

Materiales didácticos PRL

Formación universitaria

Temas y casos de seguridad y salud en el trabajo

METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CASO PRÁCTICO 1

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España

Con el apoyo de:



Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación (AECID). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID.



Práctica de METODOLOGIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Planteamiento

Ana trabaja en el departamento de Administración de una empresa de transportes de mercancías, cuya plantilla es de 62 personas. La joven realizó allí las prácticas de sus estudios de Formación Profesional y cuando finalizó le ofrecieron continuar en la empresa. Aunque el salario no era muy alto, Ana aceptó encantada el empleo porque ya tenía el trabajo por la mano y se sentía cómoda con sus compañeros.

Ana tiene un carácter muy sociable y es en extremo concienzuda con el trabajo. Tanto es así que, tras un año de convivencia, sus compañeros le propusieron que los representara como Delegada de Prevención, aprovechando que se estaba reorganizando la política de prevención en la empresa y que no había nadie que actuara como portavoz de los trabajadores en temas específicos de salud laboral. En un acto de responsabilidad, la chica aceptó ejercer como delegada, aun sabiendo que no sería una tarea fácil y que la mantendría ocupada más tiempo del deseado.



Ana se encuentra en estos momentos en el despacho de Leo, el nuevo Técnico de Prevención, que la empresa ha fichado hace dos meses, para comentar unos hechos relacionados con la prevención de riesgos. Resulta que, como no está constituido el Comité de Seguridad y Salud, los dos jóvenes se citan para hablar de estas cuestiones cuando lo creen oportuno y disponen de tiempo para ello.

Desde un principio, Ana ha mantenido una buena relación con Leo por su talante afable y por la profesionalidad mostrada en su trabajo, pero hoy la joven no se encuentra especialmente relajada, porque tiene unas cuantas cosas negativas que evidenciar en la reunión.

METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ana le explica que ha habido un incidente a causa de la protección que cubre el foso de reparación de vehículos. Un mozo del almacén ha tropezado con ella sin hacerse ningún daño, pero —continúa Ana— hay que tener en cuenta que, hace unos meses, esta misma protección provocó la caída de otro compañero que estuvo una semana de baja a causa de la contusión. Entonces se habló de eliminar el foso porque ya no se utiliza, pero todavía, que yo sepa, no se ha hecho nada al respecto. Los compañeros me preguntan cuándo “quitarán” el dichoso agujero y yo no sé qué contestar.

Leo mira sorprendido a la chica y va en busca del plan de prevención de la empresa. Lo consulta y no encuentra ninguna información relativa al accidente. Toma nota de ello y anima a Ana para que continúe con las anotaciones de su lista. La chica retoma la conversación y le describe el mal ambiente de trabajo que hay en el departamento de Administración desde que cambiaron los ordenadores y el programa informático de la contabilidad. “Irene, la responsable del departamento, es la única persona que recibió un curso de formación, así que los demás estamos aprendiendo “sobre la marcha” —con las angustias que esto supone— y no paramos de hacerle consultas. Total, que ella está agobiada, nosotros, mosqueados porque no nos sacamos el trabajo de encima y los enfados son continuos. Se debería buscar alguna solución” —concluye Ana.

Leo asiente con la cabeza y dice comprender los problemas planteados. Le agradece la información y le asegura que hablará con la dirección para poner remedio a estas deficiencias pero, sobre todo, para mejorar la organización de la prevención en la empresa.

Determinar las normas que se incumplen en la situación planteada y proponer medidas para solucionar dichos incumplimientos.

Solución

Se redactan a continuación las medidas básicas preventivas para que Rita pueda desarrollar su trabajo en casa en unas adecuadas condiciones laborales:

1.- No actuar de inmediato sobre el problema de seguridad que representa el foso de reparación de vehículos que ya no se utiliza, incumpliendo uno de los principios básicos de un plan de prevención, como es: eliminar todos los riesgos que sean posibles.

Desarrollar un plan de prevención siguiendo los siguientes principios: “eliminar los riesgos; evaluar los riesgos que no se puedan evitar; combatir los riesgos en su origen; adaptar el trabajo a la persona; tener en cuenta la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; planificar la prevención teniendo en cuenta acciones que integren la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de las condiciones ambientales; adoptar medidas que antepongan las protecciones colectivas a las individuales; promover la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa

2.- Instruir a una sola persona (Irene) en el manejo de los nuevos ordenadores, sin organizar un plan de formación para todos los trabajadores que los utilizan.

Debe incluirse en el plan de prevención la obligatoriedad de formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, especialmente en el momento de la contratación, cuando se produzca un cambio del puesto de trabajo o cuando se introduzcan cambios tecnológicos en la empresa.

3.- No indicar en el plan de prevención de la empresa el accidente que causó la baja de un trabajador.

METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Debe documentarse debidamente el plan de prevención en papel o en soporte informático y tenerlo disponible para la autoridad laboral, en el caso de requerimiento, así como para quien necesite consultarlo. La documentación debe incluir: la evaluación de riesgos de la empresa; las medidas de protección y prevención; los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo de los trabajadores; los controles del estado de salud de los trabajadores y su resultado, aptitud/no aptitud para el trabajo; y la relación de los accidentes de trabajo que hayan ocasionado más de un día de baja al trabajador.

4.- No constituir el Comité paritario en un centro de trabajo que cuenta con una plantilla de 62 empleados.

El comité Paritario es un órgano de participación paritario (está formado por el mismo número de representantes de los trabajadores y de la empresa), que tiene como finalidad consultar y tratar periódicamente las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, así como proponer iniciativas que puedan mejorar las condiciones de trabajo. En las reuniones de este Comité pueden participar sin voto, los delegados sindicales y el personal técnico que se crea conveniente.

5.- Falta de información de la representante de los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo (cambios tecnológicos, soluciones de seguridad con respecto al foso de reparación de vehículos...).

Entre las funciones del representante preventivo de los trabajadores se encuentran las siguientes:

- colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva;
- fomentar la cooperación de los trabajadores en materia de prevención;
- ser consultados por el empresario sobre estos temas;
- ejercer una labor de vigilancia y control en Salud, en empresas de menos de 50 trabajadores;

METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos del centro, así como a los Inspectores de trabajo en sus visitas;
- recibir de la empresa cualquier información relativa a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en el centro.