

# Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva

Système de gestion préventive: déclaration des principes de politique préventive  
Prevention management system: Health & Safety Enterprise Policy. Declaration of principles

Vigencia	Actualizada por NTP	Observaciones	
Válida			
ANÁLISIS			
Criterios legales		Criterios técnicos	
Derogados:	Vigentes: <b>SI</b>	Desfasados:	Operativos: <b>SI</b>

## Redactores:

Manuel Bestratén Belloví  
Ingeniero Industrial

Miguel Angel Marrón Vidal  
Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

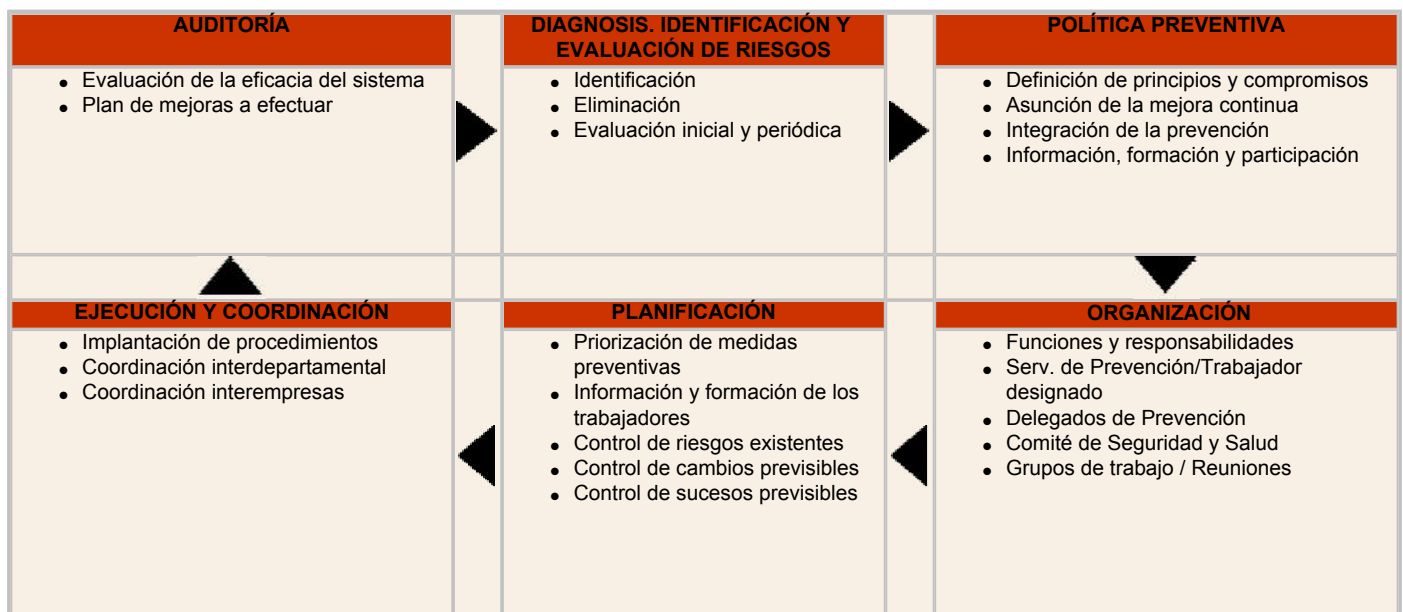
## Introducción

La prevención de riesgos laborales tiene por objeto promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas adecuadas y los procedimientos necesarios. Para ello toda empresa de acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) debería desarrollar un Sistema de Prevención.

Para elaborar dicho sistema deben respetarse los principios recogidos en la propia LPRL y en el RSP. También es importante tener en cuenta que en el diseño y desarrollo del sistema han de participar los trabajadores, y que debería estar vinculado a los otros sistemas de gestión, como los de Calidad y Medio Ambiente. La integración de sistemas es conveniente por motivos de racionalización y simplificación de procedimientos y por la propia sinergia mutua que generan.

Aunque la LPRL establece criterios de actuación para el diseño de sistemas preventivos no existe normalización obligatoria al respecto sobre sus características. Es el empresario quien deberá configurar el propio sistema a desarrollar. Los principios que aporta la Ley 31/1995 para la definición del sistema preventivo se basan en conceptos clave, de acuerdo al siguiente esquema (ver figura 1).

**Figura 1**  
**Ciclo de mejora continua del sistema preventivo**



La identificación de riesgos y la subsiguiente evaluación de los riesgos que no han podido ser eliminados, ya sea inicialmente o cuando se generen cambios en las condiciones de trabajo, son las actividades centrales del sistema, a partir de las cuales se establecerá la planificación preventiva para el control de los riesgos (art. 16 LPRL). Esta evaluación debe quedar debidamente documentada a los efectos establecidos en el artículo 23 de la LPRL, que establece la documentación que ha de elaborarse. La metodología de evaluación que se aplique habrá de permitir clasificar los riesgos en función de estándares establecidos para así poder priorizar medidas para su eliminación o reducción.

Una vez realizada la evaluación y detección de las necesidades de la empresa con sus puntos fuertes y débiles, ésta habría de definir su política preventiva, objeto de estudio en esta NTP y que será desarrollada más adelante. La organización de la actividad preventiva consiste en establecer los recursos humanos y materiales necesarios, incluidos los financieros, y los procedimientos correspondientes para poder desarrollar la citada política, a fin de que todos los miembros de la organización puedan desarrollar correctamente sus funciones preventivas. Las modalidades de organización del sistema preventivo vienen reguladas por la LPRL y el RSP. La empresa ha de establecer una estructura organizativa (Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud) ajustándose a los términos que exige la Ley, y determinando las funciones y responsabilidades de toda la organización en esta materia.

Aunque la empresa recurra a un Servicio de Prevención Ajeno, lo que puede ser muy útil y recomendable, sobre todo en las etapas iniciales, es la existencia de un coordinador de prevención que sirva como interlocutor y apoyo logístico interno, ejerciendo labores preventivas a tiempo parcial.

También se establece la existencia en representación de los trabajadores de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, este último para empresas con más de 50 trabajadores. Los miembros de ambos estamentos deberían integrarse voluntariamente, debiendo los representantes de los trabajadores ser elegidos por sus compañeros y ser consultados por la dirección, estar cualificados para poder desarrollar de manera eficaz sus funciones y disponer de tiempo hábil para tal actividad.

Una vez identificados y evaluados los riesgos habrá que planificar una serie de actuaciones y medidas preventivas para el control de dichos riesgos. La planificación deberá englobar cuatro puntos básicos: eliminación y reducción de riesgos; información y formación de los trabajadores; control de riesgos existentes; y control de riesgos frente a cambios.

En la fase de ejecución del programa de trabajo se lleva a la práctica todo lo planeado en las fases anteriores. El disponer de procedimientos documentados para el desarrollo del conjunto de actividades preventivas va a permitir el proceso de formación y aprendizaje para que las personas implicadas aprendan, las hagan de acuerdo a lo previsto y finalmente podamos evaluar la eficacia de lo realizado en base a los resultados alcanzados. Todo el conjunto de actividades preventivas deberá desarrollarse bajo la debida coordinación, con el fin de que la prevención se implante de manera integrada, teniendo en cuenta tanto las relaciones interdepartamentales como entre empresas.

Con la auditoría del sistema preventivo se cierra el ciclo de la mejora continua del sistema preventivo, estableciéndose unos mecanismos de control que le permitan al empresario verificar si los objetivos establecidos se cumplen (art. 9 RSP). El análisis estadístico de la siniestralidad y demás tipos de fallos, así como la auditoría in terna de los elementos fundamentales del sistema, permitirán evaluar su eficacia y las mejoras a efectuar. Ello sin menoscabo de las auditorías reglamentarias que cada cinco años deben realizarse en las empresas que hayan optado o estén obligadas a disponer de servicio de prevención propio o mancomunado.

## Política de prevención

El primer punto clave a desarrollar previo a toda planificación preventiva es la definición de la política en prevención de riesgos laborales de la empresa.

La política preventiva es un proceso que se concreta en el documento mediante el cual la organización expresa formalmente las directrices y objetivos generales relativos a la prevención de riesgos laborales, determinando las funciones y responsabilidades en este campo.

Dicha política debería ser aprobada por la Dirección, ya que ésta es la forma de demostrar su compromiso con los temas preventivos y además es la manera de que la política tenga el refrendo adecuado ante los trabajadores. Pero por otro lado, al elaborar la política se debe contar con la participación de los trabajadores o de sus representantes ya que a fin de cuentas son ellos los destinatarios de la misma y sin su colaboración, aportaciones y apoyo, ésta no puede llegar a buen término.

La política preventiva se inicia a través de una declaración formal de principios y compromisos sobre los que asentar lo que la empresa pretende ser y hacer en materia de prevención de riesgos laborales. Son esencialmente los valores sobre los que cimentar el sistema preventivo.

Tal declaración debería establecerse por escrito y de forma clara y sencilla, divulgándose a todos los miembros de la organización, pudiendo resultar interesante que su difusión llegue incluso a otras entidades externas a la empresa como pueden ser clientes y proveedores con el fin de conseguir que todos conozcan dicha política.

Un segundo punto clave sería establecer un modo de actuación, es decir, de estructurar y organizar la prevención en la empresa, lo cual significa establecer las funciones y responsabilidades que tiene cada miembro de la misma sobre esta materia.

Para ello el empresario debería decidir sobre la modalidad preventiva más adecuada, ajustándose como mínimo a los términos que establece la Ley y teniendo en cuenta las opiniones que en este sentido tengan los trabajadores, ya que su participación como ya se ha dicho, es fundamental en la toma de decisiones que afectan a su propia seguridad y salud laboral.

Pero la política no debe quedarse en una mera declaración de principios, el interés ha de demostrarse con hechos fehacientes, que evidencien de manera continuada la importancia que la dirección de la empresa da a la Prevención.

A la hora de llevar a término la política preventiva la legislación define aspectos clave de política empresarial que deberían ser asumidos, tales como:

- a. La prevención habría de constituir un proceso de mejora continua o "acción permanente para mejorar los niveles existentes" (art. 14 LPRL), es decir la empresa no debe conformarse con alcanzar determinados objetivos o niveles preventivos sino que tendría que mejorarlos continuamente.
- b. Integración de la actividad preventiva "en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten" (Art. 1.1 R. S.P.)
- c. Se han de definir funciones y responsabilidades en todos los niveles jerárquicos "El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción". (Art. 2.1 del R. S. P)
- d. Se ha de garantizar la información, formación y participación de todos los trabajadores en la actividad preventiva (art. 18 y 19 LPRL). Estas actuaciones además de ser obligatorias por ley constituyen una pieza clave del éxito de la implantación de la política preventiva. Los trabajadores han de conocer el porqué y cuales son los objetivos de la política preventiva y han de imbuirse de sus principios para poder aplicarla correctamente con los mecanismos adecuados para que puedan realizar aportaciones y mejoras al sistema.

## Formulación de una política de prevención

Uno de los objetivos fundamentales de toda política preventiva debería ser el desarrollar una cultura preventiva en la empresa basada en la consideración de las personas como principal valor de la misma.

Definir el camino por el que pretendemos avanzar es elemento imprescindible para que todos puedan integrarse y a su vez poder disponer de un mecanismo de autocontrol, necesario para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

A continuación se indican una relación, no exhaustiva, de principios que podrían constituir una declaración inicial para que la dirección elija aquellos que estén más acordes con su cultura y política empresarial. (Ver figura 2) Los principios no deberían sobrepasar el número de 10-12 para facilitar una mayor concreción de los valores que se consideran esenciales.

**Figura 2**  
**Ejemplo de principios prevención de una empresa PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN**

PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se evitarán los riesgos y se evaluarán aquellos que no hayan podido ser eliminados, combatiéndose en su origen. (*)</li> </ul> <p>La elección de los equipos de trabajo, de las sustancias y de los métodos de trabajo y de producción, se efectuará de manera que se reduzcan los efectos negativos para la salud y se atenúe el trabajo monótono y repetitivo. Para ello se tendrá en cuenta, en todo momento, la evolución de la técnica. (*)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La prevención de riesgos laborales se planificará logrando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización, las relaciones sociales, la influencia de los factores ambientales y todo lo relativo a las condiciones de trabajo. (*)</li> <li>Las medidas de protección colectiva serán prioritarias a los sistemas de protección individual. (*)</li> <li>Se tendrán en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas, dando las debidas instrucciones y asegurando que sólo los que hayan recibido formación suficiente y adecuada puedan acceder a los lugares en los que puedan existir o generarse peligros. (*)</li> <li>A la hora de tomar medidas preventivas se tendrá en cuenta la evolución de la técnica, con el fin de procurar disponer de los sistemas de protección más idóneos en cada circunstancia. Se adecuarán los aspectos materiales a las condiciones de cada trabajador y se prevenirán las distracciones o imprudencias no temerarias que se pudieran cometer. (*)</li> <li>Se promoverá la mejora continua en todos los ámbitos de la Gestión Empresarial, Calidad, Seguridad, Medio Ambiente, como variable fundamental para el futuro de la empresa.</li> <li>La Prevención de Riesgos Laborales es un requisito básico para el logro de la Calidad. Un trabajo bien hecho sólo se considerará como tal cuando esté hecho en las debidas condiciones de seguridad.</li> <li>Se deberá promover en todos los ámbitos de la organización el trabajo en equipo y la cooperación entre los diversos estamentos de la empresa. También es básico colaborar con los clientes y proveedores para mejorar continuamente la manera de fabricar, transportar y utilizarlos productos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas.</li> <li>La seguridad y salud de los trabajadores será uno de los objetivos permanentes y fundamentales, de la misma forma que lo son la calidad, la productividad y la rentabilidad de las actividades. Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo, son fundamentalmente fallos de gestión y por tanto son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos.</li> <li>La empresa para evitar daños asumirá un modelo de prevención integral que los afronte todos, incluso los más difusos o de acción lenta, promoviendo todas aquellas acciones que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo y la calidad del producto acabado.</li> <li>La prevención de riesgos estará integrada en el conjunto de políticas de la empresa, de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman las responsabilidades que tengan en la materia, entendiendo que el trabajo para realizarlo correctamente debe hacerse con seguridad.</li> <li>La empresa asumirá el modelo de prevención participativo, basada en el derecho de los trabajadores a participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo, para tomar las acciones necesarias para su protección. Para ello, se dispondrán de los cauces representativos establecidos legalmente y de aquellos otros creados a tal efecto.</li> <li>La política de prevención de riesgos laborales impregnará con sus principios al conjunto de políticas empresariales.</li> <li>Trabajar con seguridad es condición de empleo, considerándose como grave cualquier incumplimiento de normativa externa o interna que pueda generar daños a la salud.</li> <li>Se realizarán todas las actividades en un marco de pleno respeto al entorno social y medioambiental, intentando alcanzar los niveles más altos de Seguridad en el manejo de las instalaciones y en la protección del medio ambiente, así como en la protección de los empleados, clientes y vecinos.</li> </ul>
(*) Estos principios están recogidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	

Se ha procurado en la elaboración de tales principios que éstos transmitan el consecuente espíritu de integración de sistemas, en coherencia con lo que muchas organizaciones vienen desarrollando.

Por su generalidad los principios podrían ir acompañados de los compromisos necesarios que permitan llevarlos a término.

Como muestra de compromiso se podrían indicar los recogidos en la figura 3.

**Figura 3**  
**Ejemplo de compromisos de prevención de una empresa**

PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN

- Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo. Para ello muestra interés y da ejemplo como parte de su función.
- La empresa promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y de ser posible aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa.
- Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios.
- Informamos y formamos a nuestros trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.
- Analizaremos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato

Pero para que la política implantada tenga sus frutos, será necesario que la dirección se comprometa activamente mediante la realización de acciones concretas. A continuación se indican aquellas actuaciones que se consideran esenciales por parte de la dirección y los miembros de la estructura:

- Visitar habitualmente los lugares de trabajo para interesarse por las correctas condiciones de trabajo, comunicándose con las personas y comprobando la inexistencia de deficiencias que se puedan resolver.
- Promover y participar en reuniones periódicas para tratar temas de seguridad y salud de forma específica o introducirlos de forma habitual en el orden del día.
- Observar cómo los trabajadores desarrollan tareas que puedan resultar críticas por sus consecuencias, para establecer un diálogo que facilite el mejorar la manera de hacer las cosas.
- Interesarse por conocer las causas de los accidentes laborales acaecidos y como han sido eliminadas. Hacer que la gente se sienta querida tras el accidente, especialmente cuando se encuentra en proceso de recuperación.
- Promover campañas periódicas para mantener vivo el interés por la prevención y a su vez centrar esfuerzos colectivos sobre aspectos concretos de la planificación.
- Dar ejemplo siempre, utilizando por ejemplo EPI's cuando acceda a ámbitos de trabajo en que son obligatorios y respetando las normas de prevención existentes.
- Asumir un liderazgo participativo poniendo especial atención en las opiniones de los miembros de la organización para generar la confianza necesaria.

El papel de la Dirección resulta fundamental para lograr el éxito del Sistema implantado, pero la integración de la prevención en el trabajo cotidiano es una tarea que incumbe a todos los miembros de la organización. Por ello se hace necesaria la existencia de un Manual de procedimientos donde se regulen los cometidos de las personas en los distintos ámbitos de la actividad preventiva y donde se fijen una serie de objetivos preventivos medibles.

Resulta fundamental para una adecuada integración de la prevención establecer vías de cooperación sobre esta materia dentro de cada unidad funcional y entre las diferentes unidades. Es necesario por tanto, integrar la prevención en las reuniones habituales de análisis y planificación para que, de esta manera la prevención pase a ser un objetivo a mejorar para todos los componentes de la empresa.

## Bibliografía

1. BIRD, FRANK, E.  
Liderazgo práctico en el control de pérdidas  
Loganwile, USA, De. International Los Control Institute. 1990
2. LÓPEZ MUÑOZ, G. et al  
Éxito de la Gestión de la Salud y la Seguridad  
Madrid, INSHT, 1994
3. NORMA UNE 81900 EX: 1996.  
Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L.)

## Legislación

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales  
(B.O.E. nº- 269 de 10 de noviembre)

R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención  
(B.O.E. nº- 27, de 31 de enero)

## Adenda

La UNE 81900 EX fue anulada por la Resolución de 26 de julio de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se publica la relación de normas UNE anuladas durante el mes de junio de 2004