

PRINCIPALES OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A continuación se presentan, de forma resumida, las obligaciones más importantes para la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, según la legislación actualmente vigente en la materia.

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

Según el Reglamento de los servicios de prevención, la prevención de riesgos es una actividad que se desarrollará en el seno de la empresa, integrándose en su sistema general de gestión.

Para que se produzca una integración efectiva en todos los niveles jerárquicos de la empresa se debe atribuir a todos ellos la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las siguientes modalidades:

1. **Asunción personal por el empresario**, cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- Empresa con menos de seis trabajadores.
- Que las actividades que desarrolla la empresa no estén incluidas en el anexo I (de especial peligrosidad).
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que el titular tenga la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar (nivel básico, intermedio o superior).

2. **Designación de trabajadores.**

En este caso el empresario designará a uno o varios trabajadores para llevar a cabo la actividad preventiva de la empresa; cuando a través de ésta modalidad no sea suficiente el desarrollo de la actividad preventiva, el empresario acudirá a uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar (los mencionados anteriormente nivel básico, intermedio y superior).

3. **Servicio de prevención propio.**

La ley obliga a adoptar la modalidad de servicio de prevención propio cuando se den alguna de las situaciones siguientes:

- Empresas con una plantilla de más de 500 trabajadores.
- Empresas que, cuenten con una plantilla de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del citado reglamento (actividades peligrosas).
- Cuando se trate de empresas no incluidas en los apartados anteriores, pero que la Autoridad Laboral así lo decida tras un proceso de información y verificación de las condiciones de peligrosidad.

Este servicio de prevención propio será una unidad organizativa específica y sus integrantes deberán dedicarse exclusivamente a la actividad preventiva.

4. **Servicios de prevención ajenos.**

El empresario puede acudir a esta modalidad en los casos siguientes:

- La designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para realizar la actividad y no sea obligatorio formar un servicio propio.
- Tras solicitar la Autoridad Laboral la constitución de un servicio de prevención propio en un plazo determinado, el empresario deberá contratar un servicio de prevención ajeno hasta la constitución del servicio propio.

- Cuando la empresa decida la asunción parcial de la actividad preventiva en determinadas especialidades y otras, como la vigilancia de la salud, las concierta con una entidad ajena.

5. Servicios de prevención mancomunados.

Esta opción está pensada para aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.

Tras optar por alguna de las anteriores modalidades de organización preventiva, **las principales herramientas de índole obligatorio**, que permitirán a la empresa llevar a cabo sus políticas preventivas son:

EVALUACIÓN DE RIESGOS, es el documento que plasma los peligros que se derivan de la actividad laboral. Además permite valorar dichos riesgos, para poder elegir las condiciones de trabajo más adecuadas en relación a máquinas, equipos, sustancias químicas etc.

La evaluación de riesgos se repetirá cuando en la empresa se utilicen nuevos equipos de trabajo, nuevos productos químicos, nuevas tecnologías o se modifiquen los lugares de trabajo. También se repetirá cuando se produzca un cambio en las condiciones de trabajo, se incorpore un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto y siempre que de produzcan daños para la salud de los trabajadores, o se detecte un funcionamiento incorrecto de las medidas preventivas.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA, si tras la evaluación de riesgos se ponen de manifiesto situaciones de riesgo, es necesario realizar una serie de acciones que eliminen, reduzcan y controlen esas circunstancias.

En el documento de planificación preventiva se incluirá para cada riesgo, el riesgo de que se trate y sus causas, las medidas correctoras a tomar, el plazo previsto para ejecutar dichas medidas, el responsable de llevar a cabo las medidas correctoras y los recursos que sean necesarios.

Una vez ejecutadas las medidas preventivas es necesario verificar que éstas son eficaces.

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES, con el fin de cumplir el deber de protección de la salud de los trabajadores, el empresario debe proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta formación se impartirá en el momento de la contratación, sea cual sea el tipo de contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desarrolle el trabajador o se empleen nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se centrará en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, se adaptará a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y se repetirá periódicamente si fuese necesario.

LA VIGILANCIA DE LA SALUD, pretende promover y preservar la salud de los trabajadores y detectar precozmente los factores de riesgo laboral y toda patología que pueda afectar al trabajador.

Se trata de una obligación del empresario que éste debe garantizar; se llevará a cabo inicialmente al incorporarse al trabajo, tras un cambio de tareas o condiciones de trabajo, al reincorporarse tras una ausencia prolongada por motivos de salud y de forma periódica.

MEDIDAS DE EMERGENCIA, se pueden considerar como el conjunto de recursos materiales, humanos y organizativos necesarios para hacer frente a una situación de emergencia, con el objetivo de controlar o minimizar la misma y que no se desencadene un desastre o un accidente grave.

Para ello se deben contemplar todas las características estructurales de la empresa, los medios y recursos humanos de los que se disponen, teniendo siempre en cuenta que cada empresa precisa de distintas actuaciones en función de sus propias características.