

Guía para la autogestión de la Prevención 10-25

Parte 1

Consideraciones previas a la realización del Plan de PRL

Contenido

1. Introducción
2. Aproximación al concepto de Prevención 10-25
3. Principales hechos a tener en cuenta si decide “auto-gestionar” la prevención de su empresa

1. Introducción

La “auto-gestión” de la prevención de una empresa es un hecho real en España. Por ello, en los siguientes puntos se analizará qué significa la “auto-gestión” preventiva y qué requisitos son necesarios para llevarla a cabo, además de tener en cuenta una serie de aspectos claves.

2. Aproximación al concepto de Prevención 10-25

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como su propio título indica, es una norma española que surge ante la necesidad de velar por la seguridad de los trabajadores, a través de una serie de medidas y actividades precautorias.

Mediante esta ley, la protección de los trabajadores se integra en el sistema general de la empresa (actividades y decisiones), por lo que no solo se trata de obligaciones a cumplir por el empresario o enmendar situaciones peligrosas, sino que hay que planificar la prevención de riesgos laborales a partir de una evaluación inicial y, consecuentemente, tomar las medidas oportunas; tras la evaluación inicial se realizará la planificación preventiva, la cual tiene que incluir la técnica, la organización y las condiciones de trabajo.

Para ello es fundamental la participación activa del empresario y sus trabajadores en la planificación y cumplimiento de las medidas preventivas. En este punto hay que destacar que es el empresario quien tiene que decidir la modalidad preventiva más apropiada teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores por la experiencia que poseen.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **es obligatoria la posesión, por parte de todas las empresas que tengan trabajadores a su cargo, de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.** Este plan puede ser realizado y gestionado por:

- El empresario.
- Uno o varios de sus trabajadores capacitados.
- Un servicio de prevención propio.
- Un servicio de prevención ajeno.

Como es lógico, para que un empresario o cualquiera de sus trabajadores puedan llevar a cabo la prevención de la empresa tienen que darse una serie de hechos y previamente ser formados en materia de prevención de riesgos laborales. En primer lugar, la empresa tendrá como máximo 10 trabajadores (repartidos en uno o varios centros de trabajo) o máximo 25 trabajadores (en un solo centro de trabajo), su actividad no puede aparecer en el Anexo I del R. D. 39/1997, empresario o trabajador/es tienen que formarse mediante un mínimo de 30 horas en la acción formativa “Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales”, además de realizar su actividad en el centro de trabajo.



Muy Importante

Si se cumplen los requisitos anteriormente mencionados, la persona formada y asignada puede realizar la prevención de su empresa, excepto la vigilancia de la salud de los trabajadores y quizás la formación de los mismos.

2.1. Real Decreto 39/1997

Como se ha indicado anteriormente, las tareas de realización y posterior desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de una empresa, entre otras, pueden ser llevadas a cabo por el empresario o por uno o varios trabajadores designados por éste.

Fue en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, donde se ofrecía esta posibilidad a todas las empresas de hasta 6 trabajadores cuya/s actividad/es no estuviese/n incluida/s en su Anexo I.

Posteriormente, el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, modifica en varios aspectos al 39/1997, destacando el aumento del número de trabajadores, es decir, este Real Decreto 337/2010 ofrece la posibilidad de asumir la prevención al empresario o trabajador/es designado/s de empresas de 10 o menos trabajadores.

Más recientemente, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, ofrece la posibilidad a empresas de 25 o menos trabajadores, siempre y cuando se disponga de un único centro de trabajo.

Por ello, en la actualidad pueden “auto-gestionar” la prevención de su empresa el empresario o trabajador/es designado/s si se cumplen los siguientes requisitos:

- Empresa de hasta 10 trabajadores (repartidos en uno o varios centros de trabajo) o hasta 25 trabajadores (en un solo centro de trabajo).

- Empresa cuya actividad o actividades desarrolladas no están incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997.
- Empresario o trabajador/es designado/s tienen que desarrollar habitualmente su actividad profesional en el/los centro/s de trabajo.
- Empresario o trabajador/es designado/s poseerán la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que van a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del RD 39/1997.



Recuerde

Entre otros requisitos, el empresario o trabajador designado por él puede realizar la prevención de su empresa siempre que esta tenga como máximo 10 o 25 trabajadores, según el caso, y su actividad no se recoja en el Anexo I del R. D. 39/1997.

A continuación se muestra la formación necesaria que tiene que recibir el empresario o trabajador/es asignado/s, además de las actividades recogidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997.

Capítulo VI del Real Decreto 39/1997

En su **artículo 34**, el Real Decreto 39/1997 clasifica en tres niveles las capacidades y aptitudes necesarias que deben poseer aquellas personas que asuman la prevención en una empresa en relación a los riesgos y desarrollo de la actividad preventiva:

- Nivel básico
- Nivel intermedio
- Nivel superior

Empresarios o trabajador/es designado/s para la realización de la prevención de una empresa de hasta 10 o 25 trabajadores, según el caso, y cuya actividad no se contempla en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, tienen que formarse, como mínimo, mediante el curso “Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales”. De esta manera, conocerán los derechos y deberes en prevención de riesgos, la reglamentación aplicable a los distintos puestos de trabajo, percibirán los riesgos que se dan en la empresa y aplicarán las medidas preventivas necesarias, vigilarán su cumplimiento, etc.

Según el **artículo 35**, si se quiere “auto-gestionar” la prevención, el curso poseerá una duración mínima de 30 horas ya que está destinado a personal de empresas no encuadradas en el citado Anexo I.



Sabía que...

La mayoría de las empresas no recogidas en el Anexo I del R. D. 39/1997 son negocios dedicados a los servicios y al comercio.

En este **artículo 35** también se reflejan las distintas funciones que debe asumir el personal formado en nivel básico de prevención de riesgos laborales:

- Elaborar la evaluación básica de riesgos, implantando una serie de medidas preventivas de acuerdo a su nivel de formación.
- Cooperar, con personal de mayor nivel de formación en prevención, en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos: realizando visitas, atendiendo quejas y sugerencias, registrando datos, etc.
- Si se da el caso, cooperar con los servicios de prevención.
- Si se dan situaciones de emergencia y primeros auxilios, dirigirá las primeras intervenciones.
- Fomentar la conducta de trabajo segura entre el personal, el manejo correcto de los equipos de trabajo y la adecuada utilización de los equipos de protección
- Promover el interés y cooperación de los trabajadores para conseguir una completa acción preventiva.
- Favorecer el interés de los trabajadores por actividades básicas preventivas, además de realizar un seguimiento personal: limpieza, orden, señalización, mantenimiento general...

Anexo I del Real Decreto 39/1997

Como se comentó anteriormente, para que el empresario o trabajador pueda “auto-realizar” el Plan de PRL de su empresa, uno de los requisitos es que cualquiera de las actividades realiza-

das en la empresa NO aparezca en el Anexo I del R. D. 39/1997. Las actividades que aparecen en el citado Anexo I son:

Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según R. D. 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R. D. 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

Actividades en inmersión bajo el agua.

Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.



Importante

Toda empresa cuya actividad o actividades aparezcan en el Anexo I del R. D. 39/1997, poseerá un plan de prevención realizado por una empresa especializada, normalmente un servicio de prevención.

3. Principales hechos a tener en cuenta si decide “auto-gestionar” la prevención de su empresa

A continuación, se muestran una serie de hechos claves que usted necesita saber si decide “auto-gestionar” la prevención de su empresa.

Como hecho principal hay que tener en cuenta que la gestión de la prevención de una empresa solo será completa si se dan:

- El Plan de PRL de la empresa: puede ser “auto-gestionado”.
- La Vigilancia de la Salud: solo puede ser gestionada por una empresa externa especializada.

- La formación de los trabajadores: normalmente es gestionada (impartida) por una entidad externa especializada a no ser que su empresa cuente con personal cualificado para ello.

3.1. Requisitos mínimos para llevar a cabo la “auto-gestión”

Como se ha comentado anteriormente, hay empresarios o trabajador/es designados por éste que pueden “auto-gestionar” la prevención de su empresa. Debe quedar muy claro que para ello:

- El empresario o trabajador designado debe poseer una formación mínima de 30 horas de **Nivel Básico en PRL**.
- El empresario o trabajador designado debe ejercer sus tareas en el **local de trabajo**.
- La empresa no puede superar los **10 trabajadores** (repartidos e uno o varios centros de trabajo) **o 25 trabajadores** (en un solo centro de trabajo).
- La actividad o actividades realizadas en la empresa no pueden aparecer en el **Anexo I del R. D. 39/1997**.

3.2. Correcta gestión de la prevención

Ya se ha comentado anteriormente el hecho de tener muy claro que la “**Auto-gestión**” de la prevención **solo es realizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, es decir, evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva. Pero faltan dos hechos fundamentales para que la gestión preventiva sea correcta:

- Vigilancia de la Salud (NO puede ser “auto-gestionada”).
- Formación de los trabajadores (normalmente NO es “auto-gestionada”).

Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos) solo puede ser llevada a cabo por una **empresa externa especializada** (mutua o servicio de prevención ajeno) cuyo personal sanitario posea competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Esta vigilancia de la salud **obligatoriamente** tiene que **ofrecerla la empresa** (ponerla al servicio de sus trabajadores) aunque **los trabajadores pueden renunciar voluntariamente**, excepto cuando los reconocimientos médicos sean necesarios:

- Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Formación de los trabajadores en prevención

Aunque la empresa realice el Plan de PRL y ponga a disposición de sus trabajadores los reconocimientos médicos, la gestión de la prevención no será completa si los trabajadores no

poseen formación preventiva ya que **la formación en prevención es obligatoria para todos los trabajadores**. Según el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales:

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Por ello, una empresa tendrá que concertar con una entidad externa especializada esta formación, a no ser que el empresario, trabajador que vaya a “auto-gestionar” la prevención u otro trabajador de la empresa posea la capacidad necesaria para impartir formación preventiva:

- a. Según el artículo 36 del R. D. 39/1997, una persona formada en Nivel Intermedio en PRL puede:

Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

- b. Según el artículo 37 del R. D. 39/1997, una persona formada en Nivel Superior en PRL puede ofrecer:

Formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

Formación de los trabajadores en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Del párrafo anterior se puede extraer que **mínimo una persona de la empresa será formada** para poner en práctica las medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores **ante un posible caso de emergencia.**



Nota

En muchos cursos de prevención de riesgos laborales se incluye la formación de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

3.3. Trabajadores autónomos

Si usted es autónomo debe saber que, al igual que cualquier otro trabajador que posea como mínimo formación para ejercer las funciones de Nivel Básico, puede realizar el Plan de PRL de su empresa. Pero no siempre un autónomo está obligado a tener un Plan de PRL; por ello, a continuación se exponen distintos casos:

- **Autónomos SIN trabajadores a su cargo:** en este caso NO están obligados a tener una evaluación de riesgos ni un plan de prevención de riesgos.
- **Autónomos SIN trabajadores a su cargo pero que se ven afectados por la normativa sobre coordinación de actividades empresariales** (en un mismo lugar, distintas empresas realizando trabajos). En este caso, hay que aportar información sobre los riesgos que sus actividades o equipos suponen para los trabajadores de las otras empresas.
- **Autónomos CON trabajadores a su cargo.** En este caso **SÍ tienen la necesidad de implantar la PRL**; pasan a tener las obligaciones como toda empresa respecto a la normativa reguladora del mercado laboral.

3.4. Duración y actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales

En primer lugar, comentar que en la legislación vigente no se estipula un tiempo concreto de duración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales pero lo lógico es que se renueve cada año.

Por otro lado, según el artículo 16.2.a de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

También hay que hacer mención al artículo 4.2 del R. D. 39/1997:

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

- a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.*
- b. El cambio en las condiciones de trabajo.*
- c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.*

Todo ello se puede simplificar diciendo que **un Plan de PRL debe tener un año de duración pero, en el caso de que se pro-**

duzcan cambios que afecten a las condiciones de trabajo, hay que actualizarlo. Si los cambios afectan a las condiciones de trabajo, cambian los riesgos y todo lo que ello conlleva (medidas preventivas colectivas, EPI...). Entre los cambios que pueden afectar a las condiciones de trabajo destacan:

- Los producidos por un accidente.
- Adquisición o retirada de máquinas, equipos, herramientas y productos peligrosos.
- Nuevo trabajador.
- Ida de un trabajador.
- Nuevo puesto de trabajo.
- Ampliación del local de trabajo (en extensión, otra planta...).
- Nueva distribución en la empresa (cambia la ubicación de las máquinas, la zona de almacenamiento, etc.).