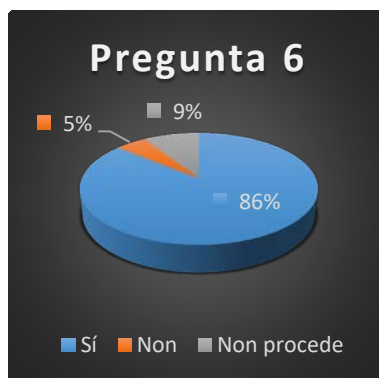
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	99	99,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	1	1,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 99% das empresas teñen actualizada a avaliación de riscos laborais fronte a un 1% que indica que non dispón da súa avaliación de riscos actualizada por non proceder. Como conclusión ante este valor obtido indicar que neste suposto a empresa interpreto que non era procedente dita actualización por non darse as condicións necesarias para realizar a devandita actualización.

### 6. Infórmase ao servizo de prevención acerca dos cambios producidos nas condicións de traballo?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	86	86,00%
<b>Non</b>	5	5,00%
<b>Non procede</b>	9	9,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

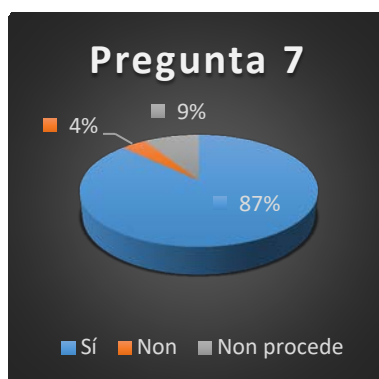


O 86% das empresas afirman que comunican ao servizo de prevención sobre os cambios producidos nas condicións de traballo, mentres que o 5% recoñece non comunicar este feito ao seu servizo de prevención e un 9 % afirma que non procede esta comunicación por non producirse cambios nas condicións de traballo, polo menos, de maneira recente.

Das 14 empresas que ou ben non comunican ou ben entenden que non procede dita comunicación ao seu servizo de prevención só 7 declara ter asumida a prevención na súa empresa.

#### 7.Existe unha persoa designada encargada de comunicar ao servizo de prevención que se teñen producido cambios nas condicións de traballo?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	87	87,00%
<b>Non</b>	4	4,00%
<b>Non procede</b>	9	9,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



As respostas son similares á cuestión anterior como era de esperar. Unha única empresa que recoñecía non informar o servizo de prevención sobre cambios nas súas condicións de traballo por ter asumida a prevención da súa empresa, si dispón dunha persoa designada con distintas funcións en materia preventiva, entre outras, a función de comunicar cambios nas condicións de traballo ao seu propio empresario que a efectos practicos fai o labor de servizo de prevención alleo á empresa por ter asumida a organización da prevención.

## PLANIFICACIÓN DA ACTIVIDADE PREVENTIVA

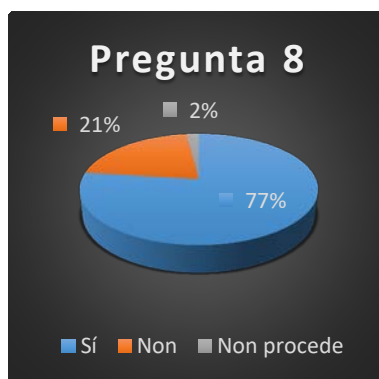
Unha vez levada a cabo a avaliación de riscos e en función dos resultados obtidos, procederase a planificar a acción preventiva para implantar as medidas pertinentes.

A planificación da prevención deberá estar integrada en todas as actividades da empresa e deberá implicar a todos os niveis xerárquicos.

Dita planificación se programa para un período de tempo determinado e débese dar prioridade ao seu desenvolvemento en función da magnitude dos riscos detectados e do número de traballadores que se vexan afectados.

**8. Incluiríanse no documento da planificación da actividade preventiva os medios humanos e materiais necesarios, a asignación de recursos económicos e o prazo de aplicación de cada medida preventiva?**

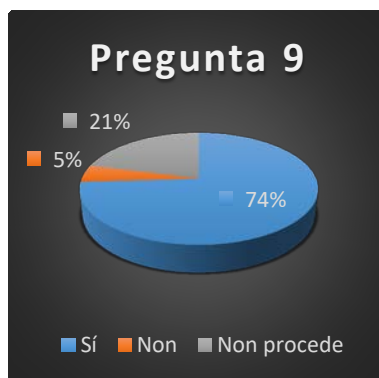
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	77	77,00%
<b>Non</b>	21	21,00%
<b>Non procede</b>	2	2,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 21% das empresas visitadas afirman que non se incluíron no documento de planificación de actividade preventiva os medios humanos e materiais necesarios. Destas empresas todas pertencían a empresas de entre 1 e 9 traballadores fóra dunha empresa que dispoñía dun persoal maior e pertencían a diversos sectores: comercio, metal, transporte de mercadorías, construción, etc..

**9. A cumprimentación da planificación da actividade preventiva realízase por parte da empresa?**

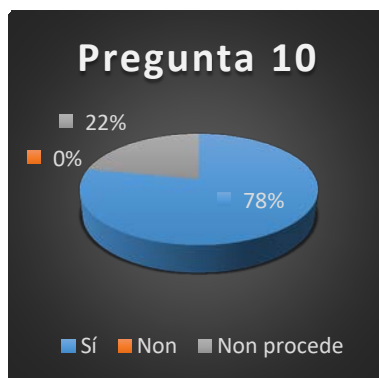
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	74	74,00%
<b>Non</b>	5	5,00%
<b>Non procede</b>	21	21,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 5 % das empresas á pregunta relativa a cumprimentación da planificación da actividade preventiva responderon Non mentres que o 21% contestaron a non procedencia, con todo, o sorprendente deste 26% de respostas é que a maioría dos enquisados xustifican esta resposta ao feito de que ao ter concertado un servizo de prevención alleo é o propio servizo o que se encarga de cumprimentar a devandita planificación

#### 10.A empresa implanta as medidas preventivas contempladas na planificación da actividade preventiva?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	78	78,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	22	22,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



A pesar da positividade destes resultados á cuestión relativa á implantación das medidas preventivas contempladas na planificación xa que os resultados arrojan un 78% de resposta afirmativa, é importante destacar, que froito da observación directa dos técnicos nas visitas viradas detectáronse bastantes incumprimentos en materia preventiva e por tanto isto leva a concluír unha falta de implantación de dicha medidas.

#### FORMACIÓN/INFORMACIÓN ÓS/ÁS TRABALLADORES/AS



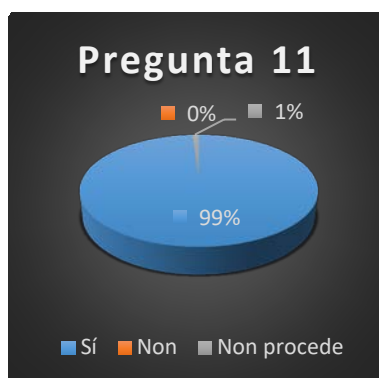
A información e formación en materia de Prevención de Riscos Laborais constitúen dous dereitos fundamentais dos traballadores.

En canto á **información**, os traballadores han de ser informados directamente ou a través dos seus representantes sobre os riscos aos que están expostos e sobre as medidas e actividades de prevención e protección (plan de emerxencia e evacuación e normas xerais de seguridade do centro de traballo).

No referente á **formación**, débese elaborar un plan formativo, e impartir á traballadores formación inicial xeneral e específica de cada posto de traballo e formación continua para unha correcta realización de tarefas de forma segura e saudable. (Artigos 18 e 19 da Lei 31/1995).

**11.Os/as traballodes/as recibiron información dos riscos específicos inherentes ao seu posto de traballo?**

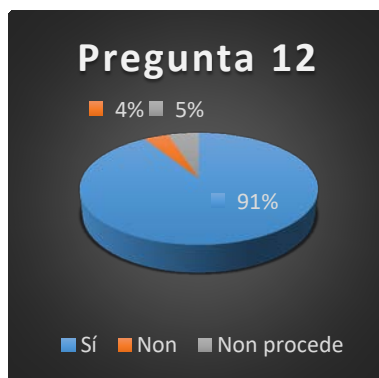
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	99	99,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	1	1,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



A porcentaxe de empresas que afirman que os seus traballadores reciben información é moi elevado alcanzando o 99%. Con todo, en moitos casos a información que ofrecen as empresas aos seus traballadores son folletos e manuais descritivos dos riscos no posto de traballo e detectamos que estes folletos non chegan ao final da cadea, é dicir moitas veces non son entregados aos traballadores e en moitas outras non son lidos por eles.

**12.Os/as traballodes/as recibiron formación teórico-práctica en materia preventiva?**

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	91	91,00%
<b>Non</b>	4	4,00%
<b>Non procede</b>	5	5,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Aínda cando unicamente un 4% das empresas enquisadas afirman non recibir formación teórico-práctica en materia preventiva á hora de manter a entrevista informal co enquisado o técnico de prevención detecta que son moitas as empresas que entenden a formación e a información como un único concepto e entenden cumprida a obrigación formativa polo simple feito de que o traballador dispoña dun curso básico en materia de prevención de riscos laborais sexa cal for a modalidade do mesmo, a data de realización, a carga lectiva, é dicir, entenden cumprido o trámite formativo polo simple feito de que os traballadores dispoñan dun diploma dunha acción formativa en materia preventiva.

## CONSULTA E PARTICIPACIÓN DOS/DAS TRABALLODORES/AS

A consulta cos traballadores en relación coa prevención dos riscos laborais non é un novo tipo de actividade para o que o Sistema de xestión dunha empresa non estea ou debese estar preparado. A xestión das relacións cos traballadores é parte fundamental da xestión empresarial e en xeral, por pouco grande que sexa a empresa, ten lugar a dous niveis: a nivel “central” adoita existir unha persoa ou unidade, por exemplo, o Departamento de Recursos Humanos, que xestiona os aspectos máis xerais das devanditas relacións, a nivel de cada unidade, complementariamente, o responsable da mesma xestiona os aspectos que afectan particularmente aos seus traballadores.

En calquera caso, e antes de decidir que unidades do Sistema de Xestión da empresa deben xogar un papel activo neste proceso de consulta e en que medida teñen que facelo, é necesario ter claro que, cando, a quen e como debe consultarse.

No artigo 33 da Lei Prevención de Riscos Laborais se listan os principais tipos de decisión que o empresario debe consultar cos traballadores, sen que iso implique restrición da obrigación de consultar sobre “calquera outra acción que poida ter efectos substanciais sobre a seguridade e saúde dos traballadores”. Esencialmente, a consulta cos traballadores vén regulada na Lei de Prevención de Riscos Laborais, artigo 18.2 e o Capítulo V, e o Regulamento de Servizos de Prevención, artigos 1.2, 3.2, 16.2 e 21.2. Ademais, nalgúns casos como, por exemplo, as relativas á construción (RD 1627/1997) ou o ruído (RD 286/2006), establécense precisións adicionais.

En relación coa súa amplitude, cabe distinguir as consultas que afectan a todos ou a maioría dos traballadores, por exemplo, a elección da modalidade de organización preventiva e as que afectan só a unha unidade ou mesmo a un único traballador, como a elección dun determinado equipo de protección.

En canto ao momento da consulta, esta pode ser ocasional por exemplo, cando se contempla cambiar un equipo de traballo ou un procedemento de avaliación, ou periódica, cando vai asociada a unha actividade que o é, como a programación anual da actividade preventiva.

Así mesmo, pode estar integrada nun procedemento específico, no de adquisición de equipos ou o de avaliación dos riscos, no caso dos exemplos anteriores, e/ou formar parte dun procedemento xeral de “información e consulta” como, por exemplo, o relativo á “organización e funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde”.

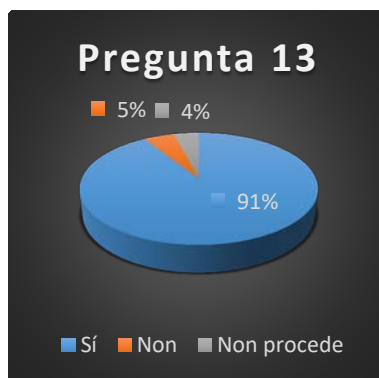
En relación coa quen debe consultarse, o artigo 33.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais establece que “nas empresas que contan con representantes dos traballadores, as consultas levarán a cabo co devandito representante”. Segundo o tamaño da empresa poden non existir tales representantes (en empresas de menos de seis traballadores), existir un delegado de prevención, un Comité de Seguridade e Saúde (en centros de traballo de máis de 50 traballadores) ou, mesmo, un Comité Intercentros.

Por último, respecto ao procedemento ou forma de realización da consulta, a normativa é pouco explícita. O artigo 33 da Lei de Prevención de Riscos Laborais establece que as consultas deben facerse “coa debida antelación”, o que cabe interpretar á luz do indicado no artigo 36.3: “Os informes que deban emitir os Delegados de Prevención deberán elaborarse nun prazo de quince días, ou no tempo imprescindible cando se trate de adoptar medidas dirixidas a previr riscos inminentes. Transcorrido o prazo sen emitirse o informe, o empresario poderá poñer en práctica a súa decisión”.

Así mesmo, para o establecemento dos procedementos de consulta debe terse en conta que as decisións negativas do empresario á adopción das medidas propostas polo Delegado de Prevención deben ser motivadas.

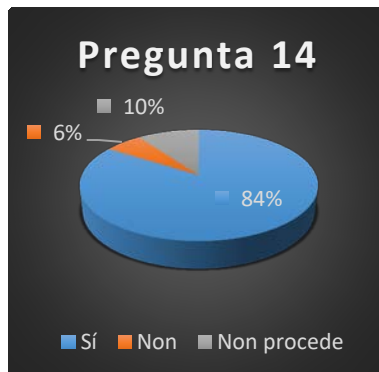
### 13.Existen na empresa criterios para a información, consulta e participación dos/as traballadores/as?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	91	91,00%
<b>Non</b>	5	5,00%
<b>Non procede</b>	4	4,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



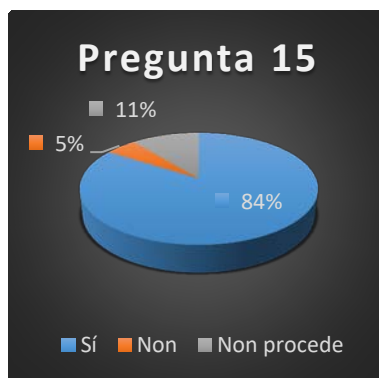
14.O/a empresario consulta, coa debida antelación, ós/as traballadores/as, a planificación e organización do traballo na empresa e a introducción deas novas tecnoloxías?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	84	84,00%
<b>Non</b>	6	6,00%
<b>Non procede</b>	10	10,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



15.Os/as traballadores/as teñen proposto suxerencias de mellora fronte os riscos detectados no seu posto de traballo?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	84	84,00%
<b>Non</b>	5	5,00%
<b>Non procede</b>	11	11,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Aínda cando os resultados das respostas ás tres cuestións relacionadas coa Consulta e Participación dos traballadores son bastante elevados, en torno ao 85%, á vista da entrevista informal realizada polos técnicos de prevención aos enquisados considérase que o primeiro que o empresario debería facer é consultar aos traballadores sobre o propio proceso de consulta. A partir de aí, pode analizarse a conveniencia de elaborar un procedemento xeral de consulta e/ou de integrala noutros procedementos e, en definitiva, de identificar as unidades do Sistema de Xestión da empresa, incluído o Servizo de Prevención, que teñen que intervir no proceso de consulta, e precisar o seu papel.

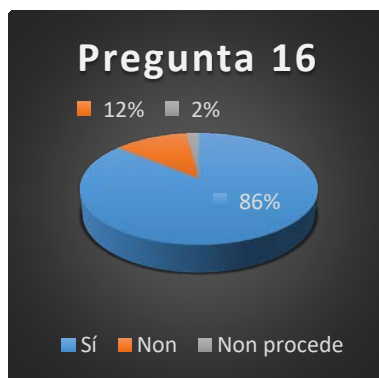
## VIXILANCIA DA SAÚDE

No artigo 22 da Lei 31/1995 do 8 de Novembro e no artigo 37 do Regulamento dos Servizos de Prevención, trátase da Vixilancia da Saúde. É outra das actividades básicas en materia preventiva, dada a incidencia das condicións de traballo cos riscos inherentes ao mesmo na saúde dos traballadores.

A vixilancia da Saúde só pode ser realizada polos servizos de prevención que dispoñan de profesionais sanitarios coa titulación adecuada. O empresario debe garantir un servizo gratuíto aos traballadores, totalmente opcional por parte deles e por suposto confidencial.

### 16. Dispone de planificación de vixilancia da saúde individual?

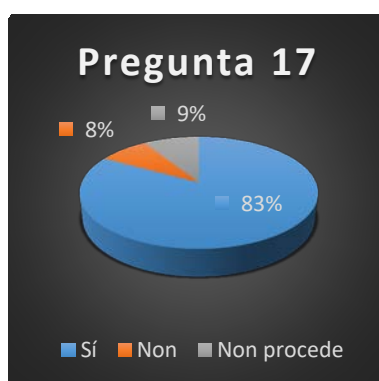
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	86	86,00%
<b>Non</b>	12	12,00%
<b>Non procede</b>	2	2,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 86% dos enquisados afirman dispoñer de planificación da vixilancia da saúde individual, con todo, do 12% dos que responden que non dispoñen da devandita planificación, son 10 empresas as que teñen organizada a súa prevención a través dun servizo de prevención alleo e comentan que é un documento que unicamente é facilitado polo devandito servizo no suposto caso de ser solicitado pola propia empresa.

#### 17.Realizan os/as traballadores/as os recoñecementos médicos de xeito habitual?

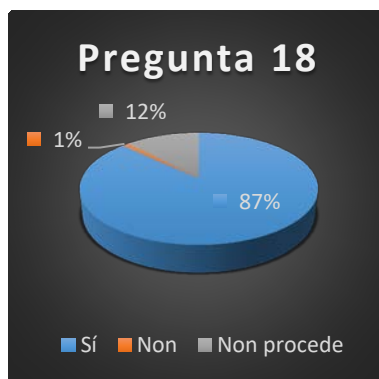
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	83	83,00%
<b>Non</b>	8	8,00%
<b>Non procede</b>	9	9,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Das empresas visitadas o 83% afirman realizar os recoñecementos médicos os seus traballadores e unicamente un 8% non realizan os mesmos. O 9% das entrevistados indican que a realización dos devanditos recoñecementos non proceden por entender de maneira errónea que non están incluídos nunha actividade de risco ou ben no caso dos autónomos que non realiza sobre si mesmo unha adecuada vixilancia da saúde ao non ter obrigación legal de facelo.

### 18.A empresa garante a todos os/as seus/súas traballadores/as o servizo de vixilancia da saúde?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	87	87,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	12	12,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 87% das empresas afirman garantir aos seus traballadores o servizo de vixilancia da saúde, con todo, hai que puntualizar que detectamos algúns casos en que o empresario di ofrecer o servizo e son os traballadores os que non desexan realizar as revisións, pero non recolleron rexistro diso . A efectos de cumprimento da normativa, estes casos non os contemplamos dentro dos que realizan as revisións por non ter forma de comprobalo.

### MEDIDAS DE EMERXENCIA

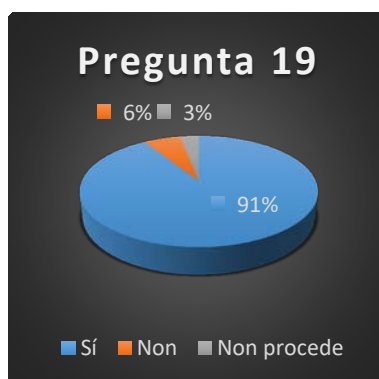
Segundo o enunciado na Lei de Prevención de Riscos Laborais (Art.20): “O empresario, tendo en conta o tamaño e a actividade da empresa, así como a posible presenza de persoas alleas á mesma, deberá analizar as posibles situacións de emerxencia e adoptar as medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación dos traballadores, designando para iso ao persoal encargado de poñer en práctica estas medidas e comprobando periodicamente, no seu caso, o seu correcto funcionamento. O citado persoal deberá posuír a formación necesaria, ser suficiente en número e dispoñer do material adecuado, en función das circunstancias antes sinaladas.

Para a aplicación das medidas adoptadas, o empresario deberá organizar as relacións que sexan necesarias con servizos externos á empresa, en particular en materia de primeiros auxilios, asistencia médica de urxencia, salvamento e loita contra incendios, de forma que quede garantida a rapidez e eficacia das mesmas”.

Todas as empresas teñen a obrigaçión de establecer unha serie de medidas en caso de emerxencias. A complexidade dos plans de emerxencia dependerá do tamaño e número de traballadores da empresa.

**19. Dispónse na empresa dun documento no cal se analicen as posibles situacións de emerxencia e adopción das medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación dos/das traballadores/as?**

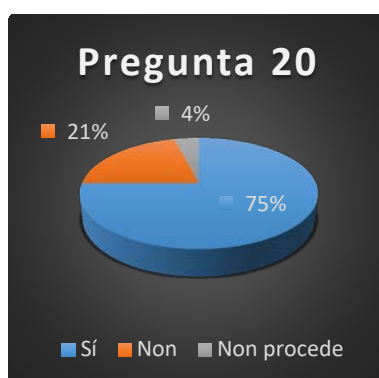
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	91	91,00%
<b>Non</b>	6	6,00%
<b>Non procede</b>	3	3,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Existe unha porcentaxe moi elevada de empresas que afirman dispoñer dun documento no que se analicen as posibles situacións de emerxencia, con todo, aquelas empresas que non dispoñen do mesmo, un 6%, ou que indican que non dispoñen do devandito documento por non proceder débese a que confunden os plans de autoprotección coas medidas de emerxencia que toda empresa debe dispoñer independentemente do seu tamaño, complexidade ou actividade

**20. Designáronse, para as actuacións ante posibles actuacións de emerxencia, ao persoal encargado de poñer en práctica as medidas necesarias a adoptar para o control de ditas situacións?**

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	75	75,00%
<b>Non</b>	21	21,00%
<b>Non procede</b>	4	4,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

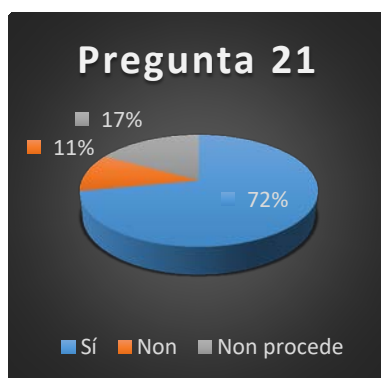




O 21% das empresas enquisadas afirman que aínda a pesar de dispoñer dun documento no que se indiquen as medidas de actuación en caso de situacións de emerxencia non dispoñen de persoal designado de poñer en práctica ditas medidas.

**21. Formáronse ós/ás traballadores/as designados/as para actuar nestas situacións de emerxencia?**

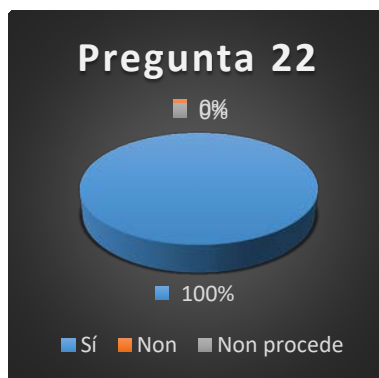
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	72	72,00%
<b>Non</b>	11	11,00%
<b>Non procede</b>	17	17,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Como era de esperar, ante esta cuestión e pola estreita relación coa cuestión anterior, un 11% das empresas afirma non formar a traballadores designados para actuacións en caso de emerxencia. Con todo, resulta curioso que un 17% dos enquisados afirme que non procede esta formación específica ao entender que coa formación xeral en materia preventiva dispoñerían de formación suficiente para actuar nestes supostos.

**22. Dispónse do material axeitado para afrontar con éxito as posibles situacións de emerxencia (material contra incendios, de primeiros auxilios, etc.)?**

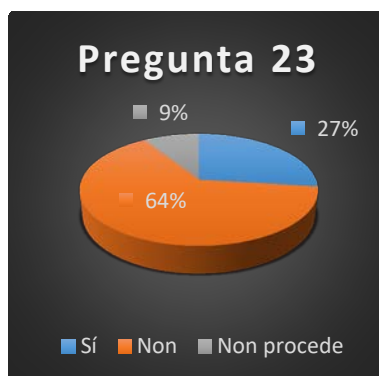
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	100	100,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 100 % dos enquisados afirman dispoñer de material adecuado para facer fronte a posibles situacións de emerxencia xa que todos eles confirman a existencia de polo menos un extintor e un botiquín de primeiros auxilios.

**23.Realízanse simulacros periódicos das distintas situacións de emerxencia?**

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	27	27,00%
<b>Non</b>	64	64,00%
<b>Non procede</b>	9	9,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Existe un número moi elevado de empresas 64% que non realizan simulacros ante as distintas situacións de emerxencia, unha boa parte destas empresas xustifican esta falta como un custo adicional para a empresa que non poden asumir xa que a maioría non se atopan capacitados para desenvolverlos de maneira interna.

O 9% das empresas que responden que non procede a realización dos devanditos simulacros xustificano por non tratarse a súa organización dunha actividade de risco.

**COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

A coordinación de actividades empresariais consiste nunha obrigaón legal mediante a que as empresas concorrentes nun mesmo centro de traballo coordínanse perfectamente entre elas para dar cumprimento á normativa existente en materia de prevención de riscos laborais.

A coordinación de actividades empresariais, tamén coñecida polo acrónimo CAE, supón unha vía de solución aos problemas que xorden, nun escenario empresarial cada vez máis

habitual nos últimos anos, no que cada vez é máis habitual a contratación de obras e servizos.

Nestes casos, dáse a circunstancia que coinciden traballadores de varias empresas nun mesmo centro de traballo, onde cada empresa realiza os seus traballos cos seus respectivos riscos, os cales poden afectar os traballadores das outras empresas existentes no centro ou mesmo agravarse a consecuencia das actividades realizadas por estas empresas.

Por esta razón é necesario contemplar os riscos do centro e da súa actividade, os dos traballos efectuados por cada unha das empresas contratadas ou subcontratadas, máis os xerados pola concorrencia das mesmas.

O Real Decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais, regula tres escenarios nos que a normativa esixe aos empresarios que se coordinen.

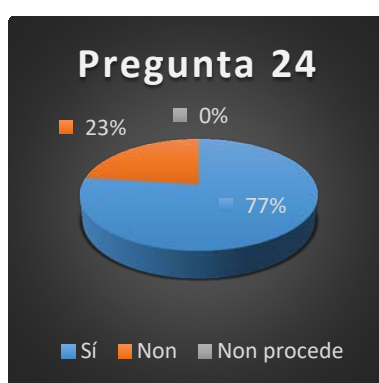
A. Cando existen traballadores de varias empresas que concorren nun mesmo centro de traballo. Estas empresas deberán cooperar na aplicación da normativa de Prevención de Riscos Laborais na forma que se establece no artigo 4 do Real Decreto 171/2004.

B. Cando algunha destas empresas actúa como titular do centro de traballo (este empresario está a contratar unha actividade distinta á do centro). A súa regulación fundaméntase nos artigos do 6 ao 9 do R.D 171/2004.

C. Cando algunha destas empresas actúa como principal (este empresario contrata servizos ou traballos que forman parte da súa propia actividade). O desenvolvemento deste escenario recóllese no artigo 10 do Real Decreto.

#### 24.Garántese a coordinación de actividades empresariais?

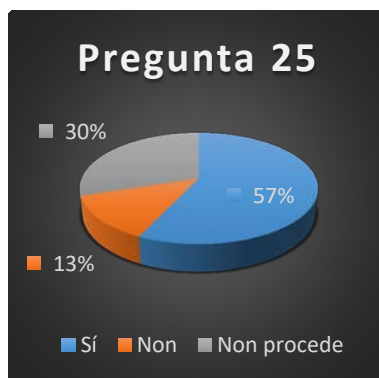
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	77	77,00%
<b>Non</b>	23	23,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 23% das empresas visitadas afirman non garantir a coordinación de actividades empresariais a pesar de desenvolver en ocasións a súa actividade baixo este escenario e coñecer as súas obrigacións legais.

**25.Existe constancia documental de que se informa ós/ás traballadores/as da empresa dos riscos derivados da concorrencia de actividades empresariais?**

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	57	57,00%
<b>Non</b>	13	13,00%
<b>Non procede</b>	30	30,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 30% das empresas que afirmaron a non procedencia desta constancia documental na concorrencia de actividades empresariais matizaban o feito de que aínda cando en determinados supostos nos que existía concorrencia unicamente informábase dos riscos derivados da mesma unicamente aos traballadores directamente afectados.

O 13% das empresas que afirmaron non dispoñer de constancia documental de información a traballadores sobre riscos derivados da concorrencia xustificaban este feito nalgunhas ocasións que isto supoñía unha burocracia innecesaria nas súas empresas.

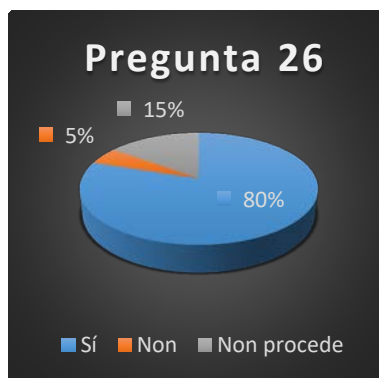
**DANOS Á SAUDE DOS /DAS TRABALLADORES/AS**

A Investigación de accidentes defínese como unha técnica preventiva orientada a detectar e controlar as causas que orixinaron o accidente, co fin de evitar a repetición dun igual ou similar ao xa ocorrido.

Unha vez produciuse un accidente ou incidente, hai que facer investigacións para avaliar obxectivamente todos os feitos, opinións, declaracións ou informacións relacionadas, como un plan de acción para solucionar o problema que deu orixe á deficiencia e produciu o accidente ou incidente.

**26.Comunícase ao SPA todos os accidentes e incidentes acontecidos na empresa?**

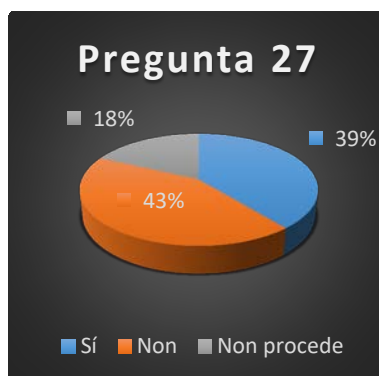
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	80	80,00%
<b>Non</b>	5	5,00%
<b>Non procede</b>	15	15,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 5% dos enquisados recoñece non comunicar ao SPA os accidentes e incidentes ocorridos na empresa, a resposta que resulta máis sorprendente é que o 15% dos enquisados afirma non levar a cabo esta comunicación ao SPA por non tratarse de accidentes graves ou moi graves.

#### 27. Téñense investigado todos os accidentes e incidentes acontecidos na empresa?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	39	39,00%
<b>Non</b>	43	43,00%
<b>Non procede</b>	18	18,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 43% dos enquisados recoñece non investigar todos os accidentes e incidentes da empresa o que nos demostra que existe un alto nivel de empresas que non realizan esta investigación. Desafortunadamente a investigación de accidentes queda na maior parte dos casos reducida a unha acción para desenvolver en caso de accidente grave e inspección. Podemos afirmar que non existe en xeral unha actitude orientada á redución dos riscos a través do coñecemento das causas que produciron un accidente.

#### TRABALLADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

A Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais (LPRL) establece que un traballador “especialmente sensible” é aquel que polas súas características persoais ou o seu estado biolóxico coñecido, incluído o que teña recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexa máis vulnerable aos riscos derivados do seu traballo.

Desta definición dedúcese que os traballadores especialmente sensibles engloban aos seguintes grupos:

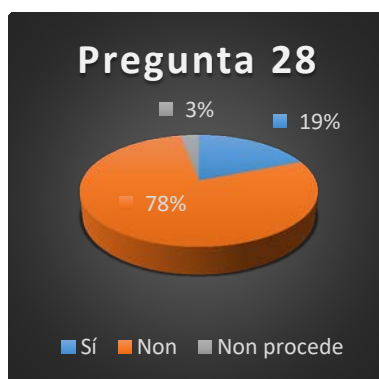
- ❖ Traballadores sensibles a determinados riscos (art. 25 LPRL)
- ❖ Mulleres embarazadas ou en período de lactación (art. 26 LPRL)
- ❖ Traballadores menores (art. 27 LPRL)
- ❖ Traballadores con discapacidade
- ❖ Traballadores temporais (art. 28 LPRL)

O empresario garantizará de maneira específica a protección destes traballadores. É por iso que deberá ter en conta nas avaliacións dos riscos, tanto o grupo de traballadores especialmente sensible que exista na empresa, como os factores de riscos que poidan afectarlle, para que en función destas consideracións, adopte as medidas preventivas e de protección necesarias.

É o empresario por tanto o verdadeiro responsable da saúde laboral dos seus traballadores, dada que é del a facultade de organizar e dirixir a actividade laboral, e por tanto de crear e determinar as condicións de exposición ao risco, polo que debe garantir a saúde dos seus traballadores no traballo e cumprir dese modo a débeda de seguridade que contrae con eles ao darlles traballo.

#### 28.Existen na empresa traballadores/as especialmente sensibles?

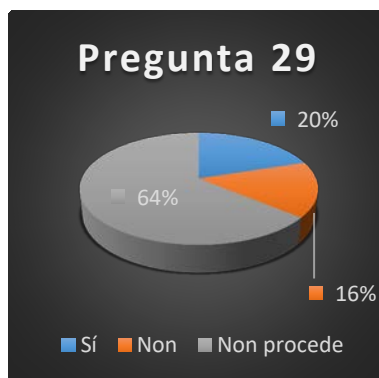
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	19	19,00%
<b>Non</b>	78	78,00%
<b>Non procede</b>	3	3,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 78% das empresas enquisadas afirman que non existen traballadores especialmente sensibles.

#### 29.Infórmase ao SPA da existencia de traballadores/as especialmente sensibles na empresa (persoas con discapacidade, mulleres embarazadas e/ou menores de idade?)

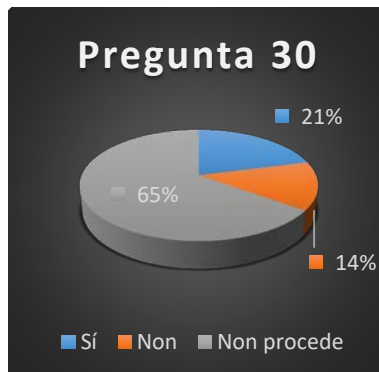
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	20	20,00%
<b>Non</b>	16	16,00%
<b>Non procede</b>	64	64,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 64% das empresas enquisadas afirman que non procede a comunicación ao SPA sobre existencia de traballadores especialmente sensibles ao referirse a que non existen esta tipoloxía de traballadores na súa organización neste momento. Aínda con iso o 16% afirma non realizar dita esa comunicación cando se produce a mencionada circunstancia.

#### 30. Realízase unha correcta adaptación do posto de traballo ó/a traballador/a especialmente sensible?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	21	21,00%
<b>Non</b>	14	14,00%
<b>Non procede</b>	65	65,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

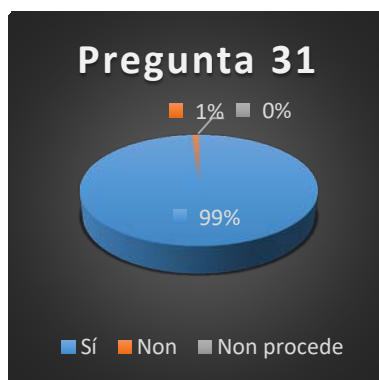


Das empresas visitadas, un 65% entende que non procede a adaptación do posto de traballo ante un traballador especialmente sensible e a maioría entende que en supostos de traballadoras embarazadas non procedería dita adaptación por non considerase necesaria.

## ADQUISICIÓN E COMPRAS

#### 31. Cando se merca un equipo de traballo, téñense en conta os requisitos esixibles de seguridade e saude dos/das traballadores/as?

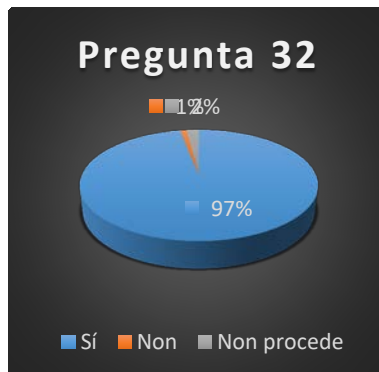
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	99	99,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	0	00,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 99% das empresas enquisadas teñen en conta os requisitos esixibles de seguridade e saúde á hora de adquirir un equipo de traballo, unicamente unha empresa entendeu que isto non procede ao entender que os equipos existentes no mercado xa cumpren devanditos requisitos.

#### 32.Ao recibir un equipo de traballo e/ou equipo de protección individual, compróbase que dispón de manual de instrucción no idioma do usuario?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	97	97,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	2	2,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

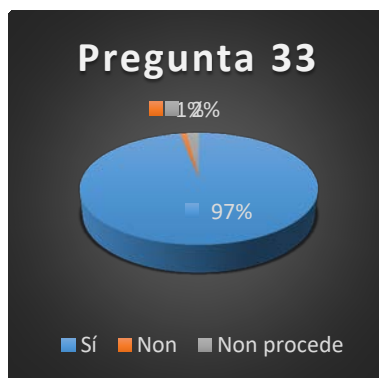


A maioría das empresas comprobamos que ben o equipo de traballo ben o equipo de protección individual dispón de manual de instrucións no idioma do usuario, unicamente dúas empresas entenden que non fan esta comprobación xa que entenden que isto é unha obriga do fabricante e non unha responsabilidade da empresa que o adquire.

#### 33.Ao recibir un equipo de traballo e/ou equipo de protección individual, compróbase que dispón de marcado CE?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	97	97,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	2	2,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

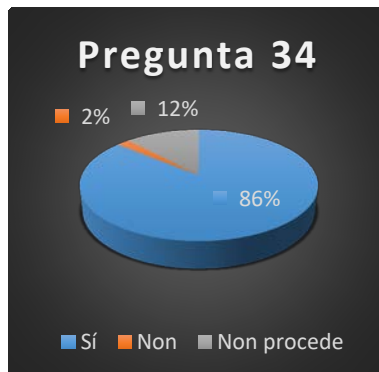




De todas as empresas visitadas, o 97 % comprobamos que o equipo dispón de marcado CE. Resulta curioso que tres das empresas visitadas entenden que non é necesaria realizar esta comprobación xa que afirman adquirir devanditos equipos en lugares “autorizados”.

#### 34.Os produtos químicos que se mercan están etiquetados e dispoñen da súa correspondente ficha de seguridade?

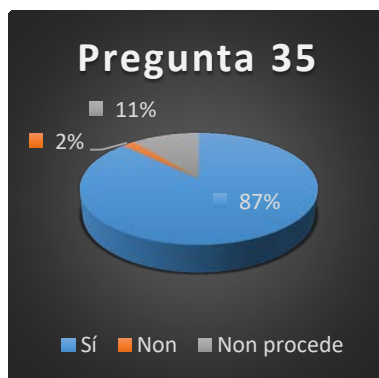
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	86	86,00%
<b>Non</b>	2	2,00%
<b>Non procede</b>	12	12,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 86% dos entrevistados afirman adquirir produtos químicos etiquetados e que dispoñen da ficha de seguridade, con todo, os técnicos tentaron facer algunhas comprobacións respecto da existencia das devanditas fichas e non resultou posible.

#### 35.Hai unha axeitada xestión dos equipos de protección individual (selección e control de entrega de EPIS)?

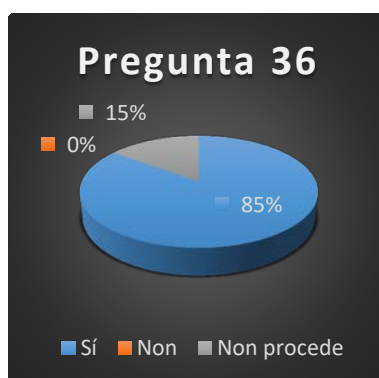
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	87	87,00%
<b>Non</b>	2	2,00%
<b>Non procede</b>	11	11,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Das visitas realizadas ás empresas para a realización da enquisa, un 87% afirma facer unha adecuada xestión de equipos relativa á selección e control de entrega dos mesmos. Con todo, non foron poucas as empresas que non dispoñían dunha xustificación documental do control das devanditas entregas.

#### 36. Infórmase previamente ao persoal do uso dos EPIS, dos riscos contra os que os protexen e o xeito correcto de empregalos e mantelos?

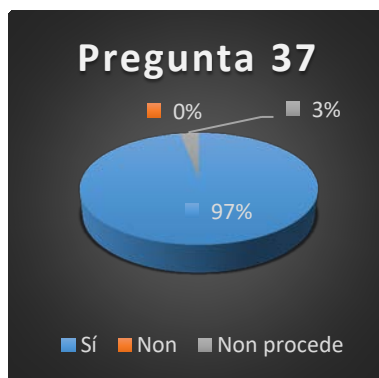
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	85	85,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	15	11,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



É importante destacar que do 15% das empresas que aínda entregando os EPIS necesarios aos seus traballadores en función dos riscos aos que estaban expostos, algunhas destas empresas, entendían que non procedía a información previa sobre o seu uso correcto e mantemento por entender que iso supón unha obrigaón do propio operario.

#### 37. Infórmase previamente ao persoal do uso dos novos equipos de traballo, do seu correcto funcionamento e dos riscos específicos de cada equipo?

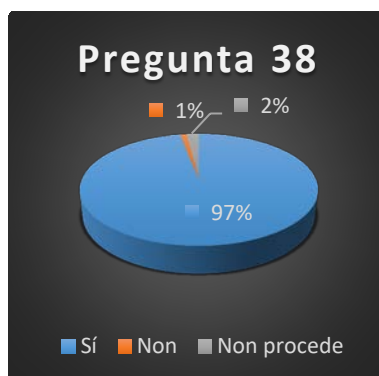
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	97	97,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	3	3,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



A maioría dos enquisados, un 97% afirma informar previamente o persoal do uso dos novos equipos de traballo así como do seu funcionamento.

#### 38. Atópanse a disposición do persoal os manuais das instrucións dos equipos?

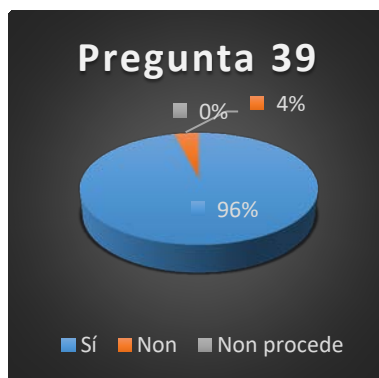
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	97	97,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	2	2,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 97% dos enquisados afirma ter a disposición do persoal os manuais de instrucións dos equipos fóra dunha que afirmou non só de non poñelos a disposición dos usuarios senón da inexistencia de devanditos de manuais na organización

#### 39. Dispónse dun programa de mantemento que asegure a conservación dos equipos?

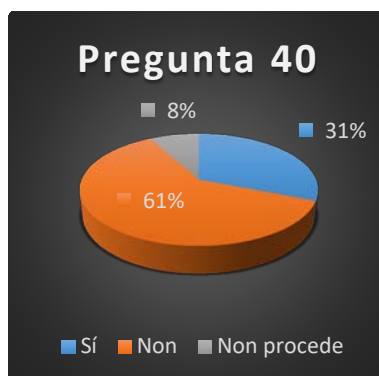
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	96	96,00%
<b>Non</b>	4	4,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



A maioría das empresas enquisadas dispón dun programa de mantemento que asegure a conservación dos equipos fóra dun 4% dos entrevistados.

#### 40.A empresa conta con persoal especializado no mantemento dos equipos?

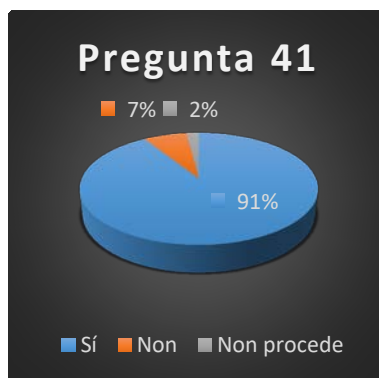
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	31	31,00%
<b>Non</b>	61	61,00%
<b>Non procede</b>	8	8,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



En contraposición á resposta anterior, un 61% das empresas entrevistadas afirma non dispoñer de persoal especializado no mantemento de equipos, xustificando a maioría dos entrevistados tal afirmación, co feito de que fóra de equipos de complexidade, o resto son os propios operarios quen realiza devandito mantemento.

#### 41.Cada vez que se merca un novo equipo ou produto, estúdase se procede modificar a avaliación de riscos?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	91	91,00%
<b>Non</b>	7	7,00%
<b>Non procede</b>	2	2,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

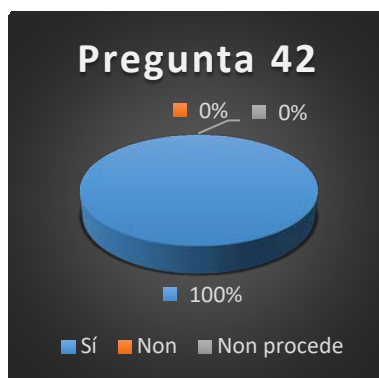


A pesar de que un 7% das empresas entrevistadas non valoran a necesidade de modificar a avaliación de riscos, a gran maioría das empresas que responden afirmativamente indican valorar dita necesidade comunicando tal adquisición á súa SPA.

## MANTEMENTO E REVISIÓN DE INSTALACIÓNS E EQUIPOS

**42.Revísase que os espazos de traballo permitan que os/as traballadores/as realicen o seu traballo sen riscos para a súa seguridade e saúde, e en condicións ergonómicas aceptables?**

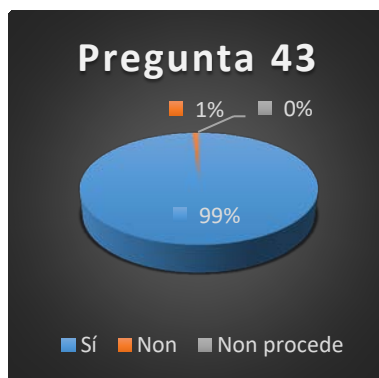
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	100	100,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



A totalidade das empresas entrevistadas afirman revisar os espazos de traballo para poder desenvolver a súa actividade sen riscos e en condicións ergonómicas aceptables.

**43.O chan dos locais mantense limpo e libre de obstáculos?**

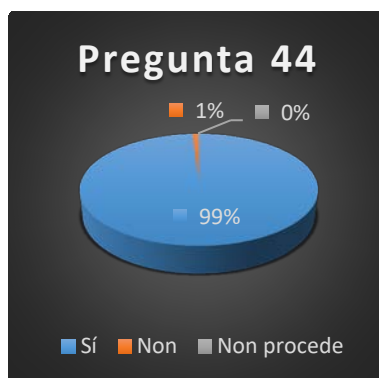
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	99	99,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Só una das empresas enquisadas afirma non manter o chan libre de obstáculos e en condicións de hixiene.

#### 44.As portas, vías es saídas específicas de evacuación están sinalizadas axeitadamente, non sendo obstruídas por ningún obxecto?

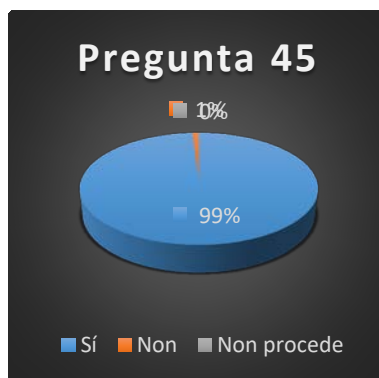
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	99	99,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



A totalidade das empresas visitadas afirman dispoñer dunha adecuada sinalización, con todo, os técnicos afirman detectar algunhas deficiencias na materia.

#### 45.Realízase unha axeitada revisión e mantemento dos medios técnicos de loita contra incendios?

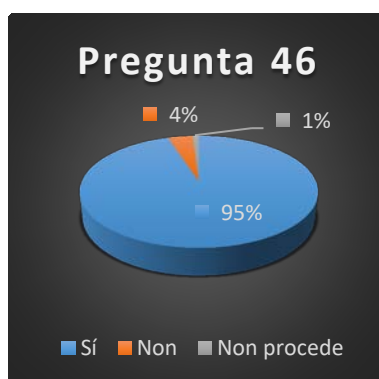
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	99	99,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Unha única empresa das enquisadas afirma non realizar unha adecuada revisión e mantemento dos medios de loita contra incendios.

#### 46. Realízase un programa de revisións periódicas da instalación eléctrica?

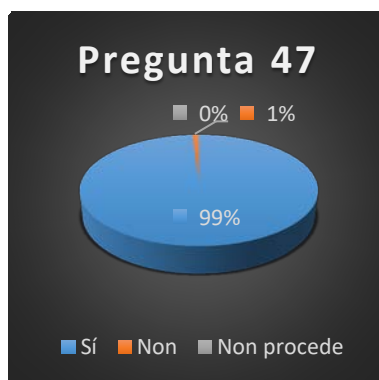
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	95	95,00%
<b>Non</b>	4	4,00%
<b>Non procede</b>	1	1,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Do 4% das empresas que afirma non realizar programas de revisións periódicas da instalación eléctrica, dúas delas aseguran descoñecer esta obriga.

#### 47. Realízase un axeitado mantemento das instalacións de hixiene e benestar?

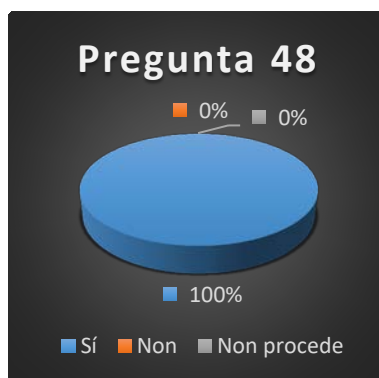
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	99	99,00%
<b>Non</b>	1	1,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



Unicamente unha empresa afirma non realizar un adecuado mantemento das instalacións de hixiene e benestar.

#### 48.O material de primeiros auxilios revísase periódicamente garantindo a súa reposición?

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	100	100,00%
<b>Non</b>	0	0,00%
<b>Non procede</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



A totalidade das empresas asegura revisar periodicamente o material de primeiros auxilios garantindo a súa reposición. Algúns dos enquisados argumentan que resulta moi útil para eles e de aí a súa insistencia en que exista material que habitualmente utilizan (apósitos, auga oxigenada, etc..)

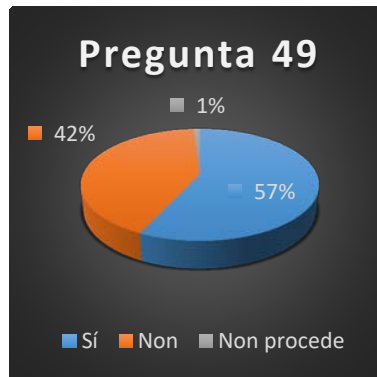
## SEGURIDADE VIAL

Unha fórmula para a redución dos accidentes laborais de tráfico xa sexan "in itinere" ou en misión, debido tanto ao incremento da súa frecuencia como ás súas consecuencias, é a elaboración por parte das empresas a elaboración dos plans de mobilidade como un medio para evitar e/ou reducir devanditos riscos.



**49. Realízanse desprazamentos dentro da xornada laboral mediante vehículos?**

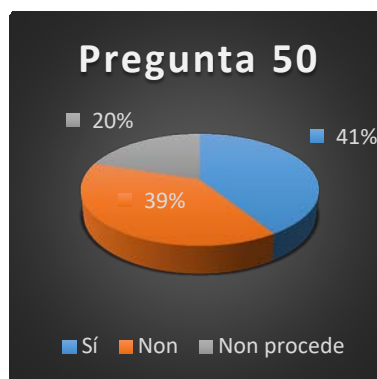
	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	57	57,00%
<b>Non</b>	42	42,00%
<b>Non procede</b>	1	1,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>



O 42% das empresas afirman non realizar ningún tipo de desprazamento durante a xornada laboral e unha boa parte destas empresas descoñecen a relación dos accidentes in itinere e a prevención de riscos laborais da súa empresa.

**50. Existe un plan de mobilidade implantado na empresa?**

	Nº de respostas	Porcentaxe
<b>Sí</b>	41	41,00%
<b>Non</b>	39	39,00%
<b>Non procede</b>	20	20,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

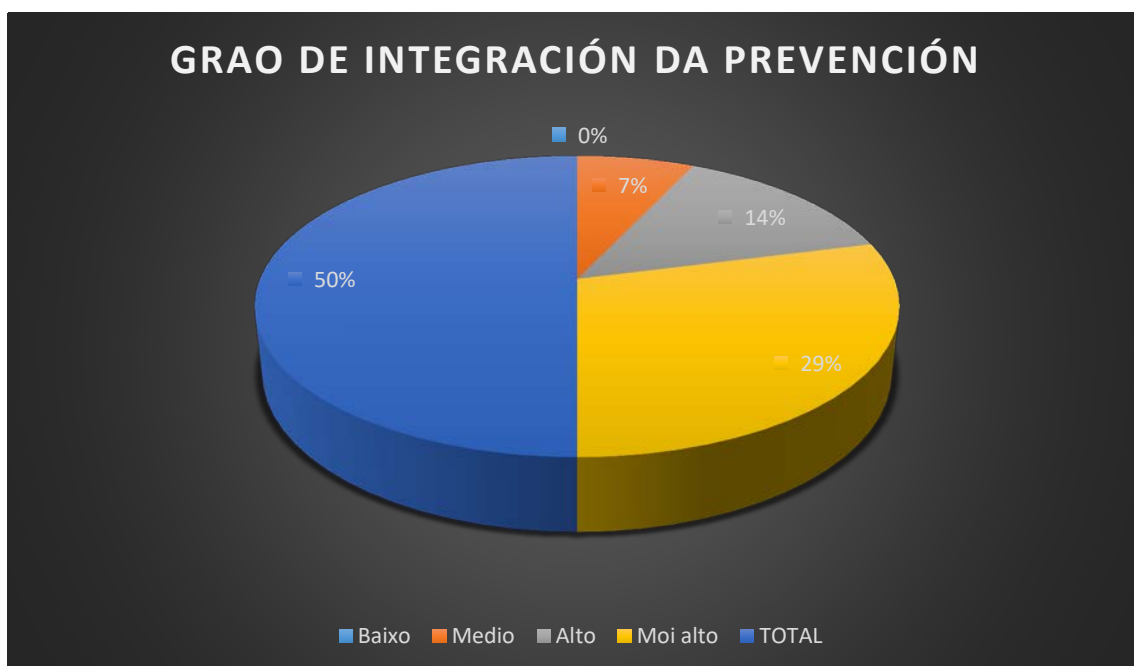


O 39% das empresas recoñecen non dispoñer dun plan de mobilidade da súa empresa e algunhas delas matizan que non teñen capacidade para o seu desenvolvemento se non é externalizando este servizo cunha entidade. Así mesmo do 20% que responderon que non procede, enténdeno así porque non o recoñecen como unha esixencia legal

## GRAO DE INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN

A continuación ofrécese unha táboa cos graos de integración acadados polas empresas xunto coa súa representación gráfica.

GRAO DE INTEGRACIÓN	Nº	%
BAIXO	0	0,00%
MEDIO	14	14,00%
ALTO	28	28,00%
MOI ALTO	58	58,00%
TOTAL	100	100,00%



# 5. CONCLUSIONES

A prevención de Riscos Laborais, é a disciplina que busca promover a seguridade e saúde dos traballadores mediante a identificación, avaliación e control dos posibles riscos asociados ao proceso produtivo, ademais de fomentar o desenvolvemento de actividades e medidas para previr riscos derivados do traballo.

A integración da prevención de riscos laborais debe integrarse na empresa de forma efectiva, para iso unha planificación adecuada pode ser unha ferramenta eficaz para o desenvolvemento da actividade preventiva.

A prevención debe ser un obxectivo máis dentro da actividade empresarial, evitando ou minimizando as causas dos accidentes ou enfermidades profesionais. Por este motivo, é necesario organizar a prevención de riscos desenvolvendo e implantando e integrando un sistema de prevención que implique a todos os niveis da empresa. As condicións de traballo dos colectivos que traballan na empresa, empresarios e traballadores, é dicir, dos valores máis importantes da empresa, e a súa formación, información, constitúen un medio fundamental para alcanzar niveis óptimos de calidade de produtos, servizos e procesos, contribuíndo por tanto a que a empresa sexa eficiente, competitiva e sustentable.

Despois de analizar os resultado obtidos nas visitas realizadas ao largde todo o proxecto, chegamos ás **conclusionés** que se expoñen continuación:

### **1. Existe falta de coñecemento e sobre todo comprensión da lexislación vixente da prevención.**

Segue existindo un levado elevado número de empresas e traballadores que descoñecen esta materia. Mantense como constante a crenza de que o descoñecemento da normativa exime da obrigación, polo que en moitos casos este descoñecemento é unha “decisión”.

### **2. Existencia de empresas que non xestionan a prevención de riscos laborais.**

Nunha parte importante das empresas da nosa rexión a pesar de ter obrigación de realizar a xestión da prevención está non se realiza.As causas máis habituais son:

- Nas empresas máis pequenas de sectores como comercio, hostalería, oficinas,..considérase innecesario porque ao seu xuízo non ten riscos.
- Supón un custo económico e material que as empresas non están dispostas asumir.

### **3. Falta de integración e efectividade da xestión da prevención de riscos laborais dentro da empresa.**

En numerosas ocasións moitos casos non se coñece que hai que facer, noutros non se fai e na maioría o que se facer termina sendo un cumprimento meramente formal, sen que as accións realizadas transcendan e aplíquense por e para todos os membros da empresa.

Son moitas as empresas que a pesar de cumprir coas obrigacións que se lles marcan, e realizar esforzos por integrar as accións realizadas non perciben e non conseguen en realidade unha mellora na seguridade e saúde dos seus traballadores. Gran parte dos esforzos e recursos invístense en conseguir formalidades que non supoñen en si melloras. Son moitas as causas que levan a que non se produza unha eficaz integración da prevención de riscos laborais nas pequenas empresas.

- Falta de cultura preventiva de empresarios e traballadores.
- Pouca implicación das obrigacións na materia por parte de empresarios e traballadores, ao subcontratar o servizo desenténdense da parte que lles corresponde e tampouco esixen ao seu provedor que cumpra co servizo de forma adecuada.
- Servizos de prevención que prestan uns servizos altamente estandarizados para poder reducir custos que os clientes non están dispostos a pagar.

O cumprimento formal dunha serie de documentos que non se integran na actividade cotiá da empresa non produce efectos na súa seguridade.

As **razóns argumentadas** polas empresas que fan moi complexa a integración da prevención nas suas organización foron as seguintes:

- Os técnicos externos non informaron á empresa en profundidade sobre as accións para desenvolver.
- empresario non comprende adecuadamente en que consisten as accións indicadas, xa que estas son moi xerais e ambiguas.
- Considérase que coa contratación do servizo de prevención alleo, xa se cumpre coa normativa.
- Os custos das accións que hai que realizar son elevados. Este caso atopámolo en empresas onde se que se realizou algunha medida e outras non debido a custos, obras.....

A prevención de riscos laborais é unha parte do sistema de xestión empresarial ao que debe estar integrado. Por iso, debe ser coherente co conxunto de actuacións e sistemas da empresa cos que ha de estar vinculada e cos que existen profundas interrelacións, como a calidade, o medio ambiente e a innovación, todos eles orientados a minimizar riscos e optimizar recursos. Para deseñar e implantar un Sistema de Prevención eficaz, en primeiro lugar hai que **QUERER** facelo. A dirección debe actuar de acordo coas esixencias regulamentarias, pero ademais debería entender o seu valor e a súa contribución ao bo funcionamento da empresa. Unha definición clara de compromisos e obxectivos contribuirá a tal empeño e un bo asesoramento externo debería axudar a descubri-lo. En segundo lugar e en coherencia co anterior, hai que **PODER** facelo, ou sexa é necesario dispoñer dos recursos necesarios tanto materiais como organizativos para conducir o proxecto a bo termo, aproveitando en gran medida os medios cos que a empresa conta. En terceiro lugar hai que **SABER** facelo, sendo necesarios os coñecementos e destrezas en materia preventiva, acorde coas características da empresa e riscos laborais aos que debe afrontarse. Finalmente, tamén hai que **DEMOSTRAR**, interna e externamente, que o que se está facendo, ademais de cumprir a legalidade, é útil persoal e

colectivamente a todos os membros da organización. Só así, os cambios de actitudes serán favorables á mellora das condicións de traballo e aos intereses empresariais, asentando unha verdadeira cultura preventiva.

*Por último o noso maior agradecemento de parte de todas as persoas que formaron parte deste proxecto a todas as empresas e/ou traballadores que colaboraron no desenvolvemento do mesmo, xa que a pesar de que se tentou desenvolver o cuestionario con moita axilidade, non podemos esquecernos que constaba de 50 preguntas o cal supoñía importante esforzo temporal para todas elas.*

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales** (BOE nº 269, de 10 de Noviembre de 1.995).
- Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de **reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales**.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, modificado por el Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- Real Decreto 780/98 y Real Decreto 604/2006 por el que se modifica el Reglamento de los servicios de prevención.
- Real Decreto 1942/1993, de 5 de Noviembre, por el que se aprueba el **Reglamento de instalaciones de protección contra incendios**. (BOE nº 298, de 14 de Diciembre de 1.996).
- **Real Decreto 560/2010, de 7 de mayo**, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial para adecuarlas a la Ley 17/2009,
- Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el **Código Técnico de la Edificación**. (CTE-DB SI: Seguridad en caso de incendios).
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a **situaciones de emergencia**
- Real Decreto 1849/2000, de 10 de noviembre, por el que se derogan diferentes disposiciones en **materia de normalización y homologación de productos industriales**
- REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los **agentes químicos** durante el trabajo
- R.D. 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la **comercialización y puesta en servicio de las máquinas**
- REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de **coordinación de actividades empresariales**.
- R.D. 842/2002, de 2 de Agosto, por el que se aprueba el **Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión e Instrucciones Complementarias** (BOE nº 224 de 18 de Septiembre de 2.002).
- Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas en materia de **señalización de seguridad y salud en el trabajo**.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, por el que se establecen las **disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo**.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la **manipulación manual de cargas** que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.



- Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la **exposición a agentes cancerígenos** durante el trabajo. Real Decreto 1124/2000, de 16 de junio, que modifica al anterior.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de Mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores **de equipos de protección individual**.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de Julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la **utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo**.
- Real Decreto 2177/2004, de 12 de Noviembre, por el que se modifica el R.D. 1215/1997, de 18 de Julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia **de trabajos temporales en altura**.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la **exposición al ruido**.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, en Prevención de Riesgos Laborales en materia de **coordinación de actividades empresariales**. B.O.E. nº 27, de 31 de Enero de 2004.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen **pantallas de visualización**.
- Real Decreto 216/1999, 5 febrero disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las **empresas de trabajo temporal**.
- Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que aprueba el Reglamento sobre clasificación, **envasado y etiquetado de preparados peligrosos**.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al **riesgo eléctrico**.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes biológicos**.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los **agentes químicos** durante el trabajo.
- REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las **obras de construcción**.
- REAL DECRETO 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a **vibraciones mecánicas**.
- REAL DECRETO 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de **atmósferas explosivas** en el lugar de trabajo.
- **Guía Técnica** para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Sitios WEB:

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, <http://www.insht.es>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, <http://www.funprl.es>

## 7. ANEXOS

## INFORME INDIVIDUALIZADO POR EMPRESA

### DATOS XERAIS DA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL					
NOME COMERCIAL					
DOMICILIO SOCIAL					
LOCALIDADE		CIF		TELÉFONO	
EMAIL					
ACTIVIDADE		SECTOR		CONVENIO	

### DATOS DO REPRESENTANTE

NOME E APELIDOS					
DNI		TELÉFONO			
EMAIL					

### DATOS DA PERSOA DE CONTACTO

NOME E APELIDOS					
DNI		TELÉFONO			
EMAIL					

### TAMAÑO DA EMPRESA (Plantilla media)

CENTROS DE TRABAJO		
--------------------	--	--

### LOCALIZACIÓN DO/DOS CENTRO/OS DE TRABAJO

--

### ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN NA EMPRESA

Está organizada a Prevención na empresa?	
Modalidade	

### AVALIACIÓN DO GRAO DE INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN NA EMPRESA

A valoración da integración da prevención na empresa faise mediante o seguinte cuestionario composto por 50 preguntas que tocan todos os aspectos que dita integración debe incluír.

As persoas encargadas de cumprimentar o cuestionario deben escoller entre tres opcións de resposta: **Sí**, **Non** ou **Non Procede**.

Establécense 5 niveis para establecer o grao de integración da prevención na empresa: **baixo**, **medio**, **alto** e **moi alto**.

As preguntas preséntanse desde unha formulación positiva, polo que a empresa obterá puntuacións

máis altas cantas máis respostas afirmativas compute. As respostas Non Procede, computaríanse coas afirmativas, ao entenderse que non supoñen unha merma do grao de integración, senón que se refiren a aspectos que non afectan á actividade da empresa.

O baremo responde ás seguintes condicións:

- De 1 a 20 respostas "Sí" → nivel baixo
- De 21 a 30 respostas "Sí" → nivel medio
- De 31 a 40 respostas "Sí" → nivel alto
- De 41 a 50 respostas "Sí" → nivel moi alto

<b>Plan de Prevención</b>	<b>Resposta</b>
1. Dispónse de Plan de Prevención?	
2. O Plan de Prevención é coñecido polos/as traballadores/as da empresa?	
3. Atópanse definidos no Plan de Prevención as funcións e responsabilidades correspondentes a cada nivel xerárquico?	
4. Dispónse de constancia documental de que os traballadores son coñecedores das súas funcións e responsabilidades?	
<b>Avaliación de riscos</b>	<b>Resposta</b>
5. Dispónse de avaliación de riscos e esta atópase actualizada?	
6. Infórmase ao servizo de prevención acerca dos cambios producidos nas condicións de traballo?	
7. Existe unha persoa designada encargada de comunicar ao servizo de prevención que se teñen producido cambios nas condicións de traballo?	
<b>Planificación da actividade preventiva</b>	<b>Resposta</b>
8. Incluíronse no documento da planificación da actividade preventiva os medios humanos e materiais necesarios, a asignación de recursos económicos e o prazo de aplicación de cada medida preventiva?	
9. A cumprimentación da planificación da actividade preventiva realízase por parte da empresa?	
10. A empresa implanta as medidas preventivas contempladas na planificación da actividade preventiva?	
<b>Formación/información ós/ás traballadores/as</b>	<b>Resposta</b>
11. Os/as traballadores/as recibiron información dos riscos específicos inherentes ao seu posto de traballo?	
12. Os/as traballadores/as reciben formación teórico-práctica en materia preventiva?	

<b>Consulta e participación dos/das traballadores/as</b>	<b>Resposta</b>
13. Existen na empresa criterios para a información, consulta e participación dos/das traballadores/as?	
14. O/a empresario/a consulta, coa debida antelación, ós/as traballadores/as, a planificación e organización do traballo na empresa e a introdución de novas tecnoloxías?	
15. Os/as traballadores/as teñen proposto suxerencias de mellora fronte os riscos detectados no seu posto de traballo?	
<b>Vixilancia da saúde</b>	<b>Resposta</b>
16. Dispónse de planificación de vixilancia da saúde individual?	
17. Realizan os/as traballadores/as os recoñecementos médicos de xeito habitual?	
18. A empresa garante a todos os/as seus/súas traballadores/as o servizo de vixilancia da saúde?	
<b>Medidas de emerxencia</b>	<b>Resposta</b>
19. Dispónse na empresa dun documento no cal se analicen as posibles situacións de emerxencia e adopción das medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación dos/das traballadores/as?	

20. Designáronse, para as actuacións ante posibles situacións de emerxencia, ao persoal encargado de poñer en práctica as medidas necesarias a adoptar para o control de ditas situacións?	
21. Formáronse ós/ás traballadores/as designados/as para actuar nestas situacións de emerxencia?	
22. Dispónse do material axeitado para afrontar con éxito as posibles situacións de emerxencia (material contra incendios, de primeiros auxilios, etc.)?	
23. Realízanse simulacros periódicos das distintas situacións de emerxencia?	
<b>Coordinación de actividades empresariais</b>	<b>Resposta</b>
24. Garántese a coordinación de actividades empresariais?	
25. Existe constancia documental de que se informa ós/ás traballadores/as da empresa dos riscos derivados da concurrencia de actividades empresariais?	
<b>Danos á saúde dos/das traballadores/as</b>	<b>Resposta</b>
26. Comunícanse ao SPA todos os accidentes e incidentes acontecidos na empresa?	
27. Téñense investigado todos os accidentes e incidentes acontecidos na empresa?	
<b>Traballadores/as especialmente sensibles</b>	<b>Resposta</b>
28. Existen na empresa traballadores/as especialmente sensibles?	
29. Infórmase ao SPA da existencia de traballadores/as especialmente sensibles na empresa (persoas con discapacidade, mulleres embarazadas e/ou menores de idade)?	
30. Realízase unha correcta adaptación do posto de traballo ó/á traballador/a especialmente sensible?	

<b>Adquisicións e compras</b>	<b>Resposta</b>
31. Cando se merca un equipo de traballo, téñense en conta os requisitos esixibles de seguridade e saúde dos/das traballadores/as?	
32. Ao recibir un equipo de traballo e/ou un equipo de protección individual, compróbase que dispón de manual de instrucións no idioma do usuario?	
33. Ao recibir un equipo de traballo e/ou un equipo de protección individual, compróbase que dispón de marcado CE?	
34. Os produtos químicos que se mercan están etiquetados e dispoñen da súa correspondente ficha de seguridade?	
35. Hai unha axeitada xestión dos equipos de protección individual (selección e control de entrega de EPIS)?	
36. Infórmase previamente ao persoal do uso dos EPIS, dos riscos contra os que os protexen e o xeito correcto de empregalos e mantelos?	
37. Infórmase previamente ao persoal do uso dos novos equipos de traballo, do seu correcto funcionamento e dos riscos específicos de cada equipo?	
38. Atópanse á disposición do persoal os manuais de instrucións dos equipos?	
39. Dispónse dun programa de mantemento que asegure a conservación dos equipos?	
40. A empresa conta con persoal especializado no mantemento dos equipos?	
41. Cada vez que se merca un novo equipo ou produto, estúdase se procede modificar a avaliación de riscos?	
<b>Mantemento e revisión de instalacións e equipos</b>	<b>Resposta</b>
42. Revisase que os espazos de traballo permitan que os/as traballadores/as realicen o seu traballo sen riscos para a súa seguridade e saúde, e en condicións ergonómicas aceptables?	
43. O chan dos locais mantense limpo e libre de obstáculos?	

44. As portas, vías e saídas específicas de evacuación están sinalizadas axeitadamente, non sendo obstruídas por ningún obxecto?	
45. Realízase unha axeitada revisión e mantemento dos medios técnicos de loita contra incendios?	
46. Realízase un programa de revisións periódicas da instalación eléctrica?	
47. Realízase un axeitado mantemento das instalacións de hixiene e benestar?	
48. O material de primeiros auxilios revísase periódicamente garantindo a súa reposición?	
<b>Seguridade vial</b>	<b>Resposta</b>
49. Realízanse desprazamentos dentro da xornada laboral mediante vehículos?	
50. Existe un plan de mobilidade implantado na empresa?	

<b>Nº DE RESPOSTAS "SÍ"</b>		
-----------------------------	--	--

<b>Nº DE RESPOSTAS "NON"</b>		
------------------------------	--	--

<b>Nº DE RESPOSTAS "NON PROCEDE"</b>		
--------------------------------------	--	--

<b>GRAO DE INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN</b>		
--	--	--

# **RECOMENDACIÓNS PARA A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN**



## **INTRODUCCIÓN OS SISTEMAS DE XESTIÓN**

### **INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN**

- Integración da prevención nunha actividade**
- Integración da prevención no sistema de xestión da empresa**
- Necesidade da integración da prevención**
- Grao e “Grao Mínimo” de integración da prevención**

### **A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN E O SERVIZO DE PREVENCIÓN**

- Papel do servizo de prevención en relación coa integración**
- Colaboración do servizo de prevención coas unidades organizativas**
- Integración da prevención e “Recursos Propios”**
- Valoración da efectividade da integración**

### **ORIENTACIÓNS PRÁCTICAS PARA A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN**

- Integración da prevención na Dirección da empresa**
- Integración da prevención e consulta aos traballadores**
- Integración da prevención nas actividades potencialmente perigosas**
- Integración no mantemento/revisión de instalación/equipos perigosos**
- Integración da prevención na “xestión dos cambios”**

## **RESUMOS**

## INTRODUCCIÓN OS SISTEMAS DE XESTIÓN

Consideramos necesario comezar o presente documento introducindo algúns conceptos básicos sobre sistemas de xestión:

- Definimos un **sistema** como un conxunto de elementos (medios/recursos) que interactúan entre si para acadar un obxectivo. Cada un dos elementos ten relacións definidas e estruturadas cos demais, é dicir, a súa posición na *estrutura organizativa*. Por outra banda, as *funcións* de cada un deles, desenvólvense a través dunha ou varias *actividades*. Cando as actividades son numerosas e cun alto grao de complexidade, e imprescindible empregar o concepto sistema, que non se aplica só ás organizacións; senón a toda situación que dispón dun conxunto de elementos que teñen distintas funcións e actúan harmonicamente.
- Para poder xestionar unha actividade correctamente, é imprescindible planificala, organizala e controlala para acadar o obxectivo desexado, empregando axeitadamente os recursos dispoñibles. Á hora de planificar, cobra grande importancia o concepto de **procedemento**, entendido como unha especificación do xeito correcto de realizar unha actividade. Un procedemento debe incluír, como mínimo:
  - o Que debe realizarse
  - o Como debe realizarse
  - o Que obxectivos se perseguen
  - o Cando ten que realizarse
  - o Quen debe realizar as tarefas que compoñen o procedemento.

Para facilitar a xestión, as tarefas que compoñen unha actividade complexa poden agruparse en procesos converxentes ou concatenados.

- Toda empresa ten un obxectivo e desenvolve unha actividade para logralo. O sistema constituído para xestionar esta actividade denomínase **sistema de xestión da empresa**. Cada unidade do Sistema debe ter definidas as súas funcións, e o responsable de cada unidade, dirixe ós seus inferiores xerárquicos e *controla* a súa actuación. O grado de “formalización” do sistema (a medida en que a estrutura organizativa, as funcións e os procedementos estean definidos e documentados) é unha decisión que toma libremente o empresario. A formalización pode contribuír, pero non asegura a eficacia dun sistema.
- Entendemos como sistema de xestión “normalizado” o que cumpre os requisitos establecidos nunha norma. Entre estes, os **sistemas de xestión da calidade** que seguen as normas ISO 9000 son os máis coñecidos e implantados. O sistema de xestión da calidade non é o sistema de xestión da empresa; é a parte de este encargada de controlar e mellorar a calidade dos seus produtos. Por iso, en principio, pode coexistir con outros “subsistemas de xestión”. De feito, á vista do éxito dos sistemas de calidade, desenvolvéronse os sistemas normalizados de **xestión medioambiental** (baseados nas normas ISO 14000) e de xestión da seguridade e saúde no traballo. A coexistencia dos sistemas de calidade cos de seguridade e saúde no traballo orixina certos problemas de solapamento. Por unha parte, a calidade e a seguridade non poden considerarse separadamente ó establecer criterios de actuación; por outra parte, é ineficiente e potencialmente conflictivo que a unidade xestora dunha actividade forme parte de varios sistemas de xestión. É convinte, en consecuencia, que os devanditos sistemas se integren nun único sistema. Debe salientarse, con todo, que non se trata de que eses sistemas se integren “entre si”, senón de que se integren (como subsistemas) no **sistema xeral de xestión da empresa**.

## INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN

O feito de que a eficacia da prevención de riscos estaba intimamente ligado ao seu grao de integración na organización xeral da empresa, é coñecido dende principios dos anos setenta, nos albores da Prevención de Riscos que coñecemos na actualidade, cando se aprobou a Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo.

Sen embargo, a pesares da grande importancia deste factor na eficiencia da actividade preventiva, non foi ata o ano 1997 cando se tivo base legal para esixir a devandita integración, co Regulamento dos Servizos de Prevención, que no seu artigo 1 establece que:

*“A prevención de riscos laborais, como actuación a desenvolver no seo da empresa, deberá integrarse no conxunto das súas actividades e decisións... A integración da prevención en todos os niveis xerárquicos da empresa implica a atribución a todos eles e a asunción por estes da obriga de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen ou ordenen e en tódalas decisións que adopten”.*

De tódolos xeitos, esta disposición tivo un baixo impacto. A opinión de que a prevención era unha actividade que podía delegarse por completo aos servizos de prevención, propios ou alleos, seguía a ser a maioritaria. O empresariado continuaba tendo a visión de que estaba apartada da organización produtiva e que consistía simplemente no cumprimento de determinados requisitos documentais.

Neste contexto, a promulgación da Lei de Reforma do Marco Normativo de Prevención de Riscos Laborais, entre cuxos obxectivos atópase, precisamente, o reforzamento da devandita integración, supuxo un paso cara adiante no camiño da integración da prevención.

Nos acordos acadados en 2002 na Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riscos, recoñeceu-se de xeito unánime a necesidade de seguir camiñando en pos da integración da prevención nas empresas. E os devanditos acordos foron referendados pola Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

A modificación da Lei de Prevención de Riscos Laborais máis importante, atinxe concretamente ao aspecto da integración de prevención. O novo artigo 16 da Lei, establécese o seguinte:

***“A prevención dos riscos laborais debe integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en tódolos niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais...”***

Finalmente, a través da modificación do Regulamento dos Servizos de Prevención levada a cabo pola aprobación do RD 604/2006, de 19 de maio, se precisa o papel que estes Servizos, en particular os alleos, deben xogar en relación coa integración. Así, no artigo 19.2 indícase que os Servizos de prevención alleos deben “contribuír á efectividade da integración das actividades preventivas a elas encomendadas no conxunto de actividades da empresa...” e no (novo) apartado c) do artigo 20.1 do Regulamento establécese que “cando a empresa concerta actividades preventivas cun Servizo de prevención alleo, o concerto incluírá obrigatoriamente (en relación coas actividades concertadas) a valoración da integración da prevención no Sistema xeral de xestión da empresa, mediante a implantación, aplicación e seguimento dun plan de prevención de riscos laborais”. Complementariamente, modifícanse así mesmo os artigos 35 e 36 para incluír a “promoción da integración” nas funcións de nivel básico e intermedio.

## Integración da prevención nunha actividade

O artigo 1 do Regulamento dos Servizos de Prevención establece de forma explícita a obriga de integrar a prevención no conxunto de actividades da empresa, precisando que a integración debe “proxectarse nos procesos técnicos, na organización do traballo e nas condicións en que este se preste”.

As actividades que leva a cabo a empresa son xestionadas a través do Sistema de xestión da empresa, polo que, integrar a prevención no Sistema implica facelo en tódalas actividades que a empresa desenvolve (sempre que podan repercutir na seguridade e saúde dos traballadores).

*Considerarase que a prevención integrouse na xestión e realización dunha actividade se o seu procedemento de execución fíxose e aplícase respectando os “requisitos preventivos” esixibles (e non só os produtivos) e se as persoas que interveñen na súa xestión e execución dispoñen da formación e información necesarias para o desempeño das súas funcións.*

A este respecto cabe precisar que os requisitos preventivos poden afectar:

- Á forma de realizar o traballo.
- Ós equipos que se empregan.
- Ó entorno da actividade.
- Ás condicións de traballo...

Non só os traballadores que levan a cabo unha determinada tarefa deben ser formados e informados, senón tamén as persoas que interveñen na xestión da mesma. Son as decisións ou omisións dos que xestionan as que van condicionar, polo tanto, a seguridade dos que executan. É de crucial importancia que o responsable de calquera actividade potencialmente perigosa teña unha capacitación axeitada para tomar decisións correctas dende o punto de vista preventivo, sobre todo cando atope circunstancias non contempladas nas directrices ou nos procedementos de execución vixentes.

A elaboración das directrices e procedementos para realizar unha actividade, debe ser froito da colaboración entre as unidades encargadas da súa xestión e o Servizo de prevención. As unidades de xestión aportan o seu coñecemento dos obxectivos e requisitos produtivos, mentres que o Servizo de Prevención ten o coñecemento dos requisitos preventivos que deben aplicarse.

## Integración da prevención no sistema de xestión da empresa

Por norma xeral, a integración da prevención non implica que se deba modificar de xeito substancial a estrutura organizativa dunha empresa. Na meirande parte dos casos non vai máis aló da creación, cando é preciso, dun Servizo de Prevención “propio”. O feito de que cada actividade sexa obxecto dunha única xestión e non de dúas xestións separadas da parte produtiva e da parte preventiva, simplifica o sistema de xestión. As actividades responden ós criterios dunha unidade determinada que, para desenvolver a súa función, colabora en maior o menor medida co Servizo de Prevención. É neste único Sistema de xestión onde se deben resolver os posibles conflitos entre os condicionantes preventivos e produtivos.

A meirande parte das empresas responden a un sistema de xestión piramidal. É frecuente que a súa estrutura sexa un reflexo das distintas áreas de actuación ou funcións empresariais: Produción, Administración, Recursos humanos, etc.

Por outra banda, na definición das funcións dunha unidade organizativa concreta, calquera que sexa a área de actuación empresarial na que se sitúe, poden distinguirse dous tipos de actividades: actividades de execución e actividades de xestión (é dicir, de planificación, organización ou control das actividades “executadas”), e a importancia da xestión crece co nivel xerárquico da unidade. O artigo 1 do Regulamento dos Servizos de Prevención establece explicitamente a obriga de integrar a prevención en tódolos niveis xerárquicos da empresa.

Analizar a integración da prevención en unidades directamente responsables do desenvolvemento dunha determinada actividade resulta relativamente sinxelo, con todo, este tipo de análise non resulta factible en determinadas áreas de actuación e sobre todo, nos niveis xerárquicos superiores, a pesar de que é nestes –pola súa capacidade de decisión– dende onde debe partir a integración.

*Calquera que sexa a área de actuación e o nivel xerárquico dunha unidade do Sistema de xestión, considerarase que a prevención está integrada na mesma se as súas funcións fixéronse e desempeñan tendo en conta (ademais das consideracións produtivas) os obxectivos e principios preventivos.* A este respecto o artigo 1 do RSP resulta moi claro ó “explicar” que a integración da prevención en tódolos niveis xerárquicos da empresa implica “a atribución a todos eles e a asunción por estes da obriga de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen ou ordenen e en tódalas decisións que adopten”.

A integración da prevención na Dirección da empresa –por ser o vértice da estrutura xerárquica– resulta de especial importancia. En esencia, trátase de que a Dirección *asuma a súa responsabilidade xeral en materia de prevención e actúe en consecuencia facendo asumir as súas ós compoñentes do seguinte chanzo xerárquico da empresa, para que estes fagan o propio.*

## **Necesidade de integración da prevención**

É preciso valorar sempre á necesidade de integración da prevención en cada unha das unidades do Sistema de Xestión. Esta necesidade será distinta tendo en conta a natureza das funcións de cada unha das unidades e o seu nivel xerárquico.

Debemos ter en conta que os riscos dependen basicamente das condicións de traballo e das condicións do traballador. Estes dous aspectos son cruciais para identificar as unidades nas que é máis necesario integrar a prevención. A necesidade de integración será tanto maior canto maior sexa a posible repercusión da actuación da unidade sobre a seguridade e saúde dos traballadores.

Por tanto, a necesidade da integración pode variar segundo as funcións da unidade da que se trate. Hai unidades nas que será imprescindible como, por exemplo, no mantemento de equipos potencialmente perigosos, pero noutras pode ser algo secundario. O que debemos preguntarnos é o seguinte: ¿En que medida as súas accións (incluídas as decisións) ou omisións poden afectar a seguridade e saúde dos traballadores?

Canto máis ascendemos na pirámide xerárquica da empresa, máis necesaria se fai a integración, pero á vez, vaise reducindo a “velar” para que o inferior xerárquico coñeza e asuma a necesidade de integración e cumpra as esixencias establecidas ó respecto.

Así, por exemplo, a función esencial do mando ou supervisor dunha actividade perigosa é a de velar para que o traballador saiba realizar a devandita actividade de maneira segura e a de controlar que se executa correctamente.

En calquera caso, debemos ter moi presente que na medida en que os niveis xerárquicos superiores van integrando a prevención e dando exemplo diso, os niveis inferiores acaban asumíndoa. Sen embargo, este proceso non se produce á inversa.

### Grao e “Grao Mínimo” de integración da prevención

Non debe confundirse a necesidade de integración da prevención nunha unidade da estrutura organizativa co **grao de integración** da prevención na devandita unidade. Debemos entender o grao de integración como o grao de autonomía que cada unidade ten para desenvolver as súas funcións sen ter que pedir a colaboración do Servizo de prevención.

O grao de integración da prevención nunha unidade pode oscilar, basicamente, entre os extremos seguintes:

- A unidade comunica/consulta co Servizo de prevención calquera circunstancia ou decisión que poida ter repercusións preventivas.
- A unidade dirixe e controla a actividade con plena autonomía (sen separar os seus aspectos produtivos e preventivos), sen prexuízo de que poida solicitar ocasionalmente ó Servizo de prevención o asesoramento que precise.

Para que unha unidade acade un elevado grao de autonomía, é preciso que todas as persoas que a dirixen teñan coñecemento dos criterios preventivos necesarios para poder saber reaccionar de xeito correcto ante as incidencias que se vaia producindo sen ter que recorrer, salvo excepcións, ao asesoramento do Servizo de prevención.

Como **regra xeral de “mínimos”**, a integración da prevención na unidade directamente encargada da xestión dunha determinada actividade debería incluír:

- *O control da correcta execución da mesma.* Consideraremos que a execución é correcta cando se cumpra o procedemento establecido non só en canto á forma de desenvolver o traballo, senón nos requisitos preventivos que deben satisfacer as condicións de traballo. O control debe incluír a identificación dos incidentes producidos. Cando un incidente se produce por incumprir o procedemento establecido, o incumprimento debe ser corrixido pola unidade, pero cando o incidente se produce cumprindo o procedemento, faise preciso revisalo en colaboración, se é preciso co Servizo de prevención.
- *A comunicación ó Servizo de prevención:* é imprescindible que se comunique, polas canles definidas para elo, calquera previsión ou cambio na actividade, calquera incidente ou outra circunstancia que o servizo deba coñecer para o correcto desempeño das súas funcións.

A actuación eficaz do Servizo de prevención depende, en gran medida da calidade da información que recibe da empresa e da rapidez na transmisión. Un Servizo de prevención non pode actuar eficazmente se descoñece ou coñece tardiamente os cambios ou sucesos perigosos que se producen e que poderían esixir unha revisión da avaliación dos riscos e, no seu caso, a adopción de medidas preventivas de corrección ou control.

## A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN E O SERVIZO DE PREVENCIÓN

### Papel do Servizo de prevención en relación coa integración

A actuación dos Servizos de prevención (proprios ou alleos) non debe limitarse á xestión e execución das actividades preventivas especializadas. Tamén debe asesorar ao empresario e ós traballadores en materia preventiva. É unha das principais funcións dun Servizo de prevención *valorar e promover a integración da prevención no sistema xeral de xestión da empresa, asistindo e asesorando ó empresario (e ás distintas unidades do sistema) para a eficaz consecución da mesma.*

A función de asesoramento é fundamental para que as medidas de mellora que o Servizo de prevención propón froito da súa actividade sexan comprendidas e aceptadas polo empresario/a, dado que, caso contrario, non serán implantadas ou non serán executadas correctamente. Neste caso, córrese o risco de que o traballo do Servizo de prevención se limite a unha actividade exclusivamente formal ou documental, sen que redunde nun cambio nas condicións de seguridade e saúde existentes na empresa.

### Colaboración do Servizo de prevención coas unidades organizativas

As unidades encargadas de actividades que podan repercutir na seguridade e saúde dos traballadores deben colaborar co Servizo de prevención para:

- Establecer o procedemento de execución atendendo a criterios preventivos e produtivos.
- Formar e informar ó persoal que intervéñ na súa xestión ou execución.
- Precisar as decisións e sucesos que deben ser consultados ou comunicados ó Servizo de prevención.

Unha unidade acadará maior autonomía canto meirande sexa a formación/información que lle proporcione o Servizo de prevención, e por tanto diminuírá a necesidade de recorrer a el.

Neste marco de colaboración, debemos ter moi presente que actividades propias do Servizo de prevención, como son a avaliación de riscos ou a planificación da prevención, non deben ser competencia única do Servizo de prevención, senón que deben realizarse **en estreito contacto coas unidades afectadas**, particularmente, cando se planifiquen medidas que impliquen un cambio nas condicións de traballo.

### Integración da prevención e “Recursos Propios”

Todo o exposto con anterioridade non debe facernos pensar que a integración da prevención nunha empresa supón que deixa de ser a consulta ó Servizo de prevención deixe de ser necesaria, salvo se se acada un moi elevado –e polo tanto, raro- grao de integración. Por contra, é frecuente que a medida que vai avanzando o proceso cara a integración, o persoal da empresa, en todos os seus niveis, se mostre máis participativo e proclive a compartir as súas inquedanzas e remitir consultas.



Canto meirande e o tamaño e os riscos dunha empresa, máis importante é que se consulte aos traballadores e aos seus representantes. O Regulamento dos Servizos de Prevención só esixe que unha empresa dispoña de persoal propio con formación especializada (en materia de prevención) se está obrigada a constituír un Servicio de Prevención Propio, é dicir, se ten máis de 500 traballadores, ou máis de 250 no caso de empresas “potencialmente perigosas”. O resto das empresas –a grande maioría- pode encomendar a un Servicio de Prevención Alleo (ou a varios) a totalidade das actividades preventivas especializadas que están obrigadas a desenvolver e iso é o que adoita ocorrer.

Sen embargo, a total externalización dos recursos preventivos dificulta a integración. Nestes momentos, mentres non cambie a situación normativa, a solución que mais adoita tomarse é que o Servicio de prevención promova a designación polo empresario dun traballador capaz de atender ás consultas máis elementais e de facer de enlace entre a empresa e o propio servizo. O traballador que resulte designado para estas funcións preventivas, debería ter como mínimo unha formación de nivel básico.

### Valoración da integridade da prevención

Segundo o novo apartado c do artigo 20.1 do Regulamento dos Servizos de Prevención, establécese que *o concerto entre unha empresa e un Servicio de Prevención alleo, debe incluír necesariamente a valoración da integración da prevención no Sistema xeral de xestión da empresa*, mediante a implantación, aplicación e seguimento dun plan de prevención.

A obriga de valorar a efectividade da integración é moi importante, e debe realizarse periodicamente, e sobre todo cando se detecten incidencias. A este respecto, os accidentes de traballo son sucesos que frecuentemente amosan fallos na integración.

Os posibles defectos dun Sistema de prevención son, basicamente, de dous tipos: de deseño e de implantación; os primeiros son, en esencia, “inadecuacións” na distribución de funcións/actividades que deben desenvolver (por razóns preventivas) as distintas unidades do sistema de xestión da empresa; os segundos se producen cando as devanditas unidades non actúan conforme ó establecido.



## ORIENTACIÓN PRÁCTICAS PARA A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN

Tal como se adiantaba, a necesidade da integración pode variar en función das actividades que desenvolva cada unha das unidades e do papel que xoguen para evitar, reducir ou controlar riscos. Naquelas unidades onde a integración é indispensable, é necesario valorar se se ten producido ou non a devandita integración.

A valoración da integración da prevención só pode efectuarse atendendo ás circunstancias de cada caso concreto, que son as que determinan a maior ou menor necesidade de integración. Sen prexuízo do resultado desta valoración, considérase, en xeral, imprescindible:

- Valorar a integración da prevención na Dirección da empresa e na *consulta ós traballadores*.
- Valorar a integración da prevención na xestión e, en especial, o control das *actividades potencialmente perigosas*.
- Valorar a integración da prevención na xestión do *mantemento/revisión de instalacións/equipos perigosos*.
- Valorar a integración da prevención na *“xestión dos cambios”* (adquisición de equipos/productos)

A continuación, preséntanse algunhas orientacións prácticas para integrar a prevención nestas actividades.

### Integración da prevención na Dirección da empresa

Tal e como establece a Lei de Prevención de Riscos Laborais, para acadar unha integración efectiva da prevención no sistema de xestión da empresa, é absolutamente imprescindible que a Dirección:

*“...asuma a súa responsabilidade xeral en materia de prevención e actúe en consecuencia facendo asumir as súas aos compoñentes do seguinte chanzo xerárquico da empresa, para que estes fagan o propio e a necesidade de integrar a prevención en todos os niveis da mesma se estableza e promova de arriba a abaixo, en cascada”.*

Cando a maioría do empresariado continúa pensando que a súa responsabilidade remata onde empeza a do Servizo de prevención, e que unha vez contratado o Servizo, xa quedan ceibes de toda acción, queda claro que algo non se está a transmitir axeitadamente.

É imprescindible fomentar unha nova cultura preventiva na que o/a empresario/a comprenda que o seu papel cara a integración da prevención é insubstituíble. O empresariado debe tomar conciencia de que, por moita vontade que poña o Servizo de prevención á hora de asesoralo, non será posible que se produza a integración da prevención mentres que a Dirección non *asuma e faga asumir ás distintas Unidades da empresa o papel que xoga o Servizo de Prevención a este respecto, de forma que estas comprendan a necesidade, acepten e no seu caso, soliciten dito asesoramento e informen, ademais de todas as circunstancias que requiran o seu coñecemento ou intervención*. Hai outra idea bastante estendida que é preciso cambiar. En moitos casos, as Unidades da empresa consideran ao Servizo de Prevención como unha interferencia no seu traballo. Sen embargo, cando se camiña no senso da integración, dita interferencia non é tal.

Por tanto, é imprescindible que a dirección da empresa defina unha política preventiva que afonde nos aspectos clave da integración da prevención.

## Integración da prevención e consulta aos traballadores

A xestión das relacións cos traballadores é unha parte fundamental da xestión empresarial. En xeral, as empresas xestionan esta relación a dous niveis: a nivel central, a través do Departamento de Recursos Humanos, e a nivel de unidade, a través do Responsable de cada unha das unidades.

Folga dicir que a consulta aos traballadores é unha peza clave no proceso de integración da prevención. Por iso é fundamental que a empresa teña moi claro que, cando e a quen é preciso consultar.

No artigo 33 da Lei de Prevención de Riscos, aparecen listados os principais tipos de decisión que o empresario debe consultar aos seus traballadores:

- a) A planificación e a organización do traballo na empresa e a introdución de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas podan ter para a seguridade e a saúde dos traballadores, derivadas da elección dos equipos, da determinación e a adecuación das condicións de traballo e o impacto dos factores ambientais no traballo.*
- b) A organización e desenvolvemento das actividades de protección da saúde e prevención dos riscos profesionais na empresa, incluída a designación dos traballadores encargados de ditas actividades ou o recurso a un servizo de prevención externo.*
- c) A designación dos traballadores encargados das medidas de emerxencia.*
- d) Os procedementos de información e documentación aos que se refiren os artigos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Lei.*
- e) O proxecto e a organización da formación en materia preventiva.*
- f) Calquera outra acción que poda ter efectos substanciais sobre a seguridade e la saúde dos traballadores*

Esencialmente, a consulta cos traballadores ven regulada na Lei de Prevención de Riscos Laborais (artigo 18.2 e o Capítulo V) e o Regulamento dos Servizos de prevención.

En canto o momento da consulta, dependerá da actividade ou decisión. Poden producirse consultas puntuais cando, por exemplo, se contemple cambiar un equipo ou un procedemento de traballo, ou consultas periódicas, cando van asociadas a unha actividade que o é, como por exemplo a programación anual da actividade preventiva.

En canto a quen debe ser consultado, a Lei de Prevención de Riscos Laborais establece no seu artigo 33.2. que:

*“... nas empresas nas que contén con representantes dos traballadores, as consultas levaranse a cabo con ditos representantes.”.*

Sen embargo, debemos ter en conta que segundo o tamaño da empresa, pode que non existan os representantes, como por exemplo, en empresas de menos de 6 traballadores.

En canto ao procedemento a seguir para realizar a consulta, a lexislación é menos explícita. Advirte, iso si, que debe facerse coa debida antelación:

*“Os informes que deban emitir os Delegados de Prevención deberán elaborarse nun prazo de quince días, ou no tempo imprescindible cando se trate de adoptar medidas dirixidas a previr riscos*

*inminentes. Transcorrido o prazo sen ter emitido o informe, o empresario poderá poñer en práctica a súa decisión.”.*

Dada a importancia deste punto concreto da integración, que é ademais o que máis deficiencias adoita presentar nas empresas, consideramos que é preciso facer un esforzo neste senso. Para organizar o procedemento de consulta, podería ser interesante consultar aos traballadores primeiro acerca do propio procedemento de consulta. A partir desda consulta pode analizarse a conveniencia de elaborar un procedemento xeral de consulta e/ou integralo noutros procedementos. Trátase, en definitiva, de identificar as unidades do Sistema de xestión da empresa, incluído o Servizo de prevención, que debe intervir no proceso de consulta e precisar o seu papel.

### **Integración da prevención nas actividades potencialmente perigosas**

As tarefas ou actividades potencialmente perigosas consideradas ademais críticas, xa sexa porque poden dar lugar a accidentes graves, porque encerran moita complexidade ou se realizan de xeito ocasional, deberan contar con instrucións por escrito que faciliten o seu aprendizaxe e o control da súa realización. A observación do traballo é unha actividade preventiva de máxima importancia para evitar “actos inseguros” e resulta imprescindible para documentar a actividade dos traballadores, sobre todo cando pode comportar perigos graves.

Non serve de nada deseñar un procedemento de traballo axeitado e asegurarnos de que o traballador o coñece se non nos aseguramos de que, ademais de coñecelo, o segue escrupulosamente. E, por outra banda, só podemos comprobar a efectividade preventiva dun procedemento por medio da súa posta en práctica. Por tanto, nos postos nos que se desenvolvan actividades potencialmente perigosas nas que o risco dependa da actuación dun traballador é necesario (especialmente se o risco é grave):

- Asegurarse de que o traballador dispón das instrucións de seguridade pertinentes e dos equipos de protección necesarios, no seu caso.
- Vixiar que os traballadores seguen ditas instrucións cando realiza a súa tarefa.
- Obter información do traballador acerca de calquera problema que detecte e que poda por de manifesto a necesidade de adoptar medidas complementarias.

As tarefas ou actividades nas que será precisa dita supervisión estarán contempladas na avaliación de riscos. A Lei de Prevención de Riscos contempla no seu artigo 32 bis a presenza dun recurso preventivo para a supervisión de actividades perigosas ou con riscos especiais. En caso de que unha actividade precise da supervisión dun recurso preventivo este pode ser un traballador designado, un membro do Servizo de prevención ou outro traballador que teña os coñecementos, a cualificación e a experiencia necesaria e conte ademais con formación de funcións de nivel básico de prevención, como mínimo.

Mediante a supervisión pódense atopar dous tipos de deficiencias: incumprimento do traballador ou inadecuación ou insuficiencia das medidas preventivas. No primeiro caso, o supervisor deberá actuar como se se tratara dun incumprimento produtivo, pero no segundo caso, deberá comunicar ao Servizo de prevención a necesidade de revisar a avaliación de riscos e a planificación, e deberán tomarse, mentres tanto, as medidas contempladas no artigo 21 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, se se entende que se trata dun risco grave ou inminente:

*“1. Cando os traballadores estean ou poidan estar expostos a un risco grave e inminente con ocasión do seu traballo, o empresario estará obrigado a:*

- a) Informar o antes posible a todos os traballadores afectados acerca da existencia de dito risco e das medidas adoptadas ou que, no seu caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar as medidas e dar as instrucións necesarias para que, en caso de perigo grave, inminente e inevitable, os traballadores podan interromper a súa actividade e, se fora necesario, abandonar de inmediato o lugar de traballo. Neste suposto non poderá esixirse aos traballadores que retornen á súa actividade mentres persista o perigo, salvo excepcións debidamente xustificadas por razóns de seguridade e determinadas regulamentariamente.
- c) Dispoñer o necesario para que o traballador que non poda poñerse en contacto co seu superior xerárquico, ante unha situación de perigo grave e inminente para a súa seguridade, a doutros traballadores o a de terceiros da empresa, estea en condicións, tendo en conta os seus coñecementos e dos medios técnicos postos á súa disposición, de adoptar as medidas necesarias para evitar as consecuencias de dito perigo.”

### Integración da prevención no mantemento/revisión de instalacións/equipos perigosos

Para a meirande parte de instalacións ou equipos que comporten perigo existen normativas específicas de seguridade que tratan do seu mantemento, revisión e inspección. A citada normativa ten por obxecto precisar a natureza de ditas operacións e cales deben ser as competencias profesionais de quen as leva a cabo. Asemade, establece determinadas inspeccións que deben ser levadas a cabo por Organismos de Control debidamente autorizados pola Administración competente.

En relación coa integración, é necesario:

*“... identificar e precisar as revisións e comprobacións ou inspeccións obrigatorias (en que consisten, quen pode facelas, con que periodicidade, que comprobantes se requiren, etc.) e designar as Unidades que deben intervir na súa xestión.”.*

Habitualmente, as Unidades que interveñen na súa xestión son as que empregan as instalacións ou equipos perigosos ou ben o servizo de mantemento. No seu papel asesor, o Servizo de prevención pode participar no proceso, sen embargo, descargar dita responsabilidade no Servizo de prevención, sobre todo se é alleo, non só é unha política incorrecta, senón que fai que a integración da prevención sexa moito menos eficaz.

Por outra banda, existen instalacións ou equipos non suxeitos a unha normativa específica que tamén deberían ser obxecto de mantemento, revisión ou comprobación en virtude do disposto no apartado 4 do Anexo II do ED 486/1997 sobre os Lugares de traballo, e especialmente nos artigos 3.5 e 4 do RD 1215/1997 sobre Equipos de traballo.

Concretamente, o artigo 3.5 establece que, mediante un mantemento axeitado, os equipos de traballo deben ser conservados nas súas condicións de seguridade iniciais, tendo sempre en conta as instrucións do fabricante, ou, no seu defecto, as súas características e condicións de uso. As operacións de mantemento ou inspección que comporten risco, só deben ser acometidas por persoal capacitado para elo. Asemade, o artigo 4 establece a obriga de que calquera instalación ou equipo sexa sometida a unha comprobación inicial e a unha nova comprobación despois de cada montaxe.

Por tanto, non cabe dúbida da importancia de someter ás instalacións/equipos a comprobacións periódicas, sobre todo en caso de que se teñan empregado en condicións susceptibles de ocasionar deterioros perigosos ou tras prologada falta de uso.

Cando o mantemento, revisión ou inspección dunha instalación ou equipo é obrigatoria, a integración da prevención redúcese, por tanto, a determinar que unidade debe encargarse da súa xestión, sen embargo, cando as instalacións ou equipos non están suxeitos a ningunha normativa, o proceso complícase, dado que primeiro é preciso determinar, para cada equipo ou instalación, se é necesario un mantemento ou revisión de seguridade, e que procedemento deberá seguirse para facelo. A este respecto, é preciso precisar que:

- A necesidade ou non de mantemento preventivo debe establecerse na avaliación de riscos.
- Tanto para determinar a necesidade como para determinar o procedemento de actuación, é imprescindible a colaboración entre as Unidades afectadas e o Servizo de prevención. Sobre todo en circunstancias nas que non existan instrucións do fabricante nas que basearse, en caso de equipos antigos.
- A realización das operacións debe documentarse, rexistrando, como mínimo: resultado da revisión, data da mesma, accións adoptadas en caso de anomalía, responsable da revisión e data da próxima.
- Os traballadores que efectúen ditas operacións deben ter a formación e información axeitada. Tal como establece o artigo 3.5 do RD 1215/97: *“As operacións de mantemento, reparación ou transformación dos equipos de traballo cuxa realización supoña un risco específico para os traballadores só poderán ser encomendadas a persoal especialmente capacitado para elo.”*

### **Integración da prevención na xestión dos cambios**

En toda empresa se producen cambios. Tanto se se trata de adquisición de produtos, cambio de equipos, contratación de persoal ou contratación de obras ou servizos, é imprescindible que os cambios sexan comunicados ao Servizo de prevención para que actualice a avaliación de riscos. Tamén é de crucial importancia que o Servizo de prevención sexa informado de todos os accidentes, incidentes ou emerxencias que se produzan na empresa, para que poda investigar as súas causas. Por tanto, é moi importante definir os tipos de cambios ou sucesos de cada Unidade que se deben comunicar ao Servizo de prevención.

Sen merma da obriga de informar ao Servizo de prevención, e sempre en aras de camiñar cara unha maior integración da prevención, é preciso que as diferentes unidades da empresa teñan unhas pautas de actuación para actuar e facilitar a integración dos cambios máis usuais:

#### Adquisición de produtos:

No caso de adquisición de produtos ou equipos, debemos ter sempre en conta a normativa de seguridade que regula os requisitos que deben cumprir para poder comercializarse. Existen moitas regulamentacións específicas para equipos tales como maquinaria, aparatos a presión, aparatos a gas, material eléctrico, equipos que requiren de protección individual...

En xeral, debemos esixir sempre que os produtos dispoñan do marcado CE, que garante que o produto é conforme a normativa en vigor, e dun manual de uso e mantemento en lingua propia.

Polo que respecta ós produtos químicos, estes están regulamentados pola regulamentación sobre clasificado, envasado e etiquetado de substancias e preparados perigosos, e é fundamental que dispoñan do etiquetado legalmente esixible e da súa ficha de seguridade.

É fundamental adquirir sempre equipos ou produtos que cumpran a normativa de seguridade, non só por que así o esixe a lexislación, senón porque é o xeito de que traian o manual de instrucións ou a ficha de seguridade. Estes documentos son aqueles nos que o empresario debe basearse para determinar a formación en información que debe proporcionar aos traballadores que os empreguen.

No caso de equipos vellos, que non teñan unha normativa de seguridade propia, é imprescindible que sexan avaliados.

Por tanto, en canto ás adquisicións, consideramos fundamental, sobre todo no canto de equipos ou produtos potencialmente perigosos que *as funcións da Unidade ou Unidades organizativas sobre as que recaia a responsabilidade xeral da adquisición dun determinado tipo de equipo ou produto inclúan as actividades que ditas Unidades deben realizar para asegurar que o equipo ou produto en cuestión cumpre coa normativa que lle é de aplicación, vai acompañado da información de seguridade pertinente e esta se transmite ao Servizo de prevención e/ou ás unidades o departamentos que deban utilizala.*

### Contratación de persoal ou cambio de posto de traballo.

A adaptación do traballo ao traballador é un dos principios da acción preventiva recollidos no artigo 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais. O empresario está obrigado a concibir postos de traballo que, na medida do posible, non comporten restricións para os traballadores que podan ocupalos.

O artigo 25 da Lei de Prevención de Riscos Laborais establece que:

*“Os traballadores non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, podan eles, o resto dos traballadores ou outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo, ou en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.”.*

Por tanto, é evidente que no momento de contratar un novo traballador, ou de cambialo de posto de traballo, é preciso comprobar que non existen restricións derivadas dunha prohibición legal ou da esixencia do posto. Ademais, aparte das restricións do posto, é preciso ter en conta que determinadas actividades precisan dunha cualificación especial, polo que é preciso someter ao aspirante ao posto determinados exames de aptitude, ou proporcionarlle a formación precisa para o desenvolvemento do posto de traballo.

En relación as condicións psicofísicas do traballador, á hora da contratación o do cambio de posto de traballo, deberá prestarse especial atención a traballadores que pertencen aos seguintes colectivos:

Persoas especialmente sensibles a determinados riscos, tendo especialmente en conta aqueles traballadores que presenten algunha situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, non empregándoos en postos nos que podan xerar un perigo tanto para si mesmos como para os seus compañeiros.

Mulleres embarazadas ou de parto recente. Debe evitarse a exposición deste tipo de traballadoras a axentes, procedementos ou condicións de traballo que podan influír negativamente na súa saúde ou na do feto. En caso de detectarse unha situación deste tipo, as condicións de traballo deberán ser adaptadas, se é posible, e de non ser así, debe suspenderse o contrato por risco durante o embarazo ou lactación.

Traballadores xoves. Hai que ter en conta os riscos para a súa seguridade que podan derivarse da súa inexperiencia ou falta de madurez. Asemade, deben cumprirse as restricións impostas por normas específicas, como o Decreto de 26 de xullo de 1957 sobre traballos prohibidos a menores e a Directiva 94/133CE do Consello relativa á protección dos xoves no traballo.



Contemplando todo o dito anteriormente, un procedemento previo a contratación dun traballador ou do cambio do seu posto de traballo, debería conter os seguintes pasos:

- Identificación e avaliación dos riscos do posto.
- Elaboración de perfís: unha vez analizado o posto e postas en evidencia as súas restricións, é preciso elaborar o perfil axeitado para cubri-lo, tendo en conta non só as restricións, senón tamén as cualificacións e a experiencia específica precisa para desenvolvelo con eficacia.
- Selección de candidatos: todo o exposto non é óbice para que nos procesos de selección sexan discriminatorios ou suxeitos a intereses distintos aos propios da precisa adecuación ao posto. Durante o proceso de selección, a empresa pode propoñer aos candidatos a realización dun recoñecemento médico de carácter voluntario que debe ter como único obxectivo evitar a asignación dun traballador para un posto que poda prexudicar a súa saúde.
- Incorporación do traballador: nesta etapa debe proporcionarse ao traballador información e formación en materia de prevención de riscos laborais ou acerca de calquera normativa específica que lle sexa de aplicación.

#### Contratación de obras e servizos.

Os diferentes tipos de relacións que poden establecerse entre os empresarios que coinciden nun mesmo centro de traballo atópanse reguladas polo RD 17/2004, que desenvolve o artigo 24 da Lei de Prevención de Riscos Laborais. Nel, establécese a obriga que que exista unha coordinación de actividades empresariais que se basee, antes do inicio das actividades, nun intercambio de información acerca dos riscos específicos de cada unha das empresas. Dependendo da perigosidade das actividades, do número de traballadores afectados, ou da duración da concorrencia, pode que se chegue a designar persoas encargadas de supervisar esta coordinación de actividades empresariais ou establecer instrucións de traballo por escrito.

O deber de información pode, en ocasións, ampliarse ao deber de vixiar se as empresas que contrata ou subcontrata cumpren a normativa en materia de prevención de riscos laborais.

Establécense tres niveis de responsabilidade, segundo as posibles relacións que se establezan entre empresarios que comparten un centro de traballo:

1. Os empresarios cuxos traballadores coinciden nun centro de traballo, independentemente de quen teña a titularidade do centro, son empresarios concorrentes, e deberán:
  - a. Informar ao resto de empresarios dos riscos asociados á súa actividade que podan afectar a traballadores das outras empresas (actividades concorrentes). En caso de riscos graves, a información deberá darse por escrito.
  - b. Informar de calquera emerxencia que poda afectar a traballadores doutras empresas.
  - c. Informar dos accidentes que se produzan como consecuencia da realización dalgunha actividade concorrente.
2. Se entre todos os empresarios concorrentes, un ten capacidade de xestión do centro de traballo, este se denomina empresario titular, e deberá:
  - a. Informar ao resto de empresarios dos riscos asociados ao centro de traballo que podan afectalos e as medidas de prevención que deben adoptar.

- b. Recoller a información relativa ás actividades concorrentes de cada empresario e elaborar instrucións (e implantalas) para prever os riscos propios do centro de traballo que podan afectar a traballadores das diferentes empresas.
  - c. Promover a elaboración e implantación dun plan de emerxencia e evacuación (sen prexuízo de que cada empresa teña o seu propio).
- 3. Cando un empresario contrata ou subcontrata a realización de obras ou servizos correspondentes á súa propia actividade que ademais se desenvolvan no seu propio centro de traballo, este é considerado empresario principal, e deberá:
  - a. Vixiar o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais por parte das empresas contratistas ou subcontratistas, e comprobar que se teñen establecido entre elas os medios de coordinación necesarios.
  - b. Facer que as empresas contratistas ou subcontratistas acrediten por escrito que teñen realizado, para as obras e servizos contratados, a avaliación de riscos oportuna, a planificación da súa actividade preventiva e que teñen cumprido as súas obrigas en materia de información e formación respecto dos traballadores que vaian prestar os seus servizos nese centro de traballo.

Por tanto, unha vez vistas as responsabilidades do empresario, convén aclarar o papel de deben ter as unidades encargadas da contratación de obras ou servizos, que consistirá en:

- Elaborar, asesoradas polo Servizo de prevención, e aplicar os procedementos de contratación implantados pola empresa.
- Cando unha contratación non entre nos supostos recollidos, informar ao Servizo de prevención para que este asesore á unidade sobre a forma de actuar, e neste caso, o Servizo de prevención deberá:
  - Analizar a documentación subministrada polas empresas contratadas por si é preciso modificar a avaliación de riscos ou a planificación das actividades preventivas (incluído o plan de emerxencia)
  - Se a empresa contratista actúa como titular, elaborar as instrucións de traballo oportunas.
  - Se a empresa contratista actúa como empresario principal, verificar ou establecer os mecanismos precisos para verificar que a empresa contratada ten realizada a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva, e que cumpriu coas súas obrigas en materia de formación e información dos traballadores.
  - Se a empresa actúa como empresario principal, asesorar de que forma debe controlar que os traballos concorrentes se desenvolven do xeito previsto.



## RESUMOS

Integrar a prevención no Sistema Xeral de Xestión da Empresa supón a integración da prevención e **TODAS AS ACTIVIDADES** que realiza e en todas as súas unidades e niveis xerárquicos. Neste sistema é onde deben resolverse os conflitos que podan xurdir entre os condicionantes preventivos e produtivos

A prevención está integrada:

- ❖ **Nun nivel xerárquico/unidade:** se as súas funcións se desempeñan en base a criterios produtivos tendo en conta os principios preventivos.
- ❖ **Nunha actividade:** se no seu procedemento se incluíron os requisitos preventivos e as persoas que se encargan da súa xestión e da súa execución dispoñen da formación e información necesarias.

A necesidade de integración da prevención pode variar dunha unidade a outra, **DEPENDENDO DA REPERCUSIÓN** da súa actuación sobre a seguridade e saúde dos traballadores.

O grao de integración da prevención nunha unidade debe ser entendido como o **GRAO DE AUTONOMÍA** que ten para desenvolverse sen precisar a colaboración do Servizo de prevención.

Como regra xeral de **MÍNIMOS**, a integración da prevención na unidade encargada de xestionar unha actividade determinada debe incluír:

- ❖ O control da súa correcta execución.
- ❖ Comunicación efectiva co Servizo de prevención.

O Servizo de prevención xoga un papel fundamental na xestión e execución das actividades preventivas especializadas, pero é tanto ou máis importante o seu papel como asesor, especialmente para promover e **APOIAR A INTEGRACIÓN** da prevención na empresa.

É fundamental a **COLABORACIÓN** entre o Servizo de prevención e as distintas unidades para:

- ❖ Fixar o procedemento de execución que contemple criterios produtivos e preventivos.
- ❖ Formar e informar ao persoal que intervéñen na xestión/execución das actividades.
- ❖ Precisar que decisións ou sucesos deben ser consultados ou comunicados ao Servizo de prevención.
- ❖ Efectuar a avaliación de riscos e a planificación da prevención

A integración leva consigo unha **MAIOR PARTICIPACIÓN** do persoal da empresa e será preciso atender as súas consultas. En empresas de certo tamaño e perigosidade, resulta difícil atender a esas consultas coa axilidade necesaria se ten que facerse sempre ao Servizo de prevención alleo, por iso é conveniente contar con algún traballador que poda atender ás consultas máis sinxelas e servir de enlace entre a empresa e o Servizo de prevención.

Os Servizos de prevención deben **VALORAR** a efectividade da integración.

A necesidade de integrar a prevención en cada unidade varía en función da súa actividade, pero no que se refire á Dirección, a integración e **INDISPENSABLE**, e do seu grao de integración dependerá o do resto da empresa

É preciso **CONSULTAR** aos traballadores sobre calquera acción que poda ter efectos substanciais para a súa seguridade e saúde. Temos que distinguir entre consultas xerais (acerca do plan de prevención ou da planificación da acción preventiva, etc.) e consultas particulares (como a elección dun equipo de protección, por exemplo). Para as primeiras é convinte dispoñer dun procedemento de consulta no que quede estipulado cando, como e a quen realizar a consulta.

É necesario integrar a prevención na xestión e execución de **ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PERIGOSAS**. En xeral, a supervisión dos requisitos produtivos e preventivos debera recaer na mesma persoa polo principio de integración da prevención.

É indispensable determinar os equipos, instalacións e lugares de traballo que por razóns de seguridade requiren de **MANTEMENTO OU REVISIÓN / INSPECCIÓN PERIÓDICAS**. Establecer en que deben consistir esas operacións, como deben realizarse de xeito seguro, quen debe realizalas, con que periodicidade, que comprobantes se requiren...

En toda empresa se producen **CAMBIO**s que poden ter repercusións preventivas ao representar unha modificación das condicións de traballo. Sempre, ante calquera cambio, debe informarse ao Servizo de prevención, e debe planificarse a actuación a desenvolver fronte a cada tipo de cambio, definindo os requisitos preventivos aos que debe suxeitarse o cambio.

Os cambios máis usuais aos que se enfrontan as empresas e que nos que debe integrarse prioritariamente a prevención son os seguintes:

- Adquisición de equipos / produtos.
- Contratación de persoal ou cambios de posto de traballo.
- Contratación de obras ou servizos.