

# Materiales didácticos PRL

## Formación universitaria

Temas y casos de seguridad y salud en el trabajo

### METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## CASO PRÁCTICO 2

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.



## Ejercicio práctico 1:

### Planteamiento

La identificación de riesgos (saber lo que puede resultar peligroso) es una de las actuaciones básicas en la prevención de accidentes y de las enfermedades profesionales, puesto que no se puede eliminar, controlar o reducir aquello que se ignora. Por consiguiente, disponer de información sobre las condiciones de trabajo de una empresa se convierte en un tema prioritario y de primera necesidad, si se quiere emprender cualquier acción de protección de la salud.

Aunque existen distintas fuentes que nos pueden ayudar a detectar riesgos, la comunicación de riesgos constituye uno de los sistemas más útiles de identificación puesto que a través de este procedimiento los trabajadores pueden dar a conocer situaciones laborales que perciben como peligrosas a quienes pueden corregirlas: mandos intermedios, coordinador de prevención, servicio de prevención, dirección, etc.

Se trata de establecer un conjunto de recomendaciones básicas sobre cómo establecer un Sistema de Comunicación de Riesgos que permita a cualquier miembro de una empresa (trabajadores, mandos intermedios, directivos, etc.) dar a conocer una situación de peligro o un incidente, así como plantear sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo.

### Propuesta de solución

Estas podrían ser las pautas de actuación para establecer un sistema de comunicación o información de riesgos en la empresa:

1. Establecer la obligación de comunicar de inmediato, por escrito o personalmente, cualquier situación que pueda significar un riesgo para la salud de la persona trabajadora, o la de sus compañeros, al superior jerárquico directo y a la figura preventiva de la empresa (representante sindical, Coordinador de prevención, Técnico especialista, etcétera).
2. Potenciar que todas las personas integrantes de una empresa den a conocer sugerencias de mejora sobre las condiciones materiales del puesto de trabajo, o de la organización, con el fin de que puedan ser estudiadas y corregidas por las personas competentes en la materia de que se trate.

## METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3. Informar sobre los factores de riesgo y las sugerencias de mejora por escrito (documento de comunicación de riesgos), sin perjuicio de ofrecer la misma información de forma verbal. El procedimiento escrito aporta muchas más ventajas que el oral: agiliza la adopción de medidas de eliminación de riesgos o de mejoras del puesto; permite un mayor conocimiento de los riesgos; facilita un seguimiento de las soluciones adoptadas; refuerza el compromiso de las personas implicadas en el procedimiento mediante la firma del documento.
4. Diseñar un documento tipo formulario —impreso con espacios en blanco para anotar datos— que permita registrar con la mayor precisión posible la información del riesgo, el incidente o la propuesta de mejora, así como el circuito de comunicación que debe seguir el documento. Es recomendable estructurarlo en tres apartados: el primero lo deberá cumplimentar y firmar el comunicante; el segundo, el mando directo del comunicante; y el tercero, el responsable de prevención de la empresa.
5. Utilizar el formulario diseñado para estas comunicaciones, teniendo especial cuidado en cumplimentar todos los datos solicitados, con el fin de facilitar la toma de decisiones y la implantación de medidas que corrijan o mejoren la situación propuesta. En el apartado del comunicante figurará: nombre, ocupación, departamento, fecha, forma de contacto (teléfono y correo electrónico), descripción del factor de riesgo o mejora, localización (sección, departamento, puesto de trabajo, etcétera). En el apartado del mando directo: nombre; fecha; valoración del factor riesgo; prioridad; acción correctora o de mejora acordada; nombre de la persona, departamento o empresa responsable de llevar a cabo la medida; plazo previsto para implantarla y justificación de la acción correctora. El responsable de prevención deberá anotar la fecha de recepción del documento y dar el visto bueno a la información, aportando las observaciones que considere necesario.
6. Establecer el circuito del documento en función de la organización interna de cada empresa, con el fin de controlar que la información llegue a quienes deban conocer el problema y puedan actuar sobre él, colaborando en mejorar o corregir la situación planteada. Por ejemplo: hay empresas pequeñas, sin mandos intermedios, en las que sólo se necesita que la jefatura y la figura preventiva, estén al corriente de las propuestas. Sin embargo, la complejidad de otras organizaciones puede implicar que se incorporen más pasos (mandos directos, responsable de departamento, jefes de sección, departamento de calidad, recursos humanos, mantenimiento, etcétera). Sea cual sea el circuito implantado, es preceptivo que el comunicante y el Comité de Seguridad y Salud dispongan de una copia del comunicado de riesgos.

## METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

7. Procurar que el circuito establecido para el tránsito del documento integre el mayor número de personas y estamentos de la empresa, con el fin de que conozcan los problemas descritos y puedan involucrarse en las posibles soluciones. Con frecuencia, las intervenciones en las mejoras de las condiciones de trabajo implican la colaboración y el compromiso de distintas áreas de trabajo.
8. Informar sin tardanza a los trabajadores y los mandos intermedios de las soluciones previstas a las cuestiones planteadas en la comunicación de riesgos. Esta actuación es muy importante, puesto que fomenta la confianza en el procedimiento y también la actitud de participación. El mando directo también deberá informar de las sugerencias que no hayan prosperado, explicando los motivos que hayan impulsado esta decisión.
9. El mando directo de la persona comunicante deberá analizar conjuntamente con ella el factor de riesgo o la propuesta de mejora que se describe en el documento, con el fin de consensuar un plan de acción que sirva para corregir la situación denunciada.
10. Controlar el estado de las acciones correctoras acordadas siguiendo la información facilitada por los responsables de la prevención en la empresa (coordinador, Servicio de Prevención...).
11. Procurar que todos los trabajadores puedan disponer fácilmente del documento de comunicación de riesgos y no resulte una complicación informar sobre un posible riesgo laboral, un incidente o una mejora del trabajo. Por ejemplo, distribuyéndolos por los departamentos y señalizando dónde están guardados mediante textos o gráficos indicadores.

## Ejercicio práctico 2:

### Planteamiento

“La participación de los trabajadores es un elemento fundamental en la gestión de la seguridad y salud. La dirección de una empresa no puede dar solución a todos los problemas que se plantean en este ámbito, mientras que los trabajadores y sus representantes, por su parte, cuentan con una experiencia acumulada y con un conocimiento de primera mano sobre el trabajo: cómo se efectúa y cómo les afecta. Por lo tanto, es necesaria una estrecha colaboración de los trabajadores y la dirección de la empresa para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes (accidentes, enfermedades, bajas médicas, absentismo, ambiente laboral conflictivo), con el fin de lograr un entorno de trabajo lo más saludable posible.

Mediante el uso de procedimientos participativos en la gestión de la prevención, la estructura empresarial y los trabajadores dialogan, comparten puntos de vista e información, debaten los problemas y adoptan decisiones conjuntamente. Sin embargo, hay que tener muy claro que la plena participación no se limita sólo a la consulta; los trabajadores y sus representantes deben intervenir en la toma de decisiones”.

Se trata de indicar algunas Recomendaciones relacionadas con los procedimientos formales e informales de participación, que incumben tanto a las empresas como a los trabajadores.

### Propuesta de solución

#### **Por parte de la empresa, pueden establecerse las siguientes propuestas**

- Cumplir con los requisitos mínimos legales. La organización empresarial está obligada a cumplir con los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Sea cual sea el tamaño de la organización o la empresa, siempre es preciso consultar a los trabajadores.

## METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Establecer un procedimiento de consulta organizado que determine a quién se consultará, sobre qué aspectos, cuándo se realizará, de qué forma y con qué procedimiento.
- Realizar la consulta de los temas pertinentes (aspectos de la empresa en materia preventiva sobre los que se deben tomar decisiones) con la suficiente antelación y con carácter previo a la ejecución de la decisión por parte del empleador.
- Fomentar la participación de los trabajadores con independencia de la obligación legal de la organización de consultar a los representantes de los trabajadores.
- Hacer visible el compromiso de toda la estructura organizativa de la empresa (mandos intermedios, altos directivos, consejo de Administración...) en la gestión de la prevención, mediante la presencia regular de estas personas en las distintas áreas de trabajo.
- Garantizar que las cuestiones preventivas están siempre en el orden del día en las reuniones del consejo de Administración y de la alta dirección, con el objetivo de demostrar el compromiso con estos temas.
- Ofrecer formación sobre salud y seguridad a todos los directivos de la organización, con el objetivo de propiciar y promover la sensibilización y el conocimiento de la importancia de la salud y de la seguridad en el trabajo.
- Fijar una estrategia, una política y objetivos en materia de la gestión de la prevención de riesgos y supervisar los avances.
- Facilitar a los trabajadores la formación, las herramientas y los equipos necesarios en esta materia.
- Hacer partícipes a los trabajadores de las decisiones sobre salud y seguridad. La implicación continua de los empleados en la promoción y la gestión de unos procedimientos y condiciones de trabajo seguros y saludables es un marcador clave de la solidez de la seguridad y la salud en el trabajo. Esto puede lograrse facilitando información y formación de alta calidad.

## METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Revisar de manera minuciosa las actuaciones en materia de salud y seguridad implantadas en la empresa, al menos una vez al año. Los trabajadores deben participar en este proceso de revisión. Las decisiones adoptadas tras el debate directivo de la revisión anual deben comunicarse a los trabajadores.

### **Por parte de la empresa, pueden establecerse las siguientes propuestas**

- Participar activamente en la gestión de la prevención de riesgos de la empresa de forma directa (puntos siguientes) o a través de la figura del Delegado de prevención y del Comité de Seguridad y Salud. El uso de estos sistemas de representación es un procedimiento eficaz para expresar las opiniones de los trabajadores y para implicarse en los temas preventivos de la organización
- Formular preguntas, plantear problemas y hacer sugerencias durante los encuentros, reuniones de equipo, sesiones de formación y entrevistas individuales con sus supervisores y directivos.
- Intervenir en actividades de participación, que pueden consistir en encuestas, sugerencias o concursos relacionados con la seguridad.
- Participar en las pruebas que se realicen, como por ejemplo, durante los procesos de selección de los equipos de protección personal.
- Presentarse voluntarios para participar en actividades de seguridad y salud, como por ejemplo en grupos de trabajo.
- Notificar los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, pero aportando así mismo propuestas de mejora.
- Comentar los problemas con los representantes de los trabajadores, cuando se disponga de ellos, y participar en las actividades organizadas por estos (reuniones, encuestas, etc.).
- Contribuir con las noticias que se publiquen en el boletín interno de la empresa, en el caso de que exista este medio de comunicación en la empresa.

## METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Intervenir en la configuración del plan de prevención. Esto permite a los trabajadores recomendar, sugerir y reclamar mejoras, así como ayudar a desarrollar medidas dirigidas a evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- Realizar propuestas sobre acciones preventivas que afectan al propio puesto de trabajo (actividad, tarea, ...).