

# Informativo UGT Canarias

## Planificación de la actividad preventiva ¿una asignatura pendiente?

### SUMARIO

- Planificación de la actividad preventiva ¿una asignatura pendiente?
- ¿Debe el empresario garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales?
- ¿Qué entendemos por evaluación de los riesgos laborales?
- Y, si se detectan situaciones de riesgo ¿cómo debe actuar el empresario?
- ¿Qué significa que se debe planificar la actividad preventiva?
- Y, ¿qué debe incluir esa planificación?
- ¿Se establecen prioridades en la planificación de las medidas preventivas?
- Apartado de consultas
- Normativa de referencia



En numerosas ocasiones observamos en las empresas el choque frontal entre lo que es más conveniente en términos de prevención de riesgos laborales y el coste económico que puede conllevar para la empresa la aplicación de medidas preventivas. Este es el motivo principal por el que la planificación

de la actividad preventiva, precedida de la detección de situaciones de riesgo mediante la correspondiente evaluación, y cuya finalidad no es otra que eliminar o controlar y reducir dichos riesgos suponga, hoy en día, una asignatura pendiente en algunos centros de trabajo.

Ejecutado por:

Financiado por:

## ¿Debe el empresario garantizar la protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales?

Comienza el año y con él se establece una programación por las empresas, con la colaboración de los servicios de prevención, para proceder a la actualización y revisión de la gestión en materia de prevención de riesgos laborales. Y todo ello porque el empresario, incluidas las Administraciones públicas, tiene el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias (art. 14 de la LPRL)

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales (art. 15 LPRL):

- Evitar los riesgos.
- **Evaluar los riesgos** que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- **Planificar la prevención**, buscando un conjunto coherente que in-

tegre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

## ¿Qué entendemos por evaluación de riesgos laborales?

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes o previstas y, por otro, el trabajador que ocupa el puesto.

En particular, se tendrán en cuenta los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

### **Y, si se detectan situaciones de riesgo ¿cómo debe actuar el empresario?**

Tal como recoge el artículo 8 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

### **¿Qué significa que debemos planificar la actividad preventiva?**

Podemos decir que es el momento en el que la empresa decide qué va a realizar en materia de prevención de riesgos laborales en un determinado período de tiempo.

Esta Planificación debe incluir dos tipos de actividades:

- **Cíclicas:** Actividades de Formación, (plan de formación), de Vigilancia de la Salud (plan de reconocimientos médicos específicos), planificación del mantenimiento de los equipos de trabajo o de las mediciones que sean necesarias realizar en la empresa.
- **No Cíclicas:** Actividades que tienden a la mejora de riesgos concretos y que, una

vez solventados, disminuirán o eliminarán la existencia de riesgos; es decir, lo que haya sido detectado en el proceso de evaluación de riesgos.

### **Y, ¿qué debe incluir la planificación de la actividad preventiva?**

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso:

- Los medios humanos y materiales necesarios.
- La asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- El plazo de ejecución de las medidas previstas. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.
- Las fases y prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos.
- Los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.

Serán objeto de planificación, en general, las medidas de prevención y protección a adoptar, y en particular las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

El empresario realizará un seguimiento permanente de la planificación con el fin de asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas, así como de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Ejecutado por:

Financiado por:

## ¿Se establecen prioridades en la planificación de las medidas preventivas?

Como resultado de la evaluación surgen unas acciones a realizar, a las que hay que asignar una prioridad de actuación según su

gravedad. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) propone los siguientes criterios para la planificación:

GRADO DE RIESGO		SEVERIDAD		
		Alta	Media	Baja
Probabilidad	Alta	Intolerable	Importante	Moderado
	Media	Importante	Moderado	Tolerable
	Baja	Moderado	Tolerable	Trivial
Grado de Riesgo	Acción a adoptar y temporización			
Intolerable	Los riesgos deberían controlarse inmediatamente. A la espera de una solución definitiva adoptaremos medidas y acciones temporales que disminuyan el grado de riesgo. Implantaremos soluciones definitivas lo antes posible. Si nos es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.			
Importante	Debemos adoptar medidas de forma urgente para controlar los riesgos. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo.			
Moderado	Los riesgos podrían ser tratados a corto o medio plazo. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.			
Tolerable	Requiere controles a medio o largo plazo. Se deben considerar soluciones que no supongan una carga económica importante.			
Trivial	Requiere controles a medio o largo plazo y se requieren comprobaciones para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.			

Cada una de estas acciones debe analizarse individualmente, analizando el coste y la eficacia de dicha acción realizada por cada uno de los responsables, incluyendo su control periódico si fuera preciso, según lo exigido en el artículo 9 del RSP.

El plan de acción debe establecerse para un período determinado, y debe ser aprobado por la dirección de la empresa y sometido a consulta a los representantes de los trabajadores, por lo que es conveniente mostrarlo en tablas periódicas para seguir su cumplimiento.

## APARTADO DE CONSULTAS:

**P:** Rosa es delegada de prevención en un hotel, tras acompañar al técnico de prevención en la evaluación de riesgos de las instalaciones, se detectan una serie de riesgos que ponen en peligro la seguridad y salud de los trabajadores. ¿Cómo debe actuar?

R: Solicitará a la empresa la planificación de las actividades preventivas que se van a llevar a cabo con el objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las instalaciones del hotel (art. 16.2 LPRL y art. 8 RSP).

**P:** El director del hotel niega a Rosa el acceso a la planificación de la actividad preventiva alegando que se trata de información confidencial. ¿Es correcto lo que indica el director del hotel?

R: Rosa, en su calidad de delegada de prevención, tiene el deber de sigilo respecto de aquellas informaciones a las que tenga acceso como consecuencia de su actuación en la empresa (art. 33 LPRL). Además, está facultada para acceder a la planificación de la actividad preventiva, de las medidas de protección y de prevención a adoptar (art. 18b), 23c), y 36.2 b) LPRL).

**P:** Rosa pone en conocimiento del director del hotel que el documento de planificación de la actividad preventiva que le han entregado no está cumplimentado, ni aprobado por la empresa y que, además, no se le ha consultado, como delegada de prevención, ninguna cuestión relativa a cómo se piensan programar y adoptar las medidas de prevención. Por su parte, el director le explica que no es obligatorio establecer plazos ni prioridades en la

adopción de las medidas preventivas pues estas se irán realizando cuando se vaya pudiendo dado que ahora no hay recursos económicos para todo ¿Puede estar la planificación de la actividad preventiva sin cumplimentar? ¿Se deben establecer plazos y prioridades? ¿Es necesaria la consulta de los delegados de prevención respecto de la planificación de la actividad preventiva?

R: La planificación de la actividad preventiva debe ser cumplimentada y aprobada por el empresario y para ello, tendrá en cuenta un orden de prioridades en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos. Para cada actividad preventiva se debe señalar el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales precisos para su ejecución. Asimismo, es un deber del empresario que proceda a consultar, con la debida antelación, todas las decisiones relativas a la planificación de las actividades preventivas (art. 16.2b), 18.1b), y 33 LPRL, art. 1.2 y 9 RSP).

### Normativa de referencia:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Te recomendamos que visites la web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (<https://www.insst.es>).

## Para más información acude a nuestras oficinas en:

### TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001,  
Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922532527  
Correos: [saludlabo-  
ral@canarias.ugt.org](mailto:saludlabo-<br/>ral@canarias.ugt.org)  
[otprltf@canarias.ugt.org](mailto:otprltf@canarias.ugt.org)  
[g](mailto:otprltf@canarias.ugt.org)

### LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Arida-  
ne. 38760, La Palma. Tfno.: 922461035.  
Correo: [ifernandez@canarias.ugt.org](mailto:ifernandez@canarias.ugt.org)

### GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja.  
35002, Las Palmas de Gran Canaria.  
Tfno.: 928473215  
Correo: [otprlgc@canarias.ugt.org](mailto:otprlgc@canarias.ugt.org)

### LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.  
Tfno.: 928810340  
Co-  
rreo: [otprllz@canarias.ugt.org](mailto:otprllz@canarias.ugt.org)

Ejecutado por:



Financiado por:

