

▶ **EDITORIAL**

- No perder los buenos propósitos.

▶ **NOTICIAS**

- La seguridad vial arraiga en las empresas.
- Jóvenes en paro podrán hacer prácticas remuneradas en empresas.
- Prevención de riesgos para trabajadores de centros de discapacitados.

▶ **OPINIÓN**

Un plan para integrar la prevención.

▶ **NOTAS PRÁCTICAS**

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Caso Práctico: descripción.
- Análisis del Caso Práctico. Acciones indebidas.

▶ **ACTIVIDADES DE AYUDA**

▶ **PUBLICACIONES**

▶ **LEGISLACIÓN**

Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre la prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional pero estamos encantados de que otros destinatarios interesados en la prevención nos visiten.

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



## No perder los buenos propósitos

La enseñanza de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en la Formación Profesional sufre, desde siempre, de innumerables situaciones conflictivas. Desde siempre también, hemos manifestado que dicha enseñanza se incluía, desgraciadamente, en la lista de “marías” de las que las diversas formaciones suelen disponer. Verdaderamente es una lástima y más cuando el análisis, control y adecuación de la salud laboral al desarrollo cotidiano de la vida vendría a representar un valor importante, incuestionable del avance cultural de nuestras sociedades. Tal vez no se crea que sea este el momento idóneo para reivindicar de nuevo el peso de la enseñanza de la PRL, en unos momentos en los que el trabajo, se realice como se realice, parece que puede primar sobre su calidad. Suele ser frecuente, como hemos denunciado en otras ocasiones, que los trabajadores aceptemos, actualmente, situaciones, en todo el mundo, que hacía unos años parecía que no podrían producirse; como si la historia del desarrollo social hubiera dado un paso atrás, como si la salud pudiera “alquilarse” de nuevo, como en los tristes años de la ignorancia y el desprecio por la vida humana y por el derecho a vivirla plena y gozosamente.

De ahí que nos parezca importante el texto del Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales. Propuestas para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESL) 2007-2012, en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

En lo que hace referencia a la Formación Profesio-

nal, la EESL dice en la línea de actuación 6.2: *“Se profundizará en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...)”; “Se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones”.*

Notemos como el Plan hace referencia a dos puntos fundamentales que han sido tratados permanentemente en esta publicación: la “transversalidad” de la PRL y la formación del profesorado. Siguen siendo en la actualidad las dos piezas fundamentales de la Formación en PRL en la FP, si bien el concepto de transversalidad está siendo matizado ante la dificultad extrema de aplicarse como una metodología propiamente dicha en la escuela, sin que se incida en todos los ámbitos de vivencia del alumno. No hay transversalidad sin el hogar, sin la calle, los deportes, los medios audiovisuales y sin una fuerte consideración positiva del trabajo y la vida. Tal vez la transversalidad deberá ser contemplada, en el futuro, desde otras coordenadas más amplias.

En un momento como el actual, al margen de la añorada transversalidad, no está de más recordar las propuestas del Plan Nacional, intentando que no queden en meras palabras y que la Enseñanza (en mayúscula) no pierda los buenos propósitos que ha tenido hasta el momento presente y siga

desarrollándose hacia el objetivo que todos deseamos:

- a. Incluir en los nuevos títulos de formación profesional los contenidos mínimos que habiliten para el desempeño de funciones preventivas de Nivel Básico, teniendo en cuenta el contexto profesional correspondiente.
- b. Incluir en los Módulos Profesionales donde se desarrollen técnicas operativas algún “Resultado de Aprendizaje” o “Criterio de evaluación” específico de prevención, relacionados con la identificación, la evaluación de los riesgos más habituales en el contexto profesional de referencia del módulo y medidas preventivas a adoptar frente a los mismos.
- c. Desarrollar actividades para la formación e información del profesorado en materia de prevención y elaborar recursos didácticos.
- d. Revisar los temarios de oposición de acceso a las diferentes especialidades de Formación Profesional y prestar atención en incluir, donde proceda, aspectos de prevención de riesgos laborales.
- e. Establecer las relaciones necesarias, con el fin de incorporar, en los títulos de formación profesional, y, en su caso, programas de cualificación profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, la formación establecida en los posibles carnés, tarjetas y acreditaciones que se puedan exigir para la incorporación laboral.

## La seguridad vial arraiga en las empresas

Las empresas españolas han empezado a tomarse muy en serio el concepto de "seguridad vial". El número de accidentes de tráfico que se producen durante la jornada laboral año tras año se ha convertido en un argumento lo suficientemente pesado como para empezar a tomar cartas en el asunto. Aunque en los últimos años se ha dado un cierto avance desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hasta hace muy poco la cultura de la prevención olvidaba los traslados al lugar de trabajo y durante la actividad diaria.

Ahora las compañías españolas han empezado a concienciarse de que invertir en prevención vial es una forma de ahorrar, teniendo en cuenta que las bajas por accidentes de tráfico representan casi el 10% del total de los accidentes laborales que se producen en España y más del 40% de los mortales. El caballo de batalla futuro es que en esta labor también se involucren las empresas más pequeñas.

De momento, son las grandes organizaciones, como Uralita, Fomento de Construcciones y Contratas (FCC), Mapfre o Correos las que han cambiado definitivamente el chip trazando programas de prevención destinados estrictamente a frenar los siniestros en el trabajo, que en 2010 ascendieron a más de 65.446, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (*Informe de accidentes laborales de tráfico 2010*).

Algunas de las medidas adoptadas por la empresa Uralita se basan en la exigencia de unos requisitos

mínimos en los coches de *renting* o alquiler contratados por el Grupo, como la asistencia en carretera, un plan de mantenimiento o un periodo máximo de renovación. La formación, tanto teórica como práctica, es otro de los pilares de su estrategia. Algunos de los contenidos van dirigidos a formar a sus empleados sobre la importancia de elementos como el *airbag* o el reposacabezas, así como a enseñar una conducción segura, en circuito de pruebas. La educación *online* para todo el personal y de reciclaje periódica para la capacitación de los empleados es otro de los ejes centrales de la prevención.

Fomento de Construcciones y Contratas (FCC) es otra de las compañías que ha diseñado un plan estratégico de seguridad vial. Los cuatro ejes sobre los que pilota este plan son un programa de prevención de riesgos de seguridad vial, uno sanitario, un plan de educación y otro de movilidad.



Para reducir los accidentes de tráfico *in itinere* y *en misión*, FCC también ha revisado las normas internas, especializando a los técnicos de prevención, así como evaluando e investigando los accidentes de tráfico.

Correos ha conseguido reducir en 2010 un 21% los accidentes de tráfico entre sus empleados, que ascienden a 60.000 personas, gracias a la potenciación de medidas preventivas. Han proporcionado formación específica a los trabajadores de reparto a pie, moto o con vehículo e impartido cursos de conducción segura. La firma postal cuenta con un protocolo específico de vigilancia de la salud para todos sus conductores y de seguridad en la carga de reparto en moto y furgoneta, también selecciona y compra vehículos que cuentan con todas las medidas de seguridad y cuenta con empresas que se encargan del mantenimiento preventivo de su flota.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [cincodias.com](http://cincodias.com)

## Jóvenes en paro podrán hacer prácticas remuneradas en empresas

Las empresas que así lo deseen podrán recurrir a los servicios públicos de empleo para reclutar a jóvenes en paro de entre 18 y 25 años, cualificados pero sin experiencia laboral, a fin de que puedan realizar prácticas no laborales en sus centros de trabajo durante una duración de entre tres y nueve meses. Durante dicho periodo de prácticas, los jóvenes participantes en el programa recibirán mensualmente de las empresas una especie de beca de apoyo cuyo importe será, como mínimo, del 80% del Indicador Público de Efectos Múltiples (Iprem) mensual vigente en cada momento (unos 426 euros

mensuales, actualmente).

Así lo explica el Gobierno en un [Real Decreto](#) publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) para regular las prácticas no laborales en las empresas.

El objetivo de esta medida es ayudar a los jóvenes desempleados que, aun teniendo formación académica o formación profesional acreditada, tienen nula o escasa experiencia laboral. Las empresas interesadas en contar con estos jóvenes tendrán que suscribir previamente un convenio con los servicios públicos de empleo en el que presentarán un programa de prácticas no laborales. Los servicios públicos de empleo se encargarán de la preselección de candidatos, pero serán las empresas las que hagan la selección final. Estas prácticas no supondrán, en ningún caso, la existencia de una relación laboral entre las empresas y los jóvenes. Al término de las mismas, los participantes en ellas recibirán un certificado y podrán ser contratados por las empresas donde han desarrollado dichas prácticas, pudiendo acogerse el empleador, además, a los incentivos de la contratación vigentes en el momento. Podrán beneficiarse a estos programas jóvenes desempleados inscritos en

las oficinas de empleo de entre 18 y 25 años, inclusive, que tengan una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado superior o medio, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [europapress.es](http://europapress.es)

## Prevención de riesgos para trabajadores de centros de discapacitados

La Unión General de Trabajadores (UGT) en Baleares ha editado la primera [guía](#) para la prevención de riesgos laborales que aparece en España, dirigida a los profesionales que trabajan en centros de atención a personas discapacitadas.

En Baleares hay más de cinco mil personas empleadas

en esta actividad y entre ellas se incluye a los profesionales dependientes de los municipios que realizan atención domiciliaria. La guía tiene muy en cuenta que el setenta por ciento de los trabajadores del sector son mujeres de edades comprendidas entre los 26 y los 45 años y se ha redactado a partir de un trabajo de campo en el que se entrevistó a los profesionales de centros de atención a discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales. La edición tiene como objetivo enseñar a estos trabajadores a desempeñar sus funciones con la mayor seguridad posible para su salud.

La guía recomienda, entre otros aspectos, que se adquieran técnicas de higiene postural para reducir los sobreesfuerzos a la hora de mover o levantar a los usuarios. También se enseñan estrategias para mitigar los problemas de ansiedad, irritabilidad y falta de sueño a los que están expuestos estos profesionales. Asimismo, se plantean mecanismos para evitar posibles situaciones de violencia por parte de discapacitados psíquicos.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [DiariodeIbiza.es](http://DiariodeIbiza.es)

## Un plan para integrar la prevención

Afortunadamente, en la última década hemos podido constatar cómo los índices de siniestralidad en España se han ido reduciendo sistemáticamente a pesar de las oscilaciones de los ciclos económicos, lo que demuestra que se ha iniciado la generación y consolidación de la cultura preventiva, si bien aun queda mucho camino por recorrer. La mayoría de empresarios desarrollan sistemas preventivos en sus organizaciones tal como la reglamentación propugna, para reducir la siniestralidad, obviamente para cumplir con lo reglamentado y también para ofrecer una aceptable imagen ante la sociedad, pero aun no se ha asumido que la prevención sea factor de competitividad y contribuya a mejorar la productividad, la calidad y la reducción de costes de las organizaciones, tal como bastantes empresas excelentes están demostrando, a pesar de estar viviendo momentos de incertidumbre económica que pudieran tentar a prescindir de servicios u acciones preventivas.

Las empresas que apuestan por la prevención cuidan de que ésta se integre plenamente en las funciones y cometidos de todos los miembros de la organización, en especial, del personal con mando. Éste es el objetivo fundamental del Plan de prevención que toda empresa debe disponer. Pero éste no puede ser un documento más del sistema. El Plan de prevención es el documento esencial por excelencia para lograr implantar un sistema preventivo eficaz y que la prevención se integre plenamente, logrando que trabajar con seguridad y salud laboral

sea algo consustancial con el trabajo bien hecho. ¡Vaya!, que trabajar sin seguridad no sea posible porque todo profesional la asume como un valor incuestionable de su trabajo. Para ello, los procedimientos preventivos que el Plan recoge, ya sea porque existen o porque habrán de implantarse se convierten en los instrumentos básicos para generar nuevos hábitos en los trabajadores que serán determinantes para acrecentar su profesionalidad y su integridad, generando cultura preventiva. Una cultura que por exigencia y también por mimetismo todos se ven conducidos inexorablemente a practicar.

Pero el Plan de prevención no ha de ser ni extenso ni complicado. Debe ser un documento sencillo que en muy pocas páginas plantee los principios de la política preventiva con sus objetivos, se definan las funciones preventivas de todos los miembros de la organización y se indiquen los recursos tanto organizativos como procedimentales para lograr una efectiva integración de la prevención, en un plazo que en ningún caso debiera superar los dos o tres años. Al respecto, el Reglamento de Servicios de Prevención establece su contenido básico en cinco apartados, que en síntesis son: a) la descripción de la actividad, b) la organización con la definición de funciones preventivas, c) la organización preventiva específica, d) la política y sus objetivos y e) los procesos productivos clave con los procedimientos preventivos asociados, existentes o a desarrollar a través de la planificación preventiva.

El Plan de prevención habría de ser elaborado por el Servicio de prevención propio o ajeno con la colaboración de los Delegados de prevención, quienes tienen un papel determinante en todo el proceso, desde su diseño a su implantación y seguimiento. Finalmente, es la Dirección de la empresa la que ha de aprobarlo y cuidar de que sea difundido a todos los miembros de la organización de la manera que estime más oportuna. Se trata de un documento para la acción que habría de tener un valor didáctico y también de compromiso colectivo para el auto-control de lo establecido.

En base a lo acordado en la Estrategia Española de Prevención de Riesgos Laborales 2007-2012, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo editará próximamente la *"Guía de Simplificación del Sistema Documental"*, para que los tres documentos esenciales: el Plan de prevención, la Evaluación de Riesgos y la Planificación preventiva se integren en un solo documento, lo que no quiere decir que pierdan su identidad. Se ha tratado de simplificar pensando en la pequeña empresa, sin que ello vaya en detrimento del cumplimiento de lo exigible reglamentariamente. El Plan de prevención, tal como se ha expuesto, es el documento sencillo de síntesis para lograr el fin primordial, la integración efectiva de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa. La Evaluación de riesgos es el documento actualizado que recoge los riesgos que están controlados por disponer de procedimientos

**Manel Bestratén Belloví***Consejero Técnico de Dirección  
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo  
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

de control, incluida la formación de los trabajadores, o los riesgos a controlar, al estar aun en proceso de aplicación las medidas preventivas o procedimentales necesarias y, finalmente, la Planificación preventiva, que recoge el conjunto de actividades a realizar en plazos determinados por quien corresponda, ya sea fruto de la Evaluación de riesgos o bien como resultado de las diferentes actividades preventivas implantadas.

Prevenir riesgos, no es tarea ni ardua, ni compleja,

aunque se requiera a veces de especialistas que ayuden en el proceso. Se trata de hacer lo que corresponde, garantizar la seguridad y salud en el trabajo, optimizando recursos y logrando, al mismo tiempo que una mayor profesionalización de mandos y trabajadores, que nuestras organizaciones sean más saludables y competitivas, noble empeño en un mundo convulso en el que la prevención se convierte en valor estratégico. Pero ello requiere ineludiblemente de un Plan. Hagámoslo con cariño.

“El Plan de prevención es el documento esencial por excelencia para lograr implantar un sistema preventivo eficaz y que la prevención se integre plenamente, logrando que trabajar con seguridad y salud laboral sea algo consustancial con el trabajo bien hecho”.



Las “Notas Prácticas” que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales, en cada número del Erga-FP. El que corresponde a esta edición es: “Plan de prevención de riesgos laborales”. Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos.

## Plan de prevención de riesgos laborales

Según nos indica el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), “el Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y en el que se establece su política de prevención de riesgos laborales”.

Dicho Plan debe quedar recogido de forma documental en un soporte de papel o informático que las empresas han de conservar y poner a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, cuando lo soliciten. Tengamos en cuenta que el Plan debe ser difundido a todos los trabajadores tras su aprobación por la dirección de la empresa y después de haber informado y consultado previamente a los delegados de prevención.

Como en la descripción de cualquier otro proyecto que se planifique —el de innovación o incluso el de vacaciones, por poner dos ejemplos—, el contenido del Plan de prevención debe expresar los objetivos estratégicos y generales pretendidos (entre los que se incluiría la eliminación o reducción de los riesgos previamente identificados y evaluados), los recursos y el tiempo previsto para llevarlo a cabo (luego mediante la planificación preventiva se irían concretando y controlando), así como los principios

preventivos que regirán estas actuaciones, o sea la política de empresa al respecto. Mediante el Plan de prevención una empresa nos muestra cuáles son sus objetivos preventivos, de qué manera está organizada en este sentido, y cómo pretende cumplir con las normas preventivas recomendadas y los requisitos legales establecidos. Hay que tener en cuenta que cualquier empresa, grande o pequeña, está obligada a elaborar tal Plan de prevención y acreditarlo mediante la documentación correspondiente.

El artículo de opinión presentado en este número del Erga-FP expone de forma muy clara el trascendente papel que juega el Plan de prevención en la integración de la gestión de la prevención en la empresa y en el control de los riesgos de los daños laborales, así como en la mejora de las condiciones de trabajo.

A continuación, exponemos los aspectos básicos sobre el contenido del Plan de prevención, siguiendo lo establecido por el Reglamento de Servicios de Prevención y la [Guía Técnica](#) de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) sobre: “Integración de la PRL en el sistema general de gestión”. Puede ser útil consultar las directrices señaladas en el libro del INSHT [“Gestión de la prevención](#)

[de los riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa”](#).

La tipografía en negrita al principio de párrafo del texto siguiente indica cada uno de los cinco grandes apartados en los que se estructura su contenido.

En empresas pequeñas, el Plan de prevención puede ser un documento sencillo, recogido en muy pocas páginas.

### Normas Básicas

- 1. Identificación de la empresa.** Descripción de la actividad productiva desarrollada, el número de centros de trabajo y sus características, así como el número total de trabajadores contratados.
- 2. Descripción de la estructura organizativa de la empresa.** Debe figurar el organigrama de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos, incluidas aquellas personas y órganos con funciones específicas de prevención.
- 3. Identificación de los procesos técnicos de producción con los procedimientos preventivos**

- relacionados.** Es necesario correlacionar los procesos clave de la empresa con los procedimientos preventivos existentes en los mismos o de previsible implantación. La prevención debiera quedar integrada en las instrucciones de trabajo de los procesos productivos de trabajo (siguiendo lo indicado en el artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención), por lo que se redactarán siguiendo este criterio. Las tareas consideradas críticas por la importancia de los riesgos, la ocasionalidad de las mismas o la complejidad de las tareas requerirían instrucciones escritas de trabajo. No olvidemos que uno de los principios de la acción preventiva (Art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) es dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Hay que dejar constancia, igualmente, de los procedimientos de actividades preventivas que existan en la empresa y de los que está previsto elaborar (revisiones periódicas de equipos y lugares de trabajo, permisos de trabajo en tareas peligrosas, coordinación interempresarial, adquisición de equipos, etc.), con su cronograma correspondiente, que estará recogido en la planificación preventiva.
  - Todos los procedimientos escritos deben revisarse periódicamente y también cuando se efectúan cambios en los procesos productivos o en la organización. Igualmente, cuando se produce un accidente habría que analizar qué procedimiento ha fallado y por qué e, incluso, revisar el propio Plan.
  - 6. Organización de la prevención en la empresa.** Hay que indicar la modalidad preventiva elegida por la empresa: asunción del propio empresario; trabajador designado; Servicio de Prevención Propio (SPP) o mancomunado; Servicio de prevención Ajeno (SPA). Conviene que en el momento de optar por una modalidad preventiva se tenga en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores, ya que su participación es fundamental para la toma de decisiones que afectan a las medidas preventivas de la empresa, además de que es un tema de obligada consulta según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
  - En este apartado de organización también se deben anunciar los recursos humanos y materiales, incluidos los financieros, destinados a la modalidad preventiva elegida. También se indicarán los órganos de representación de los trabajadores que existan en la empresa, que dependerán de sus características (ver [Erga-FP nº 66. Organización de la prevención en la empresa](#)). En el caso de los delegados de prevención, se especificará quiénes son, junto con las actas del nombramiento. Con respecto al Comité de Seguridad y Salud, se incluirá el acta de constitución, normas de funcionamiento de recomendada existencia y registro de las decisiones adoptadas.
  - Cuando en el centro de trabajo efectúen su tarea trabajadores de contratas o subcontratas, se detallará cómo se da cumplimiento a las obligaciones de coordinación de la prevención previstas legalmente.
  - 9. Política preventiva de la empresa.** Se integrarán también en el Plan de prevención la política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos que se dispone para tal efecto. Esto constituye el punto clave de la implantación del sistema preventivo en la empresa, porque expresa las directrices y objetivos de la organización relativos a la prevención de riesgos laborales. Los principios y fines de la política preventiva deben suponer un compromiso colectivo de todas las personas que integran la organización, por lo que es indispensable que cuente con el apoyo de los trabajadores, expresado a través de sus órganos de representación y que los mandos tengan una actuación ejemplar.
  - Cuando en la empresa también existan políticas con respecto al medio ambiente o la calidad, se deberían vincular con la prevención y presentarse en un único documento.
  - El Plan de prevención debe actualizarse en función de la vigencia establecida (dos o tres años) y también en el caso de que concurran las siguientes circunstancias: cambios relevantes en las condiciones de trabajo; modificaciones de la normativa de prevención de riesgos o daños para la salud de los trabajadores.











