

Autores

Dirección y coordinación

Francisco Ferrero

Responsable de Salud Laboral de CC.OO-A.

Yolanda Pérez

Secretaría de Salud Laboral de CC.OO-A.

Análisis de los resultados

Fernando Rodrigo

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

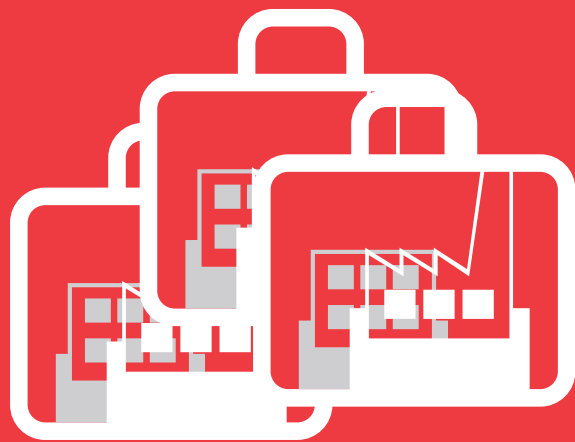
Agradecimientos

Agradecemos a toda la estructura sindical de Comisiones Obreras de Andalucía y muy especialmente a los representantes de CCOO en las empresas estudiadas (delegados de prevención y de personal) su participación en este estudio sin cuya colaboración este no hubiera sido posible.

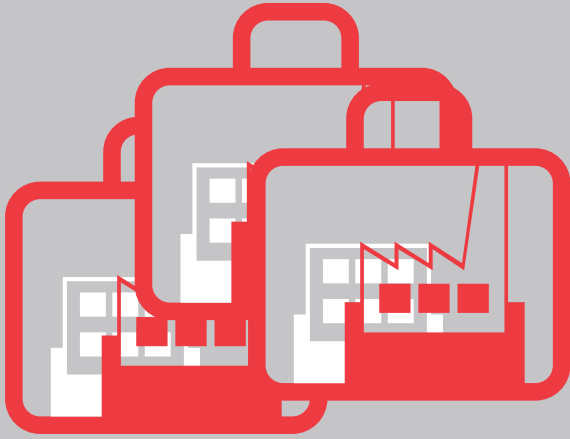
ÍNDICE



PRÓLOGO	9
PRESENTACIÓN	11
INTRODUCCIÓN	13
RESULTADOS	17
1. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN EN LA POLÍTICA PREVENTIVA	18
2. ENFOQUE GLOBAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LAS EMPRESAS	19
3. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	19
4. GESTIÓN EFICAZ DE LOS PROCESOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS	20
5. COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS	22
CONCLUSIONES GENERALES	25
ANEXO 1: TABLAS DE CONCLUSIONES GENERALES	29
ANEXO 2: TABLAS DEL SECTOR PÚBLICO	41
ANEXO 3: TABLAS DEL SECTOR PRIVADO	53



***Grandes Empresas
en Andalucía
Evaluación de la Gestión
de la Prevención***



Durante la campaña 2006 Comisiones Obreras de Andalucía ha realizado un estudio para conocer la gestión de la prevención en las grandes y medianas empresas de nuestra comunidad.

Partimos del convencimiento de que la plena participación de trabajadores, representantes sindicales y la implicación empresarial en la prevención, son elementos fundamentales para conseguir una buena acción preventiva.

Con el proyecto que presentamos a continuación hemos conseguido conocer la realidad de los sistemas de prevención en una gran variedad de empresas y en un amplio abanico de sectores productivos.

A raíz de este impulso, hemos creado un importante movimiento sindical en materia de salud laboral, donde han participado más de 550 delegados y afectando a 70.000 trabajadores y trabajadoras.

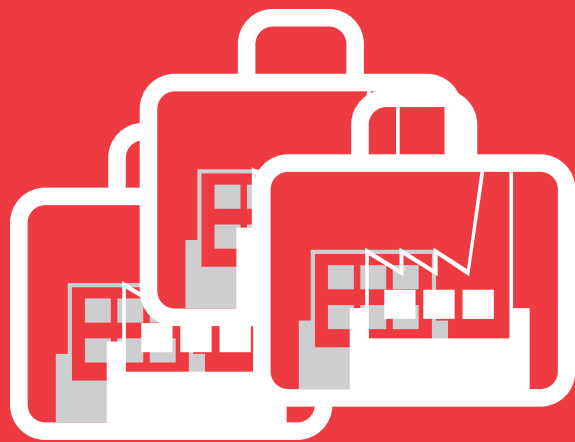
El análisis realizado es un primer gran paso en un largo recorrido, que nos permite tener una visión clara de la gestión preventiva de estas empresas para poder actuar a través de nuestra estructura sindical, mejorando las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

En los próximos meses continuaremos la labor formativa e informativa en materia preventiva hacia los agentes implicados, para asegurar el éxito de participación.

Con el fin de conseguir que los frutos recolectados en esta temporada sirvan a su vez de semilla de futuro, el programa se completará planteando jornadas y reuniones entre los delegados participantes y responsables de salud laboral de CC.OO.-A, donde podremos compartir la experiencia adquirida y analizar los modelos que hayan supuesto mejor resultado.

Conocer, mejorar y actuar implicando a las empresas para avanzar continuamente en las condiciones de seguridad y salud de todas y todos los trabajadores.

Francisco Ferrero Márquez
Responsable de Salud Laboral de CCOO-A



Desde la creación del Consejo Andaluz para la Prevención de Riesgos Laborales, Comisiones Obreras de Andalucía ha venido participando activamente en el diseño de las políticas dirigidas a la mejora de las condiciones de trabajo en el seno de las empresas andaluzas.

Siguiendo esta línea, durante el presente año CCOO-Andalucía ha realizado un estudio dirigido a conocer la gestión preventiva que se desarrolla en las grandes empresas de nuestra Comunidad. Tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace ya más de diez años, considerábamos que era un buen momento para analizar con cierta profundidad como está siendo implantada y aplicada en las empresas, y muy especialmente en las que por su estructura, tamaño, recursos y presencia sindical cuentan con mejores posibilidades para llevar a cabo una gestión preventiva de calidad, orientada a obtener resultados en la mejora de las condiciones de trabajo y en la salud de los trabajadores.

Contribuir a generar en la sociedad, y en las empresas, una mejor cultura preventiva, implica, entre otras cosas, actuar mediante la promoción de buenas prácticas preventivas y estas pasan en primer lugar por favorecer la implicación y el liderazgo empresarial en la prevención y la participación plena de los trabajadores y de sus representantes. En el estudio llevado a cabo, tratamos de analizar estos dos aspectos, sin los cuales se hace imposible llevar a cabo una acción preventiva de éxito.

Somos conscientes de que el trabajo que presentamos no constituye una fotografía acabada de la prevención que se viene desarrollando en todas las empresas de Andalucía, pero con este estudio pretendemos también favorecer que otras instituciones públicas y académicas se impliquen en analizar y evaluar el desarrollo y aplicación de la normativa de salud laboral en las empresas, con el objetivo de impulsar acciones y políticas de mejora e impulso de la prevención.

Otra de las razones que nos han llevado a realizar este trabajo, ha sido la potencialidad que existe en las grandes empresas, para extender, promover y obligar a llevar a cabo una correcta acción preventiva al resto de tejido empresarial. En un buen número de ellas, se establecen vínculos productivos con otras empresas que aparecen como subsidiarias (contratas y subcontratas). La capacidad de arrastre y de promoción de hábitos preventivos que tienen estas empresas principales sobre sus contratas es importantísima y por tanto actuar sobre ellas tiene un efecto multiplicador en la mejora de la prevención y en la protección de la salud y seguridad de miles de trabajadores que están en empresas de pequeño tamaño, con menores recursos y en muchos casos ausencia de representación sindical.

No pretendemos con nuestro trabajo extraer conclusiones válidas y generalizables para todas las empresas grandes de nuestra comunidad, ya que la muestra sobre la que hemos trabajado no ha sido elaborada a partir de criterios estadísticos para ser representativa del conjunto de sectores productivos. Pero sí que pensamos que tiene un cierto valor como aproximación a la gestión preventiva que se viene realizando en nuestras empresas. En cualquier caso consideramos que es el mayor esfuerzo que se ha hecho hasta ahora en nuestra Comunidad para radiografiar y conocer de manera sistemática la gestión y la acción preventiva que las empresas públicas y privadas de mayor tamaño están llevando a cabo.

El método de trabajo seguido, ha consistido en seleccionar un grupo de empresas, medianas y grandes, de todas las provincias y sectores productivos con representación sindical de Comisiones Obreras. Las empresas que finalmente han participado en el estudio han sido 67, de las cuales 21 son públicas y 46 privadas.

TABLA

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

Nº DE TRABAJADORES	Nº EMPRESAS
0 a 249	8
250 a 549	25
500 a 999	15
1000 o más	19
TOTAL	67

Como instrumento de estudio se ha utilizado el Cuestionario Q-CQ elaborado por ISTAS de criterios de gestión integrada en prevención de riesgos laborales con todos los criterios y subcriterios, así como con las correspondientes ayudas para el cálculo de las puntuaciones. En él se recogen diferentes criterios de gestión preventiva evaluables en cuatro niveles según una escala gradual que permite una estimación proporcional de su cumplimiento en cuatro dimensiones (más una adicional en caso de concurrencia de distintas empresas) consideradas para un sistema de gestión:

- 1 Implicación de la dirección en la política preventiva.
- 2 Enfoque global de la prevención de riesgos en la empresa.
- 3 Participación de los trabajadores.
- 4 Gestión eficaz de los procesos y actividades preventivas.
- 5 Coordinación de actividades preventivas (si procede).

La planificación del trabajo la hemos llevado a cabo mediante reuniones, en todas las provincias andaluzas, de los responsables técnicos del estudio de CCOO-Andalucía con los delegados de prevención o personal de las empresas seleccionadas, los responsables sindicales y los técnicos del Gabinete de Salud Laboral de Comisiones Obreras, con el fin de explicar los objetivos del estudio, los pasos a seguir y aportar materiales y directrices para su realización.

El trabajo de campo lo hemos realizado con recursos técnicos del Gabinete de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Andalucía y el cuestionario ha sido contestado de manera colectiva por los representantes de los trabajadores (sección sindical, delegados de prevención y de personal) con el apoyo de las Federaciones, Sindicatos Provinciales y Uniones Provinciales de CCOO. Para ello, se han movilizado más de 550 delegados y delegadas creando un importante movimiento sindical en materia de salud laboral.

El análisis de los resultados lo ha realizado ISTAS a partir de los datos recogidos y tabulados por los responsables técnicos del proyecto de Comisiones Obreras de Andalucía.

Agradecemos la implicación y el trabajo que el conjunto de estructuras sindicales de Comisiones Obreras de Andalucía han tenido en este trabajo y muy especialmente a los representantes de CCOO en las empresas (delegados de prevención y de personal) que han sido los verdaderos protagonistas del estudio sin cuya colaboración este no hubiera sido posible. Los resultados que presentamos, pretendemos que sean una buena herramienta de reflexión y trabajo para que puedan llevar a cabo, en las mejores condiciones posibles, su importante responsabilidad en la defensa y tutela de la salud laboral de los trabajadores, función para la que han sido elegidos.

INTRODUCCIÓN



Desde diversidad de instituciones y especialistas se viene planteando en los últimos años que uno de los problemas más importantes que tiene la salud laboral en nuestro país desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es la externalización y burocratización de la prevención que se lleva a cabo en las empresas. Es decir, la puesta en manos de un servicio de prevención (sea propio o ajeno) de todas las responsabilidades preventivas, sin que la dirección de la empresa se implique realmente en ellas, tratando de cumplir la ley de manera formal y evitando con ello la participación de los trabajadores.

En demasiadas ocasiones las empresas consideran que la gestión de la prevención consiste exclusivamente en la contratación de unos especialistas en prevención -sea como servicio de prevención propio o ajeno-, para que realice las actividades y elabore los informes legalmente exigibles, sin mayores implicaciones o dedicaciones por su parte, dificultándose con ello, obviamente, la integración de la prevención en la organización general de la empresa. Se parte de la idea de que la obligación fundamental que la nueva legislación impone a las empresas es la de tener a disposición de la autoridad competente determinada documentación (sobre la evaluación de los riesgos, la planificación de la prevención, etc.) cuya elaboración, por tanto, es el motivo esencial por el que se contrata a un servicio de prevención.

Es por ello que en este año se reformó el Reglamento de los Servicios de Prevención y la propia LPRL, para tratar de cambiar las pautas preventivas que han ido calando y generalizándose entre las empresas y los profesionales de la prevención. Se ha buscado con ello, integrar la prevención en todas las políticas y estructuras de gestión y dirección de las empresas, favorecer la participación real de los trabajadores y mejorar la calidad de las actividades preventivas que se llevan a cabo.

Conviene caracterizar el enfoque preventivo que se desprende de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) y que se explicita en los siguientes calificativos:

- **Prevención integral:** se propugna una prevención de todos los posibles daños derivados de las condiciones de trabajo y no sólo de los relacionados con la seguridad.
- **Prevención integrada:** la prevención debe integrarse de forma coherente en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa y en todos los niveles de la misma.
- **Prevención en origen:** la prioridad preventiva siempre debe estar dirigida al origen del riesgo con el objetivo de conseguir unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- **Prevención continua:** la prevención se orienta a la protección eficaz de la salud de los trabajadores por lo que se requiere una atención permanente tanto a los resultados de las intervenciones como al avance del conocimiento para mejorar de forma continua las condiciones de trabajo.

Por ello, nuestra concepción de la acción preventiva y de su gestión parte de varias premisas fundamentales a partir de las cuales se han elaborado los criterios y subcriterios con los que hemos llevado a cabo el presente estudio:

- El liderazgo empresarial y la implicación de los trabajadores son dos condiciones esenciales para una prevención eficaz sin las cuales o no se puede implantar el sistema (en el caso de que la dirección no asuma la iniciativa y lidere los cambios) o se ven muy mermadas las posibilidades de éxito (si los trabajadores no se sienten implicados).
- No hay un modelo único o prefabricado de sistema de gestión preventiva sino que hay que adecuar los procedimientos a la realidad concreta de cada empresa, por lo que siempre se debe partir de un diagnóstico de necesidades en materia de prevención.
- Los procesos internos de organización y participación son los que crean cultura preventiva en el seno de la empresa y capacitan a los agentes internos de la misma para enfrentar los problemas de salud y seguridad por lo que se consideran más importantes que la realización de actividades concertadas con recursos externos a la empresa.

- Todos los estamentos de la empresa deben recibir una formación adecuada a las funciones que tienen que asumir en el sistema de gestión de la prevención, por lo que una vez asignadas éstas se debe llevar a cabo un diagnóstico de necesidades formativas para el diseño de programas de capacitación específicos a todos los niveles.
- La gestión de la prevención no es un sistema lineal con un principio y un fin sino más bien una secuencia cíclica en la que de forma permanente se procede a identificar problemas, evaluarlos, buscar soluciones, implementarlas y comprobar su idoneidad.
- La mejora continua de las condiciones de trabajo es una condición de eficiencia que permite progresar en la solución de los problemas mediante aproximaciones sucesivas y definir nuevas prioridades a medida que se van consiguiendo objetivos para, de este modo, ir alcanzando cada vez mejores niveles de protección de la salud de los trabajadores.
- La calidad y la eficacia de un sistema de gestión preventiva no se mide en términos de actividades o servicios sino por la evolución favorable de los indicadores de resultados en materia de salud y seguridad, de tal manera que si éstos no son positivos se debe cuestionar la idoneidad de los procedimientos desarrollados y la del propio sistema.
- Un sistema coherente de gestión preventiva debe ser capaz de generar las informaciones necesarias para la evaluación de su propia eficacia por lo que debe incorporar un subsistema de documentación para el registro de dichas informaciones.

RESULTADOS



1. Implicación de la dirección en la política preventiva

La política preventiva expresa el compromiso de la empresa a seguir, de acuerdo con unos principios básicos, un programa de actuaciones preventivas tendentes a asegurar la seguridad y salud laboral de las personas. Es lo que desde cualquier modelo de gestión se define como liderazgo empresarial que desde la alta dirección debe extenderse a todo el conjunto de la estructura jerárquica de la empresa con el fin de promover e impulsar los cambios necesarios. La implicación de la empresa en la política preventiva es una condición esencial para los buenos resultados de la acción preventiva.

- **Compromiso preventivo de la dirección.** La mayor parte de las empresas (90%) tienen establecidas políticas preventivas, si bien son una minoría las que las han diseñado con la participación de todos sus estamentos (15%, en las empresas públicas este porcentaje es de menos del 5%). En la mitad de las empresas la política ha sido difundida por escrito entre toda la estructura y a todo el personal.
- **Asignación de responsabilidades de prevención a la cadena de mandos.** Son muchas las empresas que no tienen asignadas responsabilidades preventivas o solamente lo han hecho de manera verbal (40%). Aunque no es despreciable (25%) las que han establecido documentalmente la asignación de tareas y responsabilidades preventivas en toda la cadena de mandos.
- **Implicación de la cadena de mandos.** La baja implicación de los mandos en la prevención constituye uno de los problemas más importantes en la baja eficacia de las acciones preventivas en las empresas. De la muestra de empresas que han contestado el 70% manifiestan que los mandos intermedios no tienen en cuenta la prevención en el ejercicio de su responsabilidad. Solo en menos de una de cada tres empresas, la dirección y los mandos se implican realmente en la prevención.
- **Integración de la gestión preventiva.** Son mayoría las empresas de la muestra que manifiestan tener personal técnico y responsable de la prevención dentro de la propia empresa (67%), aunque un 16% de las empresas establece que sean miembros relevantes de su equipo directivo los que directamente asumen la responsabilidad y la interlocución en materia de prevención.
- **Provisión de recursos adecuados para la prevención.** El 61% de las empresas o no destinan recursos, o solo lo hacen para las actividades formales a las que les obliga la ley (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, etc) pero no para la mejora de las condiciones de trabajo. Solamente en una de cada tres empresas se destinan recursos para acciones de mejora de la salud y la seguridad. El porcentaje de empresas públicas que destina recursos a la prevención es menor que el de las privadas.
- **Implicación de la dirección en la evaluación de los resultados preventivos.** Casi una de cada cuatro empresas se desentiende totalmente de la acción preventiva y de su seguimiento. Son muy pocas (15%) las que evalúan de manera sistemática los resultados de la prevención y los que exigen responsabilidades a toda la estructura de mandos. Ninguna de las empresas públicas estudiadas realiza evaluaciones y supervisa el cumplimiento de las obligaciones por parte de los responsables.
- **Reconocimiento de los esfuerzos y logros en prevención.** El 82% de las empresas no tienen establecidos procesos de reconocimiento de la implicación de sus trabajadores en la prevención, o si los tienen son de carácter esporádico y verbal. Solamente el 9% de las empresas lo hacen de manera sistemática tanto individual como colectivamente.
- **Armonización prevención-productividad.** Es despreciable el número de empresas (5%) en las que la voluntad de conciliar la producción con la prevención se lleva a la práctica. En la mayor parte de ellas (72%) no se hace nada para hacer compatible ambos objetivos.

Conclusiones: Las grandes empresas cuentan mayoritariamente con sistemas de gestión de la prevención más o menos establecidos y con responsabilidades asignadas. Dado el tamaño

de las empresas analizadas, cuentan con recursos preventivos propios en los que delegan la gestión y responsabilidad. Pero cuando se trata de pasar de los aspectos más formales establecidos por la legislación, la implicación real de las direcciones de las empresas con la prevención disminuye de manera notable. Ello se expresa tanto en los recursos económicos dedicados a la mejora real de las condiciones de trabajo y de salud y seguridad, como a la promoción y reconocimiento de los resultados preventivos y en la conciliación de los objetivos productivos con los preventivos. En general los estándares de cumplimiento en las empresas públicas son peores que en las privadas.

2. Enfoque global de la prevención de riesgos en las empresas

Orientación hacia la mejora del conjunto de las condiciones de trabajo con el fin de conseguir buenos resultados en términos de salud y seguridad de los trabajadores. Tener una concepción amplia de la salud y bienestar de los trabajadores en relación con las condiciones de trabajo.

- **Ámbito integral de la prevención.** Casi la mitad de las empresas (45%) incluyen en sus políticas preventivas objetivos dirigidos a evitar no solo los accidentes de trabajo sino también las enfermedades y otros daños causados por las condiciones de trabajo. Aunque aún son mayoría las que solo contemplan los accidentes de trabajo en su acción preventiva.
- **Atención a los diferentes riesgos.** La mitad de las empresas tan solo tienen en cuenta los riesgos de seguridad. Son aún minoría las que tienen una visión global sobre el conjunto de riesgos que afectan a la salud y la seguridad de los trabajadores. De tal forma que por ejemplo solo un 19% de ellas contemplan los riesgos derivados de la organización del trabajo -riesgos psicosociales-.
- **Mejora continua de las condiciones de trabajo.** Las medidas preventivas adoptadas consisten de manera muy mayoritaria en la facilitación de equipos de protección individual (45%). Solamente en el 13% de las empresas se intentan evitar los riesgos en origen tal y como establece la normativa de manera prioritaria. Las medidas de protección colectiva son adoptadas en una de cada cuatro empresas.
- **Orientación a resultados.** Más de la mitad de las empresas estudiadas realizan algún tipo de investigación de los accidentes. En una de cada tres empresas no existe ninguna actividad para evaluar los resultados de la acción preventiva. Y menos de 1 de cada diez utiliza los resultados de la vigilancia de la salud para comprobar el éxito o fracaso de las medidas preventivas adoptadas.
- **Buenas prácticas en la realización de las tareas.** En el 42% de las empresas o no existen protocolos y normas de actuación preventivas o no están adaptadas a las reales condiciones de trabajo. En donde si existen (43%), nadie controla su cumplimiento. Solo en un 13% de las empresas encuestadas los mandos intermedios se implican y aseguran y promueven su aplicación.

Conclusiones: Mayoritariamente las políticas preventivas que se desarrollan por parte de las empresas están orientadas casi en exclusiva hacia los riesgos de seguridad. No existe una visión amplia e integral de todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Ello hace que las acciones de prevención más extendidas consistan en la utilización de medios de protección individual y no se orienten hacia la eliminación de los riesgos. La gestión preventiva que se realiza no contempla la mejora permanente de las condiciones de trabajo. La baja implicación real de la estructura de mandos de la empresa en la salud laboral se pone de manifiesto en su escasa dedicación a promover y asegurar que las medidas preventivas y las normas y protocolos de trabajo establecidos por la empresa (cuando existen) sean cumplidos por todos los trabajadores.

3. Participación de los trabajadores

Integración de los trabajadores en todas las fases de la acción preventiva con el fin de garantizar la aceptabilidad y la efectiva implementación de los planes preventivos y su progresiva adaptación mediante procesos de mejora continua.

- 20
- **Formas efectivas de participación de los trabajadores.** Excepto en una de las empresas analizadas, en todas existían delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud constituidos. Las actividades que mayoritariamente realizan tienen que ver con plantear propuestas e iniciativas a la empresa y comunicarse con los trabajadores para recabar o transmitirles informaciones.
 - **Procedimientos coherentes de consulta.** La mayor parte de las empresas (70%) o no consultan con los representantes de los trabajadores las decisiones antes de adoptarlas o si lo hacen es como mero trámite formal para dar una apariencia de cumplimiento de la normativa. Solamente en el 20% de las empresas analizadas existe una voluntad y predisposición para dialogar y alcanzar acuerdos con los delegados de prevención.
 - **Participación de los trabajadores en la actividad preventiva.** En un tercio de las empresas los trabajadores y sus representantes no tienen ninguna posibilidad práctica de participar activamente en la acción preventiva que se desarrolla en las empresas. En otro tercio solo se participa con posterioridad a su realización. Las que muestran disponibilidad para facilitar la participación e implicación de los delegados de prevención en todo el proceso de toma de decisiones son el 24%. Y solamente en una de cada diez se reconoce capacidad de iniciativa y de formulación de propuestas a los trabajadores.
 - **Funcionamiento de los cauces de consulta.** El funcionamiento regular de los Comités de Seguridad y Salud es la norma habitual en las empresas estudiadas. Existen normas de funcionamiento establecidas y se convocan con orden del día y se elaboran actas de lo tratado en ellas.
 - **Capacitación de los representantes de los trabajadores.** La mayor parte de los delegados de prevención (55%) tienen una formación básica en salud laboral, pero casi cuatro de cada diez ya cuentan con una formación más específica sobre los riesgos del sector y actualizan regularmente sus conocimientos y capacidades. Solamente un 5% de los delegados no han recibido ningún tipo de formación.
 - **Cauces de comunicación en materia de prevención de riesgos.** Hay empresas que aún no cuentan con mecanismos de comunicación bidireccionales (41%) y cuya norma de transmisión de información es de arriba hacia abajo. Solamente en una de cada diez empresas se promueve la emisión de informaciones de abajo a arriba y se toman en consideración.

Conclusiones: La participación de los trabajadores en la gestión preventiva de las empresas tiene mayoritariamente un carácter formal. Si bien es cierto que están creados los órganos de participación y que estos funcionan de manera regular, en todos los aspectos que tienen que ver con participación real se produce una resistencia de las empresas a favorecerla y reconocerla. Se informa y consulta a los trabajadores -o a sus representantes- tras haberse tomado las decisiones o haberlas ejecutado y los mecanismos de comunicación e información existentes (verticales de arriba hacia abajo) ponen de manifiesto la baja cultura preventiva y escasa democratización de las empresas. La participación de los trabajadores es una parte rutinaria más de un proceso preventivo formal y burocrático y no es promovida por las empresas. En alrededor de una de cada cuatro empresas analizadas sí que existen y se reconocen mecanismos de participación e implicación real de los trabajadores y de sus representantes en la gestión preventiva, pero teniendo en cuenta que estamos hablando de empresas de tamaño grande, su número es demasiado bajo.

4. Gestión eficaz de los procesos y actividades preventivas

Realización de las distintas actividades relacionadas con el proceso preventivo de la manera más coherente con los objetivos y capacidades de la empresa tanto en lo propiamente preventivo como en lo relativo a la gestión de recursos de todo tipo.

- **Diagnóstico de necesidades.** Si bien es cierto que la mayor parte de las empresas han realizado un diagnóstico de necesidades, bien sea con recursos propios o ajenos, solo un escaso número de ellas (16%) han tenido en cuenta los resultados para adaptar su organización preventiva a las necesidades detectadas. Así y todo aún es alto el número de empresas (25%) que no han llevado a cabo ningún proceso inicial de detección de problemas y necesidades.

- **Evaluación de riesgos.** En cuatro de cada diez empresas las evaluaciones de riesgos tienen una baja calidad por haberse hecho de manera genérica, sin planificación ni objetivos. Solamente en una de cada tres, los trabajadores y los delegados de prevención han tenido la oportunidad de participar activamente en el proceso.
- **Planificación de la prevención.** Son aún demasiadas (31%) las empresas que no planifican sus actividades preventivas o lo hacen de manera muy superficial (en las empresas públicas este porcentaje es escandaloso y alcanza al 81% de las empresas estudiadas). Otro tercio de las empresas si que documenta y desarrolla su plan y además establece plazos y responsables para ejecutar cada una de las medidas que éste contempla.
- **Ejecución de los programas de acción preventiva.** Son muy pocas las empresas (13%) que ejecutan las acciones preventivas contempladas en sus planes de prevención. La mayor parte de ellas o no tienen programas establecidos o si los tienen los incumplen de manera significativa (46%). El resto, aún a pesar de tener elaboradas propuestas de acción solo las desarrolla de forma parcial e incompleta. En las empresas públicas ninguna de las analizadas ejecuta de manera sistemática los planes elaborados en sus plazos establecidos.
- **Vigilancia de la salud.** La mayor parte de las empresas (62%) no llevan a cabo una vigilancia de la salud orientada hacia objetivos preventivos. Solamente una minoría (10%) utilizan los resultados de la vigilancia de la salud como indicador de eficacia de la acción preventiva y también como información útil y valiosa para complementar las evaluaciones de riesgos.
- **Formación.** La formación que realizan las empresas tiene una escasa calidad y es de carácter muy básico y generalista. Son menos de un 30% las empresas que diseñan la formación teniendo en cuenta las necesidades preventivas detectadas y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- **Documentación.** La documentación aparece como una rutina preventiva más y no como el procedimiento necesario para gestionar correctamente la prevención. Solamente en el 38% de las empresas la documentación preventiva está archivada correctamente y es accesible y manejable para todas las personas y estamentos con competencias preventivas en la empresa.
- **Mejora continua de los procedimientos para la gestión de la prevención.** La gestión preventiva exige ser revisada y perfeccionada de manera sistemática para poder reunir los requisitos de eficacia y orientarse hacia la mejora permanente, pero son testimoniales las empresas (4%) que así lo entienden y lo establecen. En la mayoría de ellas (70%) no se realizan ninguna revisión de los procedimientos diseñados inicialmente o si se hace es de manera muy esporádica y poco organizada.

Conclusiones: La gestión de los procesos y actividades preventivas de las empresas estudiadas pone de manifiesto los importantes problemas y déficits que tiene la acción preventiva que se viene desarrollando. Es difícil establecer un sistema y una organización de la prevención en una empresa si no se cuenta con un diagnóstico de necesidades a partir del cual adoptar decisiones. Desde el inicio de la gestión de la prevención se observa que existe una tendencia hacia la burocratización de la prevención y a desarrollar las actividades preventivas que contempla la normativa más como una obligación formal que como un proceso integrado en la empresa y orientado hacia la obtención de resultados preventivos (disminución de los riesgos y de los trabajadores a ellos expuestos y mejora de los estándares de salud de los trabajadores mediante la reducción de los accidentes y las enfermedades).

Las evaluaciones de riesgos tienen importantes problemas, entre ellos la no evaluación de todos los riesgos y la baja participación de los trabajadores y de sus representantes en su diseño y realización.

La formación, aspecto básico para capacitar a todas las estructuras y personal de la empresa en función de las obligaciones y competencias preventivas de cada uno de ellos, no cumple con los criterios establecidos y se realiza más como una obligación formal que como una necesidad para el éxito de la prevención.

Lo mismo sucede con la vigilancia de la salud o con la documentación. En cuanto a la ejecución real de las medidas preventivas que los planes contemplan, el escuálido 13% de empresas que las llevan a cabo, da la medida de las deficiencias preventivas de las grandes empresas. Da la impresión que las acciones se desarrollan más como un conjunto de actividades aisladas, hechas por obligación, que como partes de un proceso sistemático, asumido conscientemente por la empresa y orientado hacia objetivos preventivos evaluados y revisados periódicamente. En general las empresas públicas ofrecen aún peores resultados que las privadas en todas las actividades preventivas que debieran llevar a cabo.

5. Coordinación de las actividades preventivas

Este criterio es aplicable en casos de coincidencia de diversas empresas en un mismo espacio laboral y persigue la coordinación de los distintos sistemas de gestión preventiva (solamente contestaron 58 empresas por haber concurrencia con contratadas y subcontratadas) para hacer posible la prevención real de todos los riesgos que dicha interacción provoca.

- **Integración de la prevención en la política de contratadas.** La mayor parte de las empresas con contratadas (55%) tienen documentado los requisitos preventivos que deben de cumplir las empresas subcontratadas, pero solo un 16% lleva a cabo procesos para verificar que estas obligaciones preventivas se cumple. Es demasiado alto el número de las empresas que ni tan siquiera establece algún requisito preventivo (29%) para con sus contratadas.
- **Coordinación de las políticas preventivas.** Son mayoría (54%) las empresas que no establecen ninguna actividad de coordinación preventiva con las contratadas o que si lo hace es de manera esporádica y poco organizada (en las empresas públicas son el 70%). El 40% cuentan con algún recurso humano con funciones de coordinación pero solo el 7% promueve y lleva a cabo actividades sistemáticas de coordinación (ninguna en el sector público).
- **Evaluación e intervención sobre los riesgos propios y comunes.** Menos de una de cada tres empresas evalúa los riesgos propios y los comunes de manera sistemática. En la mayor parte de las empresas (70%) o la evaluación es muy deficiente o a lo más se hace exclusivamente sobre sus riesgos sin tener en cuenta los que se producen por las actividades concurrentes de todas las empresas que comparten proceso productivo.
- **Intercambio de información preventiva entre las empresas.** En la mitad de las empresas no existe ningún tipo de intercambio de información entre la empresa principal y las subsidiarias, siendo esta la base de cualquier acción preventiva coordinada que se quiera planificar. Solamente en un 14% de las empresas estudiadas se produce un intercambio de información sistemático y se difunde esta información entre todos los trabajadores afectados.
- **Coordinación de la participación de los trabajadores.** La participación e implicación de los trabajadores en la prevención (al igual que la de los empresarios) es condición indispensable para el éxito de la misma. En el 71% de las empresas analizadas, ésta o no se produce o es prácticamente testimonial. Solamente en un 29% de las empresas los delegados de prevención de la empresa principal desarrollan alguna actividad preventiva en las subsidiarias o llevan a cabo reuniones de coordinación con los delegados de prevención de las otras empresas.
- **Verificación y seguimiento de la actividad preventiva en las empresas contratadas.** Casi la mitad de las empresas principales (43%) no lleva a cabo ninguna medida de comprobación acerca del cumplimiento de las medidas preventivas en sus contratadas. Otro porcentaje importante (34%) exige exclusivamente justificación documental sobre lo realizado y solamente el 22% de las empresas verifica y evalúa de manera sistemática el cumplimiento de las medidas preventivas a las empresas subsidiarias.

Conclusiones: En lo que respecta a la coordinación de actividades preventivas entre empresas principales y subsidiarias, se produce algo muy similar a lo que hemos venido observando con respecto al conjunto de los criterios que determinan la gestión preventiva de las empresas. Hay una tendencia a cumplir con las obligaciones más de manera formal que real. Se establece sobre el papel lo que habría que hacer, pero ni se destinan los recursos necesarios para

hacerlo, ni se promueve su cumplimiento ni se realiza ningún seguimiento o evaluación de los resultados. El primer escalón y básico de la acción preventiva que es el de la información, solo se lleva a cabo correctamente en una minoría de empresas y la participación de los trabajadores es testimonial. En lo que respecta a la actividad de los delegados de prevención de las empresas principales con los trabajadores y sus representantes de las subsidiarias, es insuficiente ya que menos de un tercio de ellos declaran hacerlo de manera habitual o sistemática, siendo esta una de las competencias que la ley les asigna y uno de los frentes de trabajo en salud laboral donde más se justifica su intervención por los problemas de salud y seguridad que padecen los trabajadores de este tipo de empresas.

CONCLUSIONES GENERALES



1. Las grandes empresas cuentan en general con políticas preventivas establecidas sobre el papel y con una organización preventiva y de recursos situados en la propia empresa. Ahora bien, esta política es más formal que real, ya que además de no haber sido elaborada contando con la participación de los trabajadores, solo en menos de la mitad de las que cuentan con ella, ha sido difundida en el conjunto de la empresa y entre todos los trabajadores, pero son muy pocas las que supervisan y evalúan su cumplimiento. Se delega en los técnicos y la implicación de los empresarios y de la estructura de mandos es muy insuficiente. Las empresas públicas presentan resultados mucho peores que las privadas en este apartado, fundamentalmente por la escasa o nula implicación de su estructura directiva en la prevención.
2. Los recursos económicos que se destinan a la prevención en general en la mayoría de las empresas solo alcanzan para financiar las actividades a que obliga la Ley (evaluación, vigilancia de la salud, etc). No se invierte lo suficiente en la mejora de las condiciones de trabajo y en la eliminación de los riesgos. Las empresas públicas en general asignan menos recursos que las privadas.
3. A pesar de contar con compromisos preventivos sobre el papel, en la práctica no se establecen criterios y pautas para hacer real la conciliación de los objetivos productivos con los preventivos, primándose en exclusiva los primeros. Las empresas públicas tienen aún peor actitud que las privadas, ya que prácticamente son testimoniales aquellas que realmente hacen algo para armonizar ambos objetivos. El reconocimiento individual y colectivo hacia los comportamientos e implicación en la prevención es muy minoritario y cuando existe es meramente verbal. No se promueve de manera activa.
4. La concepción dominante en materia de salud laboral está sesgada casi en exclusiva hacia la seguridad, no contemplándose de manera adecuada el resto de riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Ello hace que las medidas preventivas consistan básicamente en proveer de equipos de protección individual a los trabajadores y no en priorizar la eliminación en origen tal y como establece la normativa.
5. Los mandos intermedios, que son la espina dorsal de las empresas y los que realmente coordinan y dirigen la producción, no asumen responsabilidades preventivas y no las integran de manera natural y habitual en las funciones que desarrollan. Tampoco se implican en promover -y vigilar- el cumplimiento de las normas o procedimientos seguros de trabajo.
6. La participación de los trabajadores y de los delegados de prevención tiene mayoritariamente un carácter formal. Los Comités de Seguridad y Salud existen y funcionan de manera regular, pero la opinión de los delegados de prevención solo es tenida en cuenta en pocas ocasiones, y la actitud de la empresa no es la de promover y reconocer de manera activa su participación e implicación en la toma de decisiones. Normalmente son consultados e informados a posteriori, cuando las actividades preventivas ya han sido decididas o llevadas a cabo.
7. Los mecanismos de información y comunicación esenciales y básicos para poder ejecutar cualquier política preventiva -y primer escalón en la participación- en las empresas son muy insuficientes. Mayoritariamente funcionan solamente de manera vertical -desde la dirección hacia los trabajadores- para informar o comunicar decisiones ya tomadas unilateralmente o impartir órdenes e instrucciones. Pocas empresas cuentan con sistemas establecidos para promover y recabar la información de los trabajadores. La mayor parte de las empresas públicas no cuentan con normas ni procedimientos escritos que establezcan pautas y comportamientos de trabajo seguros.
8. Las evaluaciones de riesgos se hacen en casi todas las empresas, pero tienen baja calidad, contemplan casi en su generalidad los riesgos de seguridad, obviando los ergonómicos y psicosociales y además no han sido realizadas, en general, contando con la opinión y participación de los trabajadores en su metodología y desarrollo.
9. El resto de actividades preventivas que se llevan a cabo también adolecen de baja calidad. La formación es insuficiente y generalista. La vigilancia de la salud no contempla el conjunto

de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y sus resultados no son utilizados para mejorar la acción preventiva. Los planes preventivos suelen existir, pero mayoritariamente no se ejecutan ni se establecen responsables y plazos para ser llevados a cabo. En las empresas públicas ni tan siquiera los tienen elaborados y mucho menos cumplidos cuando de manera excepcional cuentan con ellos. Son minorías las empresas que evalúan y revisan de manera sistemática la gestión preventiva que llevan a cabo y los resultados que obtienen.

10. La coordinación de la actividades preventivas de la empresa principal con las subsidiarias es pobre y más realizada sobre el papel que en la práctica. No se evalúan los riesgos comunes, no existen buenos mecanismos de información entre empresas concurrentes y hacia los trabajadores. La actividad de los delegados de prevención es aún bastante testimonial. Pocos de ellos llevan a cabo una actividad coordinada con los de las empresas subsidiarias (cuando los hay) y menos aún se dirigen y se relacionan directamente con los trabajadores de las subcontratas para tratar de representarlos y tutelar la protección de su salud y seguridad por ser estos más vulnerables a la presión de las empresas, trabajar en general en peores condiciones y no contar con representantes -delegados de prevención- propios.





ANEXO 1

**Situación
de la Gestión
de la Prevención
en las 67 empresas**

TABLA 1.1

IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

Compromiso preventivo de la dirección	nº	%
No hay indicios de su formulación o adopción	7	10,45
La política de prevención se contiene en un documento escrito	21	31,34
Política de prevención escrita y difundida en el conjunto de la empresa	29	43,28
Todos los estamentos de la empresa han participado en la formulación de la política de prevención (+3) *	10	14,93
Asignación de responsabilidades de prevención a la cadena de mandos	nº	%
Sin asignación de responsabilidades	11	16,42
Asignación de responsabilidades solamente verbal	16	23,88
Constancia documental de asignación de responsabilidades a los principales directivos	23	34,33
Constancia documental de asignación de responsabilidades a toda la cadena de mandos	17	25,37
Implicación de la cadena de mandos	nº	%
Ausencia generalizada o mayoritaria de implicación	13	19,40
En general manifiestan interés pero no se refleja en sus actuaciones	34	50,75
Una parte de los mandos y directivos impulsan políticas de prevención en sus áreas de responsabilidad	7	10,45
La dirección exige a los mandos y directivos que apliquen políticas de prevención en sus áreas de responsabilidad	13	19,40
Integración de la gestión preventiva	nº	%
La dirección carece totalmente de estrategias de gestión preventiva	5	7,46
La dirección delega en un servicio externo todas las funciones preventivas	6	8,96
La dirección delega en personal técnico de la propia empresa las funciones y/o la interlocución en materia de prevención	45	67,16
Miembros relevantes de la dirección asumen las funciones y/o la interlocución en materia de prevención	11	16,42
Provisión de recursos adecuados para la prevención	nº	%
Sin recursos financieros ni humanos asignados a prevención o muy insuficientes	7	10,45
Recursos financieros y/o humanos asignados mayoritariamente a "actividades de servicio (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, etc....)	34	50,75
Recursos financieros y/o humanos asignados tanto a "actividades de servicio" como a "actividades de intervención" para la mejora de las condiciones de trabajo (cambios en procesos técnicos y/o organizativos)	19	28,36
Asignación de recursos previa definición de objetivos e identificación de necesidades preventivas	7	10,45

* Los números entre paréntesis indican que la respuesta en cuestión presupone una condición expresada anteriormente y que corresponde al ítem a que se refiere la numeración.

Implicación de la dirección en la evaluación de los resultados preventivos	nº	%
La dirección se desentiende de los resultados preventivos salvo en situaciones graves	16	23,88
La dirección recibe esporádicamente informes de resultados en prevención	12	17,91
La dirección recibe anualmente un informe global sobre los resultados en prevención	29	43,28
La dirección evalúa sistemáticamente los resultados preventivos de cada departamento y exige responsabilidades a la cadena de mandos (+3)	10	14,93
Reconocimiento de los esfuerzos y logros en prevención	nº	%
Ninguna iniciativa de reconocimiento por parte de la dirección	23	34,33
Reconocimiento verbal esporádico llegado el caso	32	47,76
Política de reconocimiento sistemático individual a trabajadores y/o a mandos	6	8,96
Política de reconocimiento sistemático individual y colectivo	6	8,96
Armonización prevención-productividad	nº	%
La política de productividad se fija al margen de los criterios de prevención	33	49,25
Voluntad de integración prevención-producción pero sin constancia documental	15	22,39
Constancia documental de la voluntad política de la empresa de hacer compatibles la prevención y la productividad	15	22,39
La voluntad de integración prevención-productividad se plasma en la práctica (+3)	4	5,97



TABLA 2.1

ENFOQUE GLOBAL DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS EN LA EMPRESA

Ámbito integral de la prevención	nº	%
Sin objetivos de prevención explícitos y documentados	13	19,40
Objetivos expresados únicamente en términos de reducción de accidentes	24	35,82
Los objetivos incluyen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales	19	28,36
Objetivo explícito de evitar cualquier daño a la salud derivado del trabajo	11	16,42
Atención a los diferentes riesgos	nº	%
Acciones exclusivamente dirigidas a factores de riesgo de seguridad	32	47,76
Atención a factores de riesgo higiénico (+1)	9	13,43
Atención a factores ergonómicos (+2)	13	19,40
Atención a factores psicosociales (+3)	13	19,40
Mejora continua de las condiciones de trabajo	nº	%
Prevención mayoritariamente basada en medidas de protección personal o en la modificación del comportamiento individual	30	44,78
Prevención mayoritariamente basada en medidas de protección colectiva o en introducir cambios para mejorar las condiciones de trabajo	18	26,87
Prioridad efectiva al control del riesgo en origen (+2)	9	13,43
Los cambios para mejorar las condiciones de trabajo se evalúan sistemáticamente y se van adaptando o mejorando progresivamente	10	14,93
Orientación a resultados	nº	%
Sin documentación sobre evaluación de la eficacia de las intervenciones preventivas	24	35,82
Investigación sistemática de accidentes y/o enfermedades profesionales	16	23,88
Controles periódicos ambientales y/o de las condiciones de trabajo (+2)	21	31,34
Integración de la vigilancia de la salud en la evaluación de eficacia (+3)	6	8,96
Buenas prácticas en la realización de las tareas	nº	%
No existen normas o procedimientos escritos en materia de salud y seguridad para la realización de tareas que impliquen riesgos	12	17,91
Existen normas o procedimientos escritos pero son difícilmente aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo	17	25,37
Las normas o procedimientos escritos son aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo pero nadie controla su aplicación	29	43,28
Las normas o procedimientos escritos son aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo y los mandos intermedios promueven su cumplimiento.	9	13,43

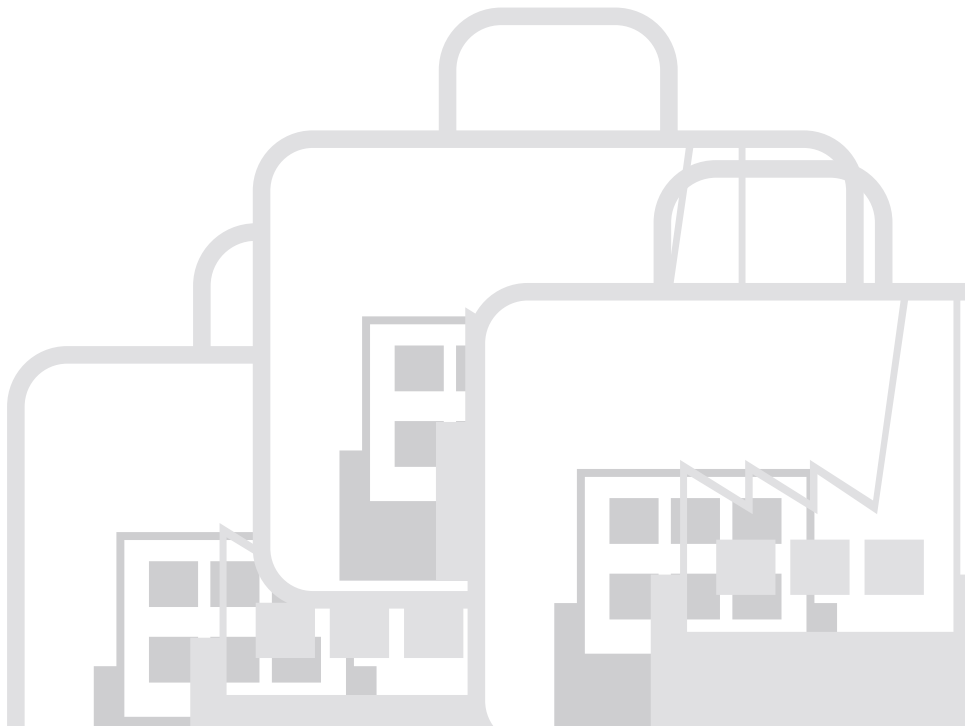


TABLA 3.1

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Formas efectivas de participación de los trabajadores	nº	%
Sin representación de los trabajadores en materia de prevención	1	1,49
Existen representantes de los trabajadores en materia de prevención y/o Comité de Seguridad y Salud	17	25,37
Los representantes de los trabajadores presentan habitualmente propuestas e iniciativas en materia de prevención (+2)	24	35,82
Los representantes se comunican habitualmente con los trabajadores para tratar cuestiones relacionadas con la prevención (+3)	25	37,31
Procedimientos coherentes de consulta	nº	%
La empresa raramente consulta con los trabajadores o sus representantes cuestiones relacionadas con la prevención	17	25,37
En general se informa a los trabajadores o sus representantes de decisiones ya tomadas como una mera formalidad o para solicitar su adhesión	30	44,78
Las decisiones en materia de prevención suelen consultarse previamente con los trabajadores o sus representantes	7	10,45
En general existe voluntad de llegar a acuerdos con los trabajadores o sus representantes sobre cuestiones preventivas (+3)	13	19,40
Participación de los trabajadores en la actividad preventiva	nº	%
Sin posibilidad práctica de participar en la organización de las actividades preventivas ni de discutir sus resultados	22	32,84
Posibilidad de debatir sobre los resultados o conclusiones de las actividades preventivas	22	32,84
Posibilidad de debatir sobre los métodos y procedimientos para llevar a cabo las actividades preventivas (+2)	16	23,88
Reconocimiento efectivo de la capacidad de investigar autónomamente los problemas y de aportar las propias iniciativas y conclusiones (+3)	7	10,45
Funcionamiento de los cauces de consulta	nº	%
Sin constancia documental de funcionamiento reglado	3	4,48
Existencia de un reglamento interno o norma de funcionamiento escrita	8	11,94
Reuniones regulares del Comité de Seguridad y Salud o consultas periódicas (+2)	17	25,37
Las reuniones se convocan con orden del día y se levanta el acta correspondiente (+3)	39	58,21

Capacitación de los representantes de los trabajadores (o de los propios trabajadores en caso de inexistencia de representantes)	nº	%
Sin formación o muy insuficiente	4	5,97
Formación básica en prevención de carácter general	37	55,22
Formación específica sobre los riesgos del sector o de la actividad (+2)	13	19,40
Actualización regular de la formación (+3)	13	19,40
Cauces de comunicación en materia de prevención de riesgos	nº	%
Sin cauces habituales de comunicación entre dirección y trabajadores	10	14,93
Cauces de comunicación predominantemente unidireccionales “de arriba abajo”	24	35,82
Flujos regulares de comunicación bidireccional entre la dirección y los trabajadores	26	38,81
La dirección promueve la emisión de opiniones “de abajo arriba” y las toma en consideración (+3)	7	10,45

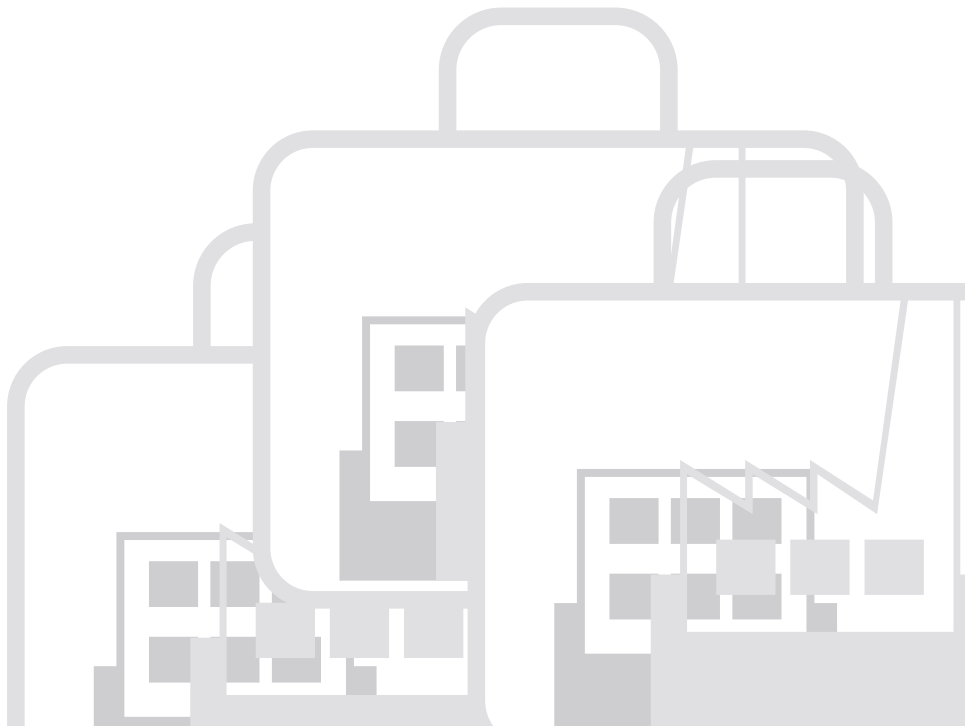


TABLA 4.1

GESTIÓN EFICAZ DE LOS PROCESOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Diagnóstico de necesidades	nº	%
No se ha realizado un diagnóstico de necesidades preventivas	17	25,37
Diagnóstico inicial de necesidades encargado a una entidad externa	21	31,34
Diagnóstico de necesidades sometido a debate entre la dirección y los representantes de los trabajadores	18	26,87
Organización de la prevención adaptada al diagnóstico de necesidades (+3)	11	16,42
Evaluación de riesgos	nº	%
No se ha realizado o realizada de manera “estándar” o automatizada	9	13,43
Evaluación de riesgos indiscriminada sin planificación ni objetivos predefinidos	19	28,36
Evaluación centrada en los riesgos identificados que no han podido eliminarse	17	25,37
La dirección y/o los trabajadores o sus representantes se implican en el proceso de evaluación de riesgos (+3)	22	32,84
Planificación de la prevención	nº	%
Carencia de un plan de prevención o plan superficial o insuficientemente documentado	21	31,34
Plan de prevención que incluye programas de acción detallados	24	35,82
Programas con plazos de ejecución y asignación de responsabilidades (+2)	16	23,88
Programas con objetivos medibles y previsión de indicadores de eficacia (+3)	6	8,96
Ejecución de los programas de acción preventiva	nº	%
Sin programas preventivos específicos	12	17,91
Programas preventivos sin ejecutar o con importantes insuficiencias	19	28,36
Ejecución tardía y/o incompleta de las previsiones de los programas preventivos	27	40,30
Ejecución sistemática de los programas en contenido y plazos	9	13,43
Vigilancia de la salud	nº	%
Reconocimientos médicos de carácter inespecífico	17	25,37
Reconocimientos específicos según riesgos aunque sin objetivos predefinidos	25	37,31
Plan documentado de vigilancia de la salud con objetivos definidos	18	26,87
Los resultados de las actividades de vigilancia de la salud se utilizan como indicador de eficacia preventiva y retroalimentan la evaluación de riesgos (+3)	7	10,45

Formación	nº	%
La actividad de formación en materia de prevención es escasa o nula	16	23,88
La actividad formativa se reduce a cursos más o menos generales con escasa o nula definición de objetivos	31	46,27
La formación se planifica a partir de un diagnóstico de necesidades	14	20,90
Se aplican sistemáticamente mecanismos de evaluación de la formación (+3)	6	8,96
Documentación	nº	%
Sin archivos de documentación preventiva o muy deficientes	15	22,39
Archivos de documentación preventiva con dificultades para su recuperación	10	14,93
Documentación preventiva recuperable pero con dificultades para su análisis y explotación	16	23,88
Documentación preventiva archivada, accesible, recuperable y utilizable	26	38,81
Mejora continua de los procedimientos para la gestión de la prevención	nº	%
Los procedimientos establecidos para la gestión de las actividades preventivas no son objeto de revisión	13	19,40
Sólo ocasionalmente se revisan los procedimientos para la gestión de las actividades preventivas	34	50,75
Los procedimientos para la gestión de las actividades preventivas son evaluados con cierta frecuencia	17	25,37
Existen programas sistemáticos de mejora continua de los procedimientos establecidos para la gestión de las actividades preventivas	3	4,48

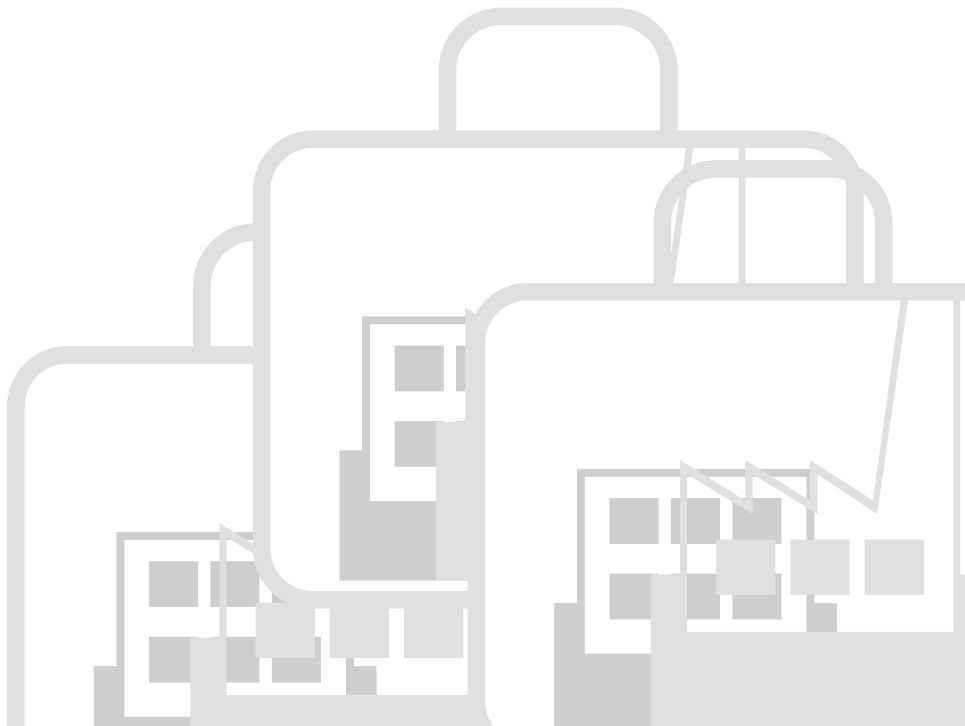
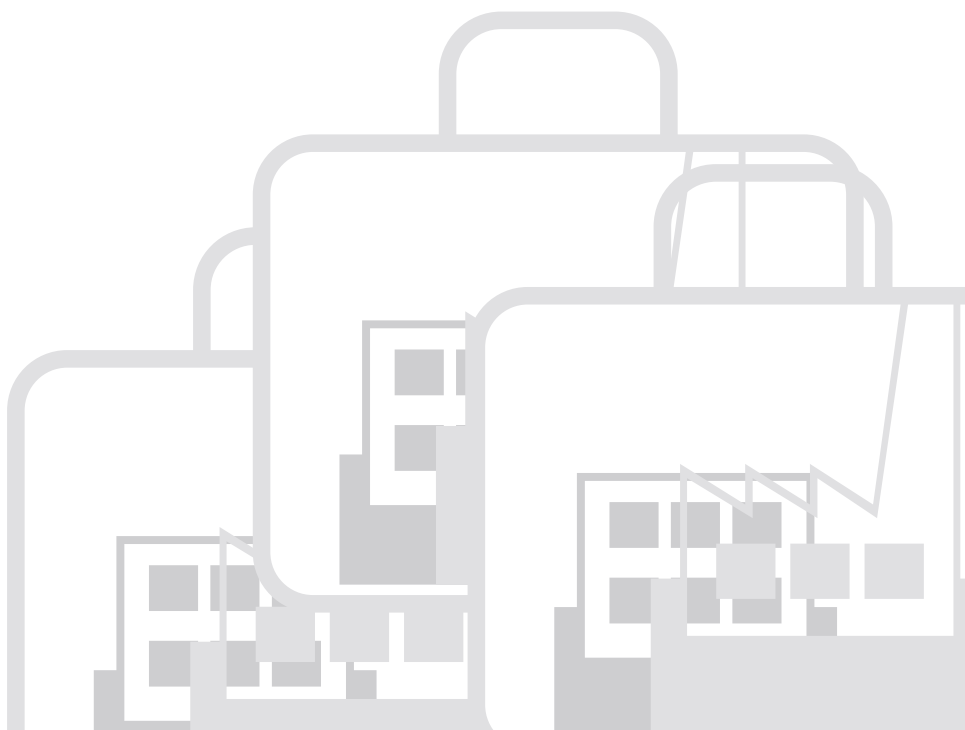


TABLA 5.1

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS (solamente en los casos en que proceda: 58 empresas)

Integración de la prevención en la política de contrata	nº	%
La política de contrata no incluye requisitos en materia de prevención	17	29,31
Constancia documental de los requisitos en materia de prevención que deben cumplir las empresas contratadas o subcontratadas	17	29,31
Constancia documental del compromiso de cumplimiento de los requisitos en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+2)	15	25,86
Verificación periódica desde la empresa titular del cumplimiento de los requisitos en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+3)	9	15,52
Coordinación de las políticas preventivas	nº	%
Ausencia de actividades de coordinación en materia de prevención	23	39,66
Actividades de coordinación aisladas o esporádicas	8	13,79
Designación por la empresa titular de una o más personas con funciones de coordinación en materia de prevención	23	39,66
La empresa titular promueve actividades sistemáticas de coordinación (+3)	4	6,90
Evaluación e intervención sobre los riesgos propios y comunes	nº	%
Evaluación de riesgos e intervención preventiva inexistente o muy deficiente en la mayoría de empresas	21	36,21
Evaluación e intervención preventiva centrada en los riesgos propios de cada empresa	20	34,48
La evaluación e intervención preventiva tiene en cuenta los riesgos propios de cada empresa y algunos riesgos comunes	13	22,41
En la evaluación e intervención preventiva se abordan sistemáticamente tanto los riesgos propios como los comunes	4	6,90
Intercambio de información preventiva entre las empresas	nº	%
No existe intercambio de información preventiva entre las empresas	29	50,00
Ocasionalmente las empresas intercambian información preventiva	21	36,21
Intercambio sistemático de información preventiva entre las empresas	7	12,07
Las empresas se mantienen recíprocamente informadas en materia de prevención de riesgos y difunden estas informaciones entre sus trabajadores	1	1,72

Coordinación de la participación de los trabajadores	nº	%
La participación de los trabajadores es escasa o nula en la mayoría de empresas	23	39,66
Escasa o nula coordinación entre los trabajadores o sus representantes en las distintas empresas	18	31,03
Los representantes de los trabajadores de la empresa titular se preocupan de la prevención en las empresas contratadas (+2)	10	17,24
Se llevan a cabo reuniones de coordinación entre los trabajadores o representantes de la empresa titular y las empresas contratadas o subcontratadas	7	12,07
Verificación y seguimiento de la actividad preventiva en las empresas contratadas	nº	%
La empresa titular no verifica el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas	25	43,10
La empresa titular exige justificación documental sobre el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas	20	34,48
La empresa titular verifica el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+2)	9	15,52
La empresa titular promueve una evaluación coordinada de la actividad preventiva con las empresas contratadas o subcontratadas (+3)	4	6,90







ANEXO 2

**Situación de la Gestión
de la Prevención
en el Sector Público
(21 empresas)**

TABLA 1.2

IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN EN LA POLÍTICA PREVENTIVA

Compromiso preventivo de la dirección	nº	%
No hay indicios de su formulación o adopción	4	19,05
La política de prevención se contiene en un documento escrito	6	28,57
Política de prevención escrita y difundida en el conjunto de la empresa	10	47,62
Todos los estamentos de la empresa han participado en la formulación de la política de prevención (+3)	1	4,76
Asignación de responsabilidades de prevención a la cadena de mandos	nº	%
Sin asignación de responsabilidades	5	23,81
Asignación de responsabilidades solamente verbal	8	38,10
Constancia documental de asignación de responsabilidades a los principales directivos	6	28,57
Constancia documental de asignación de responsabilidades a toda la cadena de mandos	2	9,52
Implicación de la cadena de mandos	nº	%
Ausencia generalizada o mayoritaria de implicación	6	28,57
En general manifiestan interés pero no se refleja en sus actuaciones	10	47,62
Una parte de los mandos y directivos impulsan políticas de prevención en sus áreas de responsabilidad	3	14,29
La dirección exige a los mandos y directivos que apliquen políticas de prevención en sus áreas de responsabilidad	2	9,52
Integración de la gestión preventiva	nº	%
La dirección carece totalmente de estrategias de gestión preventiva	3	14,29
La dirección delega en un servicio externo todas las funciones preventivas	1	4,76
La dirección delega en personal técnico de la propia empresa las funciones y/o la interlocución en materia de prevención	15	71,43
Miembros relevantes de la dirección asumen las funciones y/o la interlocución en materia de prevención	2	9,52
Provisión de recursos adecuados para la prevención	nº	%
Sin recursos financieros ni humanos asignados a prevención o muy insuficientes	3	14,29
Recursos financieros y/o humanos asignados mayoritariamente a "actividades de servicio (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, etc....)	11	52,38
Recursos financieros y/o humanos asignados tanto a "actividades de servicio" como a "actividades de intervención" para la mejora de las condiciones de trabajo (cambios en procesos técnicos y/o organizativos)	6	28,57
Asignación de recursos previa definición de objetivos e identificación de necesidades preventivas	1	4,76

Implicación de la dirección en la evaluación de los resultados preventivos	nº	%
La dirección se desentiende de los resultados preventivos salvo en situaciones graves	8	38,10
La dirección recibe esporádicamente informes de resultados en prevención	5	23,81
La dirección recibe anualmente un informe global sobre los resultados en prevención	8	38,10
La dirección evalúa sistemáticamente los resultados preventivos de cada departamento y exige responsabilidades a la cadena de mandos (+3)	0	0,00
Reconocimiento de los esfuerzos y logros en prevención	nº	%
Ninguna iniciativa de reconocimiento por parte de la dirección	5	23,81
Reconocimiento verbal esporádico llegado el caso	14	66,67
Política de reconocimiento sistemático individual a trabajadores y/o a mandos	2	9,52
Política de reconocimiento sistemático individual y colectivo	0	0,00
Armonización prevención-productividad	nº	%
La política de productividad se fija al margen de los criterios de prevención	11	52,38
Voluntad de integración prevención-producción pero sin constancia documental	6	28,57
Constancia documental de la voluntad política de la empresa de hacer compatibles la prevención y la productividad	3	14,29
La voluntad de integración prevención-productividad se plasma en la práctica (+3)	1	4,76

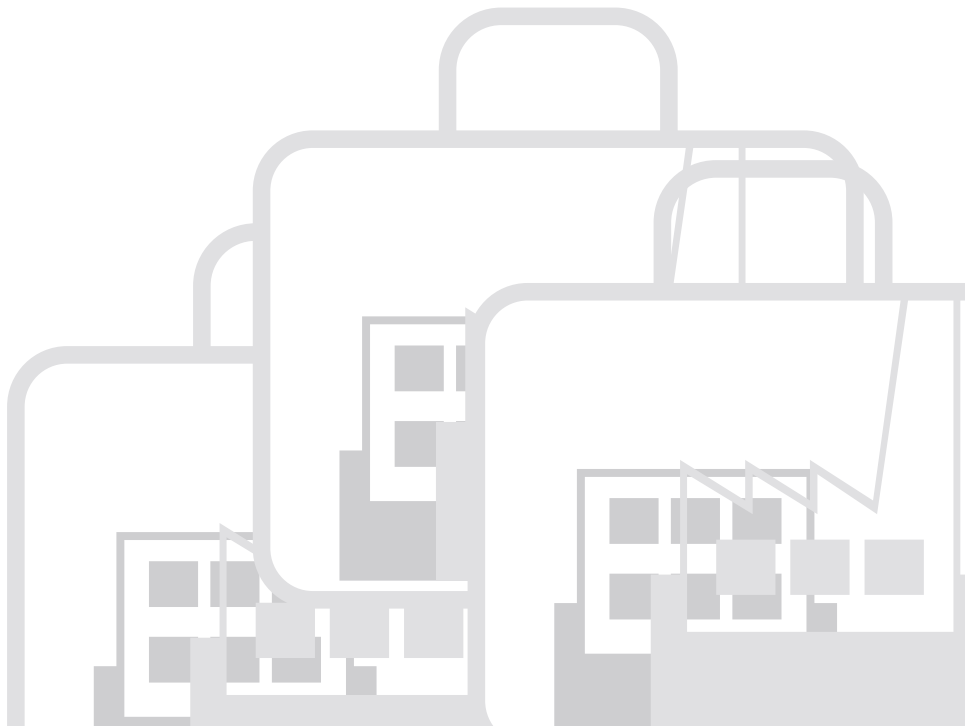


TABLA 2.2

ENFOQUE GLOBAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Ámbito integral de la prevención	nº	%
Sin objetivos de prevención explícitos y documentados	5	23,81
Objetivos expresados únicamente en términos de reducción de accidentes	6	28,57
Los objetivos incluyen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales	7	33,33
Objetivo explícito de evitar cualquier daño a la salud derivado del trabajo	3	14,29
Atención a los diferentes riesgos	nº	%
Acciones exclusivamente dirigidas a factores de riesgo de seguridad	9	42,86
Atención a factores de riesgo higiénico (+1)	3	14,29
Atención a factores ergonómicos (+2)	3	14,29
Atención a factores psicosociales (+3)	6	28,57
Mejora continua de las condiciones de trabajo	nº	%
Prevención mayoritariamente basada en medidas de protección personal o en la modificación del comportamiento individual	9	42,86
Prevención mayoritariamente basada en medidas de protección colectiva o en introducir cambios para mejorar las condiciones de trabajo	6	28,57
Prioridad efectiva al control del riesgo en origen (+2)	2	9,52
Los cambios para mejorar las condiciones de trabajo se evalúan sistemáticamente y se van adaptando o mejorando progresivamente	4	19,05
Orientación a resultados	nº	%
Sin documentación sobre evaluación de la eficacia de las intervenciones preventivas	9	42,86
Investigación sistemática de accidentes y/o enfermedades profesionales	6	28,57
Controles periódicos ambientales y/o de las condiciones de trabajo (+2)	5	23,81
Integración de la vigilancia de la salud en la evaluación de eficacia (+3)	1	4,76
Buenas prácticas en la realización de las tareas	nº	%
No existen normas o procedimientos escritos en materia de salud y seguridad para la realización de tareas que impliquen riesgos	9	42,86
Existen normas o procedimientos escritos pero son difícilmente aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo	5	23,81
Las normas o procedimientos escritos son aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo pero nadie controla su aplicación	6	28,57
Las normas o procedimientos escritos son aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo y los mandos intermedios promueven su cumplimiento.	1	4,76

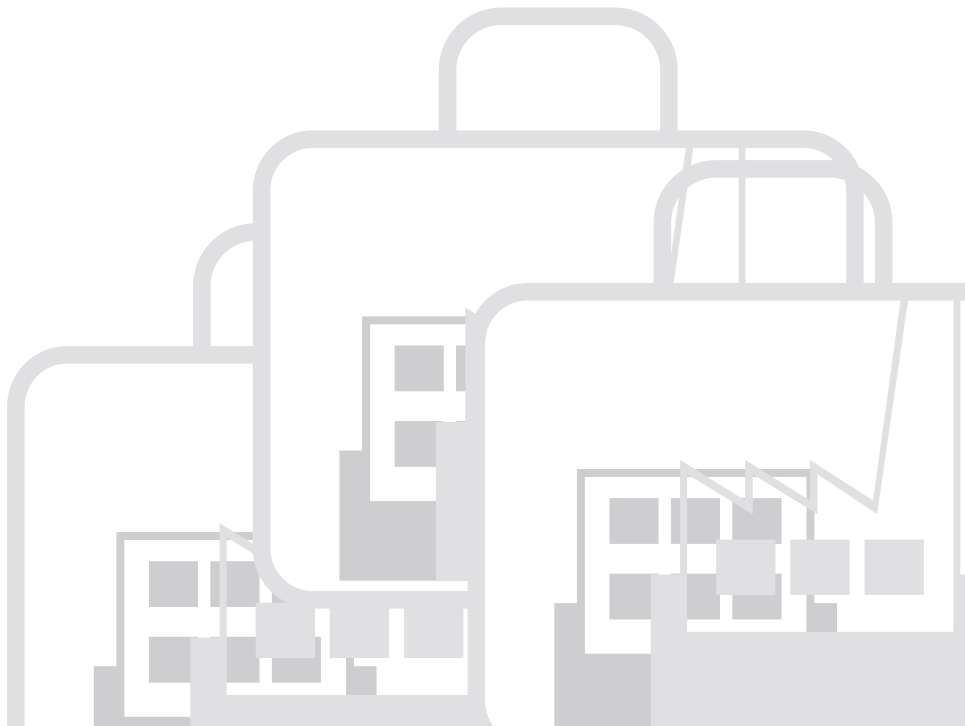


TABLA 3.2

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Formas efectivas de participación de los trabajadores	nº	%
Sin representación de los trabajadores en materia de prevención	0	0,00
Existen representantes de los trabajadores en materia de prevención y/o Comité de Seguridad y Salud	6	28,57
Los representantes de los trabajadores presentan habitualmente propuestas e iniciativas en materia de prevención (+2)	9	42,86
Los representantes se comunican habitualmente con los trabajadores para tratar cuestiones relacionadas con la prevención (+3)	6	28,57
Procedimientos coherentes de consulta	nº	%
La empresa raramente consulta con los trabajadores o sus representantes cuestiones relacionadas con la prevención	7	33,33
En general se informa a los trabajadores o sus representantes de decisiones ya tomadas como una mera formalidad o para solicitar su adhesión	9	42,86
Las decisiones en materia de prevención suelen consultarse previamente con los trabajadores o sus representantes	2	9,52
En general existe voluntad de llegar a acuerdos con los trabajadores o sus representantes sobre cuestiones preventivas (+3)	3	14,29
Participación de los trabajadores en la actividad preventiva	nº	%
Sin posibilidad práctica de participar en la organización de las actividades preventivas ni de discutir sus resultados	8	38,10
Posibilidad de debatir sobre los resultados o conclusiones de las actividades preventivas	10	47,62
Posibilidad de debatir sobre los métodos y procedimientos para llevar a cabo las actividades preventivas (+2)	2	9,52
Reconocimiento efectivo de la capacidad de investigar autónomamente los problemas y de aportar las propias iniciativas y conclusiones (+3)	1	4,76
Funcionamiento de los cauces de consulta	nº	%
Sin constancia documental de funcionamiento reglado	2	9,52
Existencia de un reglamento interno o norma de funcionamiento escrita	4	19,05
Reuniones regulares del Comité de Seguridad y Salud o consultas periódicas (+2)	5	23,81
Las reuniones se convocan con orden del día y se levanta el acta correspondiente (+3)	10	47,62

Capacitación de los representantes de los trabajadores (o de los propios trabajadores en caso de inexistencia de representantes)	nº	%
Sin formación o muy insuficiente	3	14,29
Formación básica en prevención de carácter general	10	47,62
Formación específica sobre los riesgos del sector o de la actividad (+2)	2	9,52
Actualización regular de la formación (+3)	6	28,57
Cauces de comunicación en materia de prevención de riesgos	nº	%
Sin cauces habituales de comunicación entre dirección y trabajadores	6	28,57
Cauces de comunicación predominantemente unidireccionales “de arriba abajo”	6	28,57
Flujos regulares de comunicación bidireccional entre la dirección y los trabajadores	8	38,10
La dirección promueve la emisión de opiniones “de abajo arriba” y las toma en consideración (+3)	1	4,76

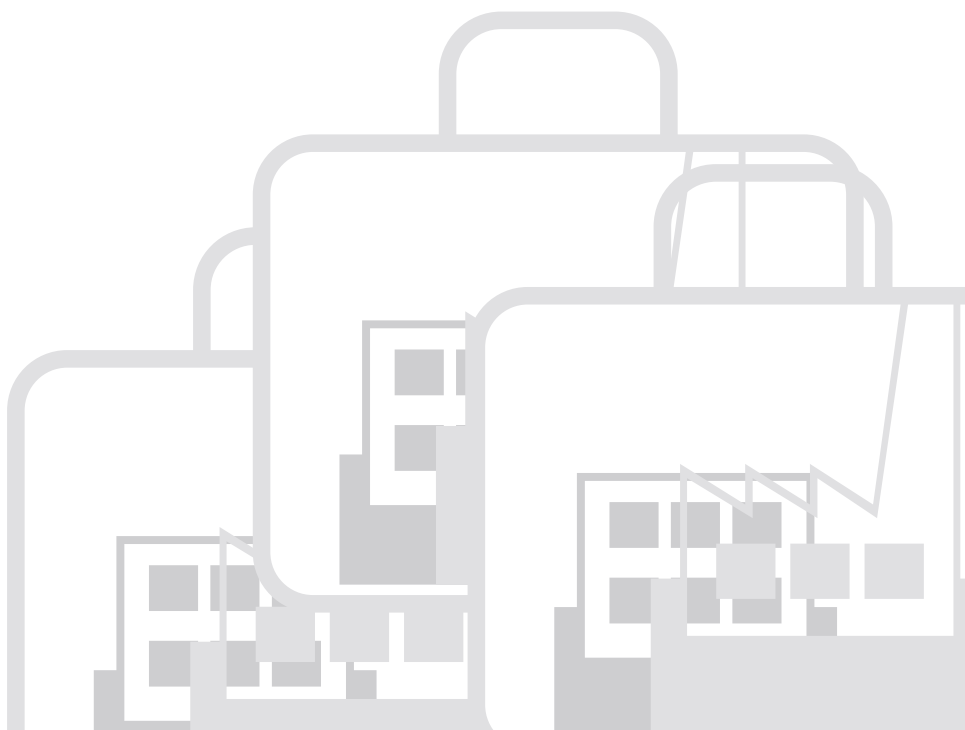


TABLA 4.2

GESTIÓN EFICAZ DE LOS PROCESOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Diagnóstico de necesidades	nº	%
No se ha realizado un diagnóstico de necesidades preventivas	6	28,57
Diagnóstico inicial de necesidades encargado a una entidad externa	7	33,33
Diagnóstico de necesidades sometido a debate entre la dirección y los representantes de los trabajadores	4	19,05
Organización de la prevención adaptada al diagnóstico de necesidades (+3)	4	19,05
Evaluación de riesgos	nº	%
No se ha realizado o realizada de manera “estándar” o automatizada	2	9,52
Evaluación de riesgos indiscriminada sin planificación ni objetivos predefinidos	10	47,62
Evaluación centrada en los riesgos identificados que no han podido eliminarse	6	28,57
La dirección y/o los trabajadores o sus representantes se implican en el proceso de evaluación de riesgos (+3)	3	14,29
Planificación de la prevención	nº	%
Carencia de un plan de prevención o plan superficial o insuficientemente documentado	10	47,62
Plan de prevención que incluye programas de acción detallados	7	33,33
Programas con plazos de ejecución y asignación de responsabilidades (+2)	4	19,05
Programas con objetivos medibles y previsión de indicadores de eficacia (+3)	0	0,00
Ejecución de los programas de acción preventiva	nº	%
Sin programas preventivos específicos	6	28,57
Programas preventivos sin ejecutar o con importantes insuficiencias	8	38,10
Ejecución tardía y/o incompleta de las previsiones de los programas preventivos	7	33,33
Ejecución sistemática de los programas en contenido y plazos	0	0,00
Vigilancia de la salud	nº	%
Reconocimientos médicos de carácter inespecífico	4	19,05
Reconocimientos específicos según riesgos aunque sin objetivos predefinidos	9	42,86
Plan documentado de vigilancia de la salud con objetivos definidos	7	33,33
Los resultados de las actividades de vigilancia de la salud se utilizan como indicador de eficacia preventiva y retroalimentan la evaluación de riesgos (+3)	1	4,76

Formación	nº	%
La actividad de formación en materia de prevención es escasa o nula	6	28,57
La actividad formativa se reduce a cursos más o menos generales con escasa o nula definición de objetivos	11	52,38
La formación se planifica a partir de un diagnóstico de necesidades	3	14,29
Se aplican sistemáticamente mecanismos de evaluación de la formación (+3)	1	4,76
Documentación	nº	%
Sin archivos de documentación preventiva o muy deficientes	6	28,57
Archivos de documentación preventiva con dificultades para su recuperación	6	28,57
Documentación preventiva recuperable pero con dificultades para su análisis y explotación	4	19,05
Documentación preventiva archivada, accesible, recuperable y utilizable	5	23,81
Mejora continua de los procedimientos para la gestión de la prevención	nº	%
Los procedimientos establecidos para la gestión de las actividades preventivas no son objeto de revisión	7	33,33
Sólo ocasionalmente se revisan los procedimientos para la gestión de las actividades preventivas	8	38,10
Los procedimientos para la gestión de las actividades preventivas son evaluados con cierta frecuencia	6	28,57
Existen programas sistemáticos de mejora continua de los procedimientos establecidos para la gestión de las actividades preventivas	0	0,00

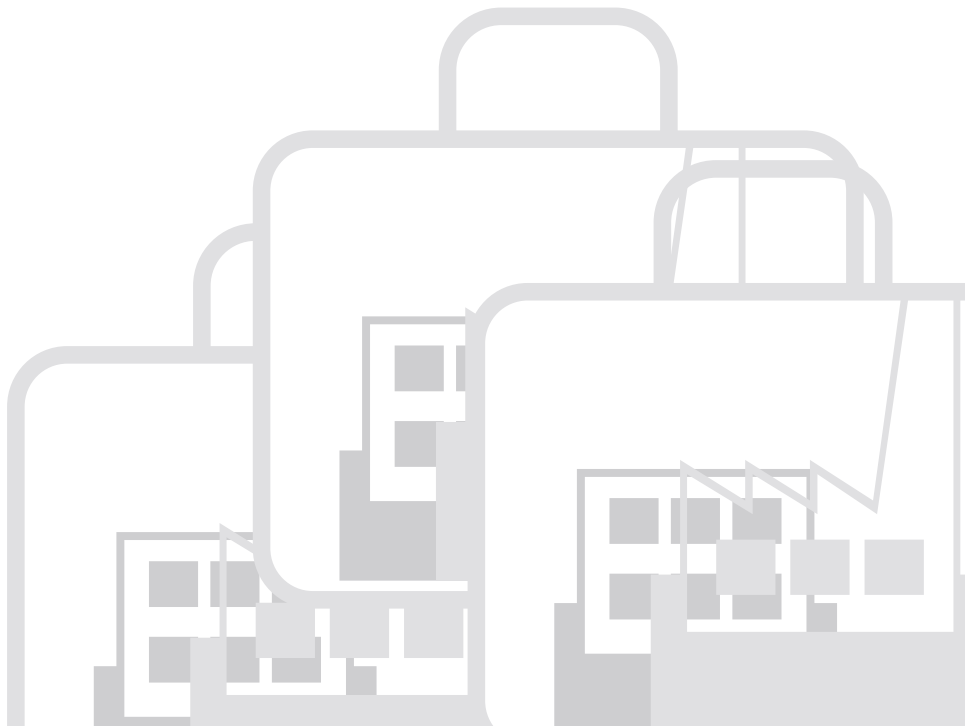
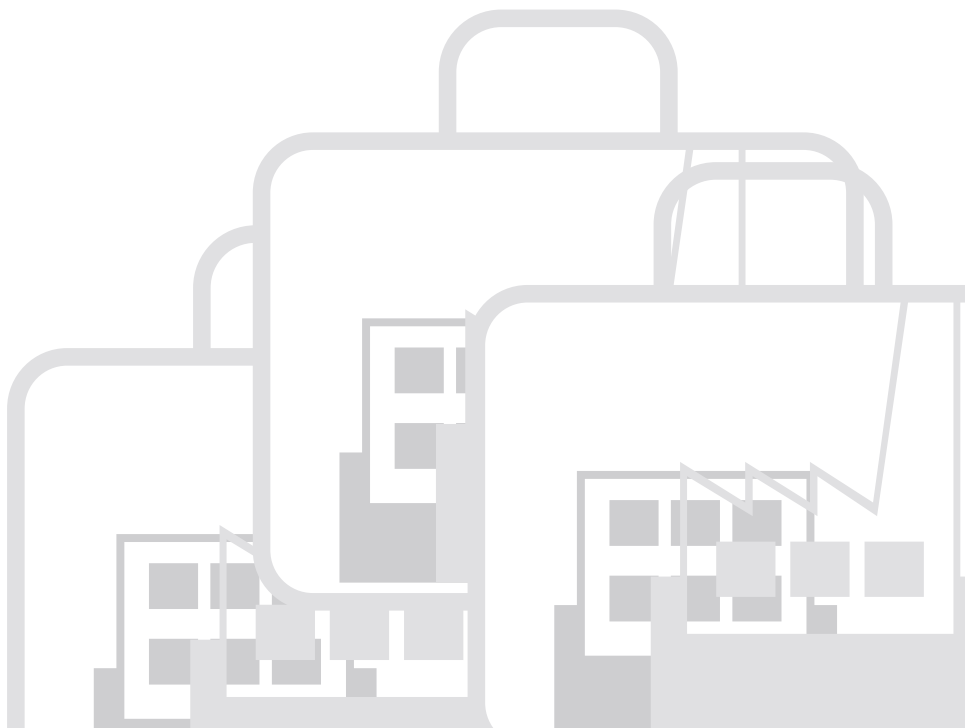


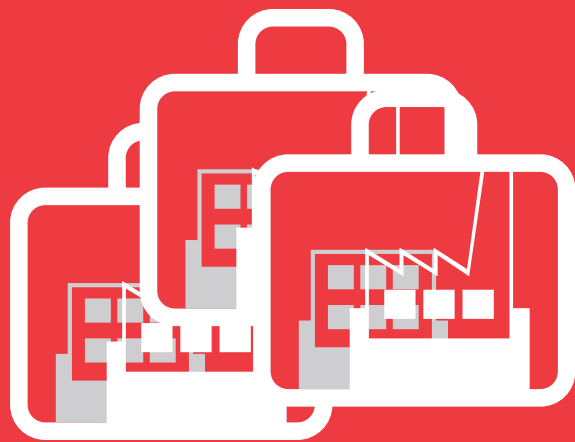
TABLA 5.2

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS (solamente en los casos en que proceda: 20 empresas)

Integración de la prevención en la política de contrata	nº	%
La política de contrata no incluye requisitos en materia de prevención	9	45,00
Constancia documental de los requisitos en materia de prevención que deben cumplir las empresas contratadas o subcontratadas	6	30,00
Constancia documental del compromiso de cumplimiento de los requisitos en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+2)	4	20,00
Verificación periódica desde la empresa titular del cumplimiento de los requisitos en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+3)	1	5,00
Coordinación de las políticas preventivas	nº	%
Ausencia de actividades de coordinación en materia de prevención	12	60,00
Actividades de coordinación aisladas o esporádicas	2	10,00
Designación por la empresa titular de una o más personas con funciones de coordinación en materia de prevención	6	30,00
La empresa titular promueve actividades sistemáticas de coordinación (+3)	0	0,00
Evaluación e intervención sobre los riesgos propios y comunes	nº	%
Evaluación de riesgos e intervención preventiva inexistente o muy deficiente en la mayoría de empresas	10	50,00
Evaluación e intervención preventiva centrada en los riesgos propios de cada empresa	7	35,00
La evaluación e intervención preventiva tiene en cuenta los riesgos propios de cada empresa y algunos riesgos comunes	3	15,00
En la evaluación e intervención preventiva se abordan sistemáticamente tanto los riesgos propios como los comunes	0	0,00
Intercambio de información preventiva entre las empresas	nº	%
No existe intercambio de información preventiva entre las empresas	11	55,00
Ocasionalmente las empresas intercambian información preventiva	9	45,00
Intercambio sistemático de información preventiva entre las empresas	0	0,00
Las empresas se mantienen recíprocamente informadas en materia de prevención de riesgos y difunden estas informaciones entre sus trabajadores	0	0,00

Coordinación de la participación de los trabajadores	nº	%
La participación de los trabajadores es escasa o nula en la mayoría de empresas	10	50,00
Escasa o nula coordinación entre los trabajadores o sus representantes en las distintas empresas	9	45,00
Los representantes de los trabajadores de la empresa titular se preocupan de la prevención en las empresas contratadas (+2)	1	5,00
Se llevan a cabo reuniones de coordinación entre los trabajadores o representantes de la empresa titular y las empresas contratadas o subcontratadas	0	0,00
Verificación y seguimiento de la actividad preventiva en las empresas contratadas	nº	%
La empresa titular no verifica el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas	11	55,00
La empresa titular exige justificación documental sobre el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas	6	30,00
La empresa titular verifica el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+2)	2	10,00
La empresa titular promueve una evaluación coordinada de la actividad preventiva con las empresas contratadas o subcontratadas (+3)	1	5,00







ANEXO 3

**Situación de la Gestión
de la Prevención
en el Sector Privado
(46 empresas)**

TABLA 1.3

IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN EN LA POLÍTICA PREVENTIVA

Compromiso preventivo de la dirección	nº	%
No hay indicios de su formulación o adopción	3	6,52
La política de prevención se contiene en un documento escrito	15	32,61
Política de prevención escrita y difundida en el conjunto de la empresa	19	41,30
Todos los estamentos de la empresa han participado en la formulación de la política de prevención (+3) *	9	19,57
Asignación de responsabilidades de prevención a la cadena de mandos	nº	%
Sin asignación de responsabilidades	6	13,04
Asignación de responsabilidades solamente verbal	10	21,74
Constancia documental de asignación de responsabilidades a los principales directivos	15	32,61
Constancia documental de asignación de responsabilidades a toda la cadena de mandos	15	32,61
Implicación de la cadena de mandos	nº	%
Ausencia generalizada o mayoritaria de implicación	7	15,22
En general manifiestan interés pero no se refleja en sus actuaciones	24	52,17
Una parte de los mandos y directivos impulsan políticas de prevención en sus áreas de responsabilidad	4	8,70
La dirección exige a los mandos y directivos que apliquen políticas de prevención en sus áreas de responsabilidad	11	23,91
Integración de la gestión preventiva	nº	%
La dirección carece totalmente de estrategias de gestión preventiva	2	4,35
La dirección delega en un servicio externo todas las funciones preventivas	5	10,87
La dirección delega en personal técnico de la propia empresa las funciones y/o la interlocución en materia de prevención	30	65,22
Miembros relevantes de la dirección asumen las funciones y/o la interlocución en materia de prevención	9	19,57
Provisión de recursos adecuados para la prevención	nº	%
Sin recursos financieros ni humanos asignados a prevención o muy insuficientes	4	8,70
Recursos financieros y/o humanos asignados mayoritariamente a "actividades de servicio (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, etc....)	23	50,00
Recursos financieros y/o humanos asignados tanto a "actividades de servicio" como a " actividades de intervención" para la mejora de las condiciones de trabajo (cambios en procesos técnicos y/o organizativos)	13	28,26
Asignación de recursos previa definición de objetivos e identificación de necesidades preventivas	6	13,04

Implicación de la dirección en la evaluación de los resultados preventivos	nº	%
La dirección se desentiende de los resultados preventivos salvo en situaciones graves	8	17,39
La dirección recibe esporádicamente informes de resultados en prevención	7	15,22
La dirección recibe anualmente un informe global sobre los resultados en prevención	21	45,65
La dirección evalúa sistemáticamente los resultados preventivos de cada departamento y exige responsabilidades a la cadena de mandos (+3)	10	21,74
Reconocimiento de los esfuerzos y logros en prevención	nº	%
Ninguna iniciativa de reconocimiento por parte de la dirección	18	39,13
Reconocimiento verbal esporádico llegado el caso	18	39,13
Política de reconocimiento sistemático individual a trabajadores y/o a mandos	6	13,04
Política de reconocimiento sistemático individual y colectivo	4	8,70
Armonización prevención-productividad	nº	%
La política de productividad se fija al margen de los criterios de prevención	22	47,83
Voluntad de integración prevención-producción pero sin constancia documental	9	19,57
Constancia documental de la voluntad política de la empresa de hacer compatibles la prevención y la productividad	12	26,09
La voluntad de integración prevención-productividad se plasma en la práctica (+3)	3	6,52

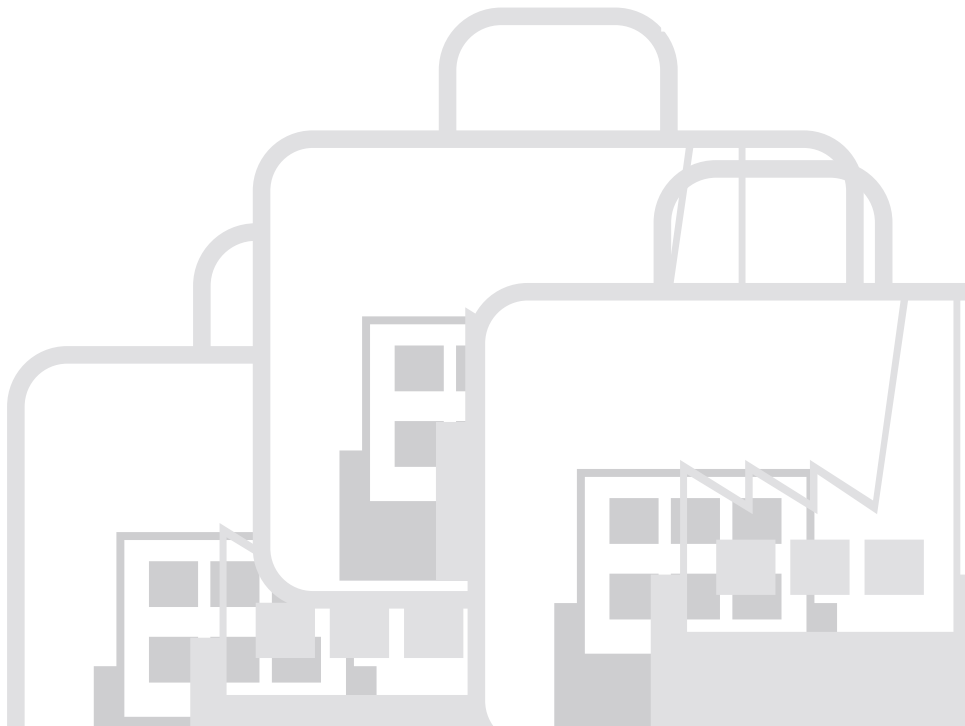


TABLA 2.3

ENFOQUE GLOBAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Ámbito integral de la prevención	nº	%
Sin objetivos de prevención explícitos y documentados	8	17,39
Objetivos expresados únicamente en términos de reducción de accidentes	18	39,13
Los objetivos incluyen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales	12	26,09
Objetivo explícito de evitar cualquier daño a la salud derivado del trabajo	8	17,39
Atención a los diferentes riesgos	nº	%
Acciones exclusivamente dirigidas a factores de riesgo de seguridad	23	50,00
Atención a factores de riesgo higiénico (+1)	6	13,04
Atención a factores ergonómicos (+2)	11	23,91
Atención a factores psicosociales (+3)	6	13,04
Mejora continua de las condiciones de trabajo	nº	%
Prevención mayoritariamente basada en medidas de protección personal o en la modificación del comportamiento individual	21	45,65
Prevención mayoritariamente basada en medidas de protección colectiva o en introducir cambios para mejorar las condiciones de trabajo	12	26,09
Prioridad efectiva al control del riesgo en origen (+2)	7	15,22
Los cambios para mejorar las condiciones de trabajo se evalúan sistemáticamente y se van adaptando o mejorando progresivamente	6	13,04
Orientación a resultados	nº	%
Sin documentación sobre evaluación de la eficacia de las intervenciones preventivas	15	32,61
Investigación sistemática de accidentes y/o enfermedades profesionales	10	21,74
Controles periódicos ambientales y/o de las condiciones de trabajo (+2)	16	34,78
Integración de la vigilancia de la salud en la evaluación de eficacia (+3)	5	10,87
Buenas prácticas en la realización de las tareas	nº	%
No existen normas o procedimientos escritos en materia de salud y seguridad para la realización de tareas que impliquen riesgos	3	6,52
Existen normas o procedimientos escritos pero son difícilmente aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo	12	26,09
Las normas o procedimientos escritos son aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo pero nadie controla su aplicación	23	50,00
Las normas o procedimientos escritos son aplicables en las condiciones habituales de organización del trabajo y los mandos intermedios promueven su cumplimiento.	8	17,39

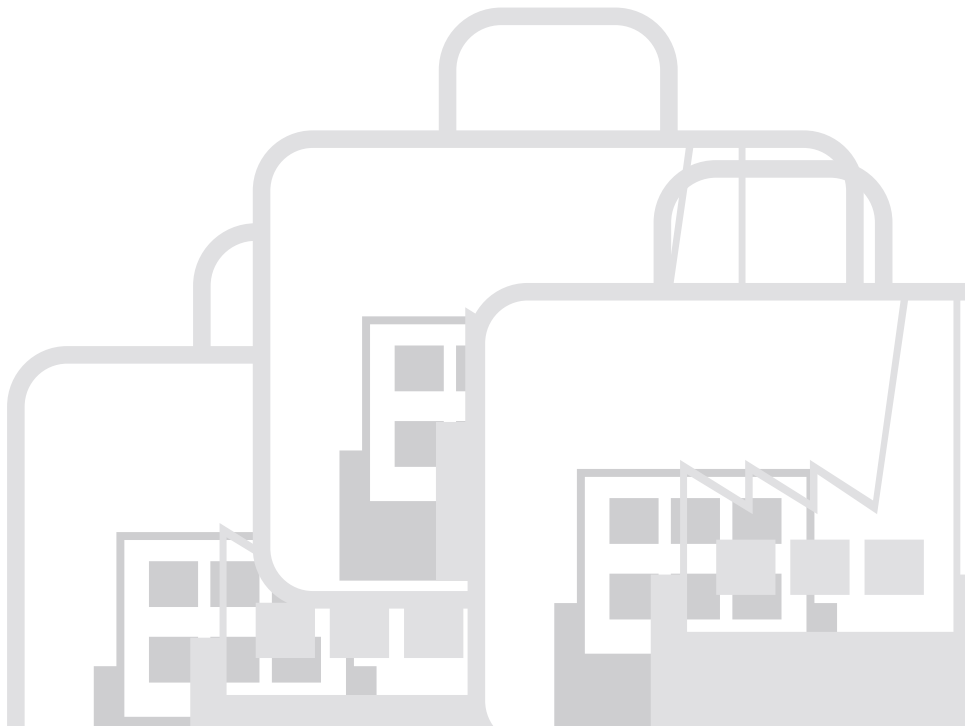


TABLA 3.3

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Formas efectivas de participación de los trabajadores	nº	%
Sin representación de los trabajadores en materia de prevención	1	2,17
Existen representantes de los trabajadores en materia de prevención y/o Comité de Seguridad y Salud	11	23,91
Los representantes de los trabajadores presentan habitualmente propuestas e iniciativas en materia de prevención (+2)	15	32,61
Los representantes se comunican habitualmente con los trabajadores para tratar cuestiones relacionadas con la prevención (+3)	19	41,30
Procedimientos coherentes de consulta	nº	%
La empresa raramente consulta con los trabajadores o sus representantes cuestiones relacionadas con la prevención	10	21,74
En general se informa a los trabajadores o sus representantes de decisiones ya tomadas como una mera formalidad o para solicitar su adhesión	20	43,48
Las decisiones en materia de prevención suelen consultarse previamente con los trabajadores o sus representantes	8	17,39
En general existe voluntad de llegar a acuerdos con los trabajadores o sus representantes sobre cuestiones preventivas (+3)	8	17,39
Participación de los trabajadores en la actividad preventiva	nº	%
Sin posibilidad práctica de participar en la organización de las actividades preventivas ni de discutir sus resultados	14	30,43
Posibilidad de debatir sobre los resultados o conclusiones de las actividades preventivas	12	26,09
Posibilidad de debatir sobre los métodos y procedimientos para llevar a cabo las actividades preventivas (+2)	14	30,43
Reconocimiento efectivo de la capacidad de investigar autónomamente los problemas y de aportar las propias iniciativas y conclusiones (+3)	6	13,04
Funcionamiento de los cauces de consulta	nº	%
Sin constancia documental de funcionamiento reglado	1	2,17
Existencia de un reglamento interno o norma de funcionamiento escrita	4	8,70
Reuniones regulares del Comité de Seguridad y Salud o consultas periódicas (+2)	12	26,09
Las reuniones se convocan con orden del día y se levanta el acta correspondiente (+3)	29	63,04
Capacitación de los representantes de los trabajadores (o de los propios trabajadores en caso de inexistencia de representantes)	nº	%
Sin formación o muy insuficiente	1	2,17
Formación básica en prevención de carácter general	27	58,70
Formación específica sobre los riesgos del sector o de la actividad (+2)	11	23,91
Actualización regular de la formación (+3)	7	15,22

Cauces de comunicación en materia de prevención de riesgos	n°	%
Sin cauces habituales de comunicación entre dirección y trabajadores	4	8,70
Cauces de comunicación predominantemente unidireccionales "de arriba abajo"	18	39,13
Flujos regulares de comunicación bidireccional entre la dirección y los trabajadores	18	39,13
La dirección promueve la emisión de opiniones "de abajo arriba" y las toma en consideración (+3)	6	13,04

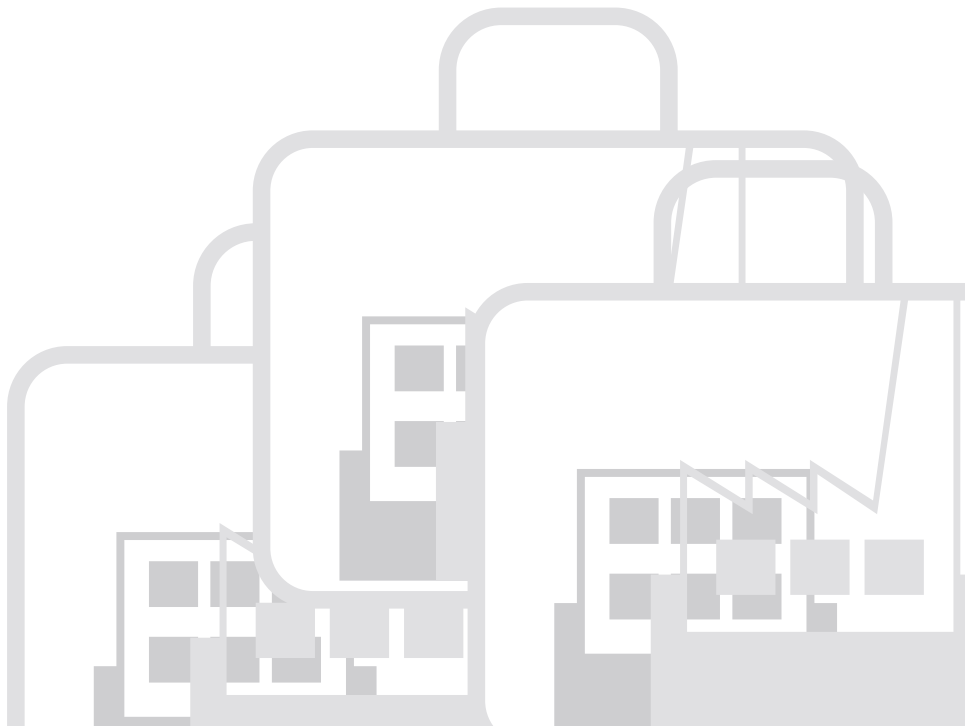


TABLA 4.3

GESTIÓN EFICAZ DE LOS PROCESOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Diagnóstico de necesidades	nº	%
No se ha realizado un diagnóstico de necesidades preventivas	11	23,91
Diagnóstico inicial de necesidades encargado a una entidad externa	14	30,43
Diagnóstico de necesidades sometido a debate entre la dirección y los representantes de los trabajadores	14	30,43
Organización de la prevención adaptada al diagnóstico de necesidades (+3)	7	15,22
Evaluación de riesgos	nº	%
No se ha realizado o realizada de manera “estándar” o automatizada	7	15,22
Evaluación de riesgos indiscriminada sin planificación ni objetivos predefinidos	9	19,57
Evaluación centrada en los riesgos identificados que no han podido eliminarse	11	23,91
La dirección y/o los trabajadores o sus representantes se implican en el proceso de evaluación de riesgos (+3)	19	41,30
Planificación de la prevención	nº	%
Carencia de un plan de prevención o plan superficial o insuficientemente documentado	11	23,91
Plan de prevención que incluye programas de acción detallados	17	36,96
Programas con plazos de ejecución y asignación de responsabilidades (+2)	12	26,09
Programas con objetivos medibles y previsión de indicadores de eficacia (+3)	6	13,04
Ejecución de los programas de acción preventiva	nº	%
Sin programas preventivos específicos	6	13,04
Programas preventivos sin ejecutar o con importantes insuficiencias	11	23,91
Ejecución tardía y/o incompleta de las previsiones de los programas preventivos	20	43,48
Ejecución sistemática de los programas en contenido y plazos	9	19,57
Vigilancia de la salud	nº	%
Reconocimientos médicos de carácter inespecífico	13	28,26
Reconocimientos específicos según riesgos aunque sin objetivos predefinidos	16	34,78
Plan documentado de vigilancia de la salud con objetivos definidos	11	23,91
Los resultados de las actividades de vigilancia de la salud se utilizan como indicador de eficacia preventiva y retroalimentan la evaluación de riesgos (+3)	6	13,04

Formación	nº	%
La actividad de formación en materia de prevención es escasa o nula	10	21,74
La actividad formativa se reduce a cursos más o menos generales con escasa o nula definición de objetivos	20	43,48
La formación se planifica a partir de un diagnóstico de necesidades	11	23,91
Se aplican sistemáticamente mecanismos de evaluación de la formación (+3)	5	10,87
Documentación	nº	%
Sin archivos de documentación preventiva o muy deficientes	9	19,57
Archivos de documentación preventiva con dificultades para su recuperación	4	8,70
Documentación preventiva recuperable pero con dificultades para su análisis y explotación	12	26,09
Documentación preventiva archivada, accesible, recuperable y utilizable.	21	45,65
Mejora continua de los procedimientos para la gestión de la prevención	nº	%
Los procedimientos establecidos para la gestión de las actividades preventivas no son objeto de revisión	6	13,04
Sólo ocasionalmente se revisan los procedimientos para la gestión de las actividades preventivas	26	56,52
Los procedimientos para la gestión de las actividades preventivas son evaluados con cierta frecuencia	11	23,91
Existen programas sistemáticos de mejora continua de los procedimientos establecidos para la gestión de las actividades preventivas	3	6,52

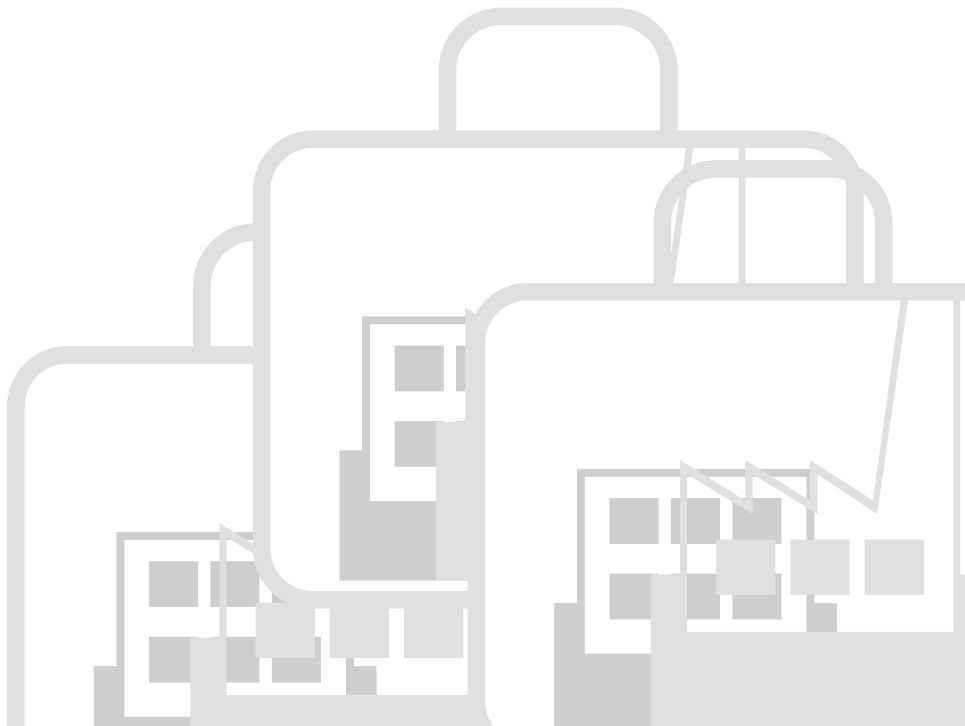


TABLA 5.3

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS (solamente en los casos en que proceda: 38 empresas)

Integración de la prevención en la política de contrata	nº	%
La política de contrata no incluye requisitos en materia de prevención	8	21,05
Constancia documental de los requisitos en materia de prevención que deben cumplir las empresas contratadas o subcontratadas	11	28,95
Constancia documental del compromiso de cumplimiento de los requisitos en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+2)	11	28,95
Verificación periódica desde la empresa titular del cumplimiento de los requisitos en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+3)	8	21,05
Coordinación de las políticas preventivas	nº	%
Ausencia de actividades de coordinación en materia de prevención	11	28,95
Actividades de coordinación aisladas o esporádicas	6	15,79
Designación por la empresa titular de una o más personas con funciones de coordinación en materia de prevención	17	44,74
La empresa titular promueve actividades sistemáticas de coordinación (+3)	4	10,53
Evaluación e intervención sobre los riesgos propios y comunes	nº	%
Evaluación de riesgos e intervención preventiva inexistente o muy deficiente en la mayoría de empresas	11	28,95
Evaluación e intervención preventiva centrada en los riesgos propios de cada empresa	13	34,21
La evaluación e intervención preventiva tiene en cuenta los riesgos propios de cada empresa y algunos riesgos comunes	10	26,32
En la evaluación e intervención preventiva se abordan sistemáticamente tanto los riesgos propios como los comunes	4	10,53
Intercambio de información preventiva entre las empresas	nº	%
No existe intercambio de información preventiva entre las empresas	18	47,37
Ocasionalmente las empresas intercambian información preventiva	12	31,58
Intercambio sistemático de información preventiva entre las empresas	7	18,42
Las empresas se mantienen recíprocamente informadas en materia de prevención de riesgos y difunden estas informaciones entre sus trabajadores	1	2,63

Coordinación de la participación de los trabajadores	nº	%
La participación de los trabajadores es escasa o nula en la mayoría de empresas	13	34,21
Escasa o nula coordinación entre los trabajadores o sus representantes en las distintas empresas	9	23,68
Los representantes de los trabajadores de la empresa titular se preocupan de la prevención en las empresas contratadas (+2)	9	23,68
Se llevan a cabo reuniones de coordinación entre los trabajadores o representantes de la empresa titular y las empresas contratadas o subcontratadas	7	18,42
Verificación y seguimiento de la actividad preventiva en las empresas contratadas	nº	%
La empresa titular no verifica el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas	13	34,21
La empresa titular exige justificación documental sobre el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas	14	36,84
La empresa titular verifica el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas contratadas o subcontratadas (+2)	7	18,42
La empresa titular promueve una evaluación coordinada de la actividad preventiva con las empresas contratadas o subcontratadas (+3)	4	10,53

