

Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas

Système de gestion préventive: Organisation et définition de fonctions préventives
Prevention management system: Organization and prevention functions

| Vigencia | Actualizada por NTP | Observaciones | |
|-------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|
| Válida | | | |
| ANÁLISIS | | | |
| Criterios legales | | Criterios técnicos | |
| Derogados: | Vigentes: SI | Desfasados: | Operativos: SI |

Redactores:

Manuel Bestratén Belloví
Ingeniero Industrial

Miguel Angel Marrón Vidal
Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen la obligatoriedad de que la empresa desarrolle un sistema de prevención de riesgos laborales, con los procedimientos necesarios y la documentación definida en art. 23 de la citada Ley. En base a ello, y ante la conveniencia de que los procedimientos sean escritos para facilitar su implantación y seguimiento, se desarrolla un grupo de Notas Técnicas de Prevención (NTP) como la presente, para facilitar su elaboración. Esta NTP se centra en la definición de funciones preventivas, base esencial para organizar e integrar esta materia en las actividades cotidianas de la empresa.

Introducción

Tal y como recogen la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar dentro de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción. El desarrollo de tal actividad preventiva se hará organizando la prevención de acuerdo al capítulo III del citado RD 39/1997.

No existe un único sistema válido de organización de la prevención, ya que dependerá de cómo esté organizada la empresa y la cultura que en ella exista. El modelo más eficaz en cada caso es aquel que se integre plenamente a la propia organización productiva, logrando que directivos, técnicos, mandos y trabajadores, asuman las responsabilidades que tienen en la materia. En todo caso y sea cual fuere la modalidad de organización preventiva elegida de acuerdo a la legislación vigente en función de la plantilla y la actividad (propio empresario, trabajador designado, o servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno), es necesario disponer siempre en todo centro de trabajo de personas involucradas en tareas de coordinación, seguimiento y control de la gestión de la prevención de riesgos laborales. Aunque es permisible legalmente que una empresa pueda concertar toda la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, es del todo recomendable que alguien competente de la misma y contando con el apoyo de la Dirección, actúe de vínculo con tal Servicio y preste el apoyo logístico necesario para el correcto desarrollo e implantación del sistema.

La Dirección es quien debe definir y dar a conocer el organigrama general de la empresa en el que se determinen las funciones a desarrollar por cada uno de sus miembros. Dentro de ese organigrama habría que definir las funciones de prevención de riesgos laborales, en coherencia con la propia política de prevención que la empresa quiera desarrollar, y también, de su organización general. La definición por escrito de las funciones preventivas de los miembros de una organización y velar por su cumplimiento es no sólo algo necesario, sino además, un medio esencial para lograr el grado de compromiso y de autocontrol que se precisa para desarrollar una cultura empresarial basada en las personas y un eficaz desarrollo del sistema preventivo adoptado.

Por tanto, no se trata de desarrollar una estructura paralela o superpuesta a las ya existentes sin ninguna o pocas conexiones entre ellas, sino todo lo contrario, se trata de adaptar la organización preventiva a la organización global de la empresa, aprovechando incluso, si las hubieren, estructuras organizativas desarrolladas para campos de acción afines, como calidad o medioambiente.

Es conveniente evitar disfuncionalidades de compatibilización de cometidos que puedan surgir en el ámbito de la actuación preventiva por parte de personas que dependiendo orgánicamente de un área o centro de trabajo, debieran colaborar o incluso depender funcionalmente de un Servicio de Prevención propio. Tal situación, frecuente en empresas con varios centros de trabajo y que disponen de un Servicio de Prevención propio, habría de contemplar que la responsabilidad de la acción preventiva en cada centro de trabajo es siempre de la dirección del mismo, la cual debe apoyar el correcto desarrollo del plan preventivo aprobado por la dirección general y las actuaciones que del mismo se deriven. En tal sentido, resulta imprescindible determinar las funciones preventivas de las personas y el tiempo hábil que ello les haya de comportar.

Cabrían considerar dos tipos de actuaciones preventivas de las personas en su quehacer cotidiano: las que comportan el desarrollo de una tarea bien hecha con los estándares de calidad establecidos y en donde los aspectos preventivos debieran formar parte consustancial del trabajo, y aquellas otras, consideradas específicamente preventivas, que constituyen las actuaciones esenciales de la planificación preventiva, por ejemplo la investigación de accidentes y las revisiones de seguridad de los equipos.

Las primeras son fundamentales para lograr la debida integración de la prevención en las tareas y las segundas lo son también, además, para implicar a mandos y trabajadores en el proceso de innovación, mejora y aprendizaje continuo que el sistema de prevención debiera comportar. Hay que tener en cuenta que la prevención de riesgos, como la calidad, se aprende y se asume, logrando cambiar actitudes de las personas, mediante la realización de actividades preventivas específicas que hayan sido cuidadosamente diseñadas y aplicadas con valor pedagógico y que favorezcan a su vez la comunicación y el diálogo entre mandos y trabajadores, base para lograr la necesaria confianza mutua.

Como ya se ha comentado anteriormente, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por la dirección con arreglo a alguna de las modalidades recogidas en el capítulo III del RD 39/1997, las cuales se desarrollan a continuación.

Organización legal de la prevención

A continuación se describen las diferentes modalidades de organización preventiva, de acuerdo a la reglamentación vigente, teniendo en cuenta que cada empresa elegirá la que se adapte a sus características, respetando en todo caso los mínimos que prescribe el RD 39/1997, tal como se indica en la tabla 1, donde se esquematiza la modalidad de organización preventiva en función del número de trabajadores.

TABLA 1
Organización preventiva en función del número de trabajadores

| NÚMERO DE TRABAJADORES | DELEGADOS DE PREVENCIÓN | COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ⁽¹⁾ | SERVICIO DE PREVENCIÓN |
|------------------------|-------------------------|--|---|
| 1-5 | - | NO | Empresario/Trabaj./S. P. ajeno |
| 6-30 | 1 (Del. Personal) | NO | Trabaj./S.P. ajeno |
| 31-49 | 1 | NO | Trabaj./S.P. ajeno |
| 50-100 | 2 | SÍ | Trabaj/ S. P. ajeno |
| 101-250 | 3 | SÍ | Trabaj/ S. P. ajeno |
| 251-500 | 3 | SÍ | Trabaj./S.P.propio ⁽²⁾ /S.P. ajeno |
| 501-1000 | 4 | SÍ | S.P. propio/S.P. ajeno |
| 1001-2000 | 5 | SÍ | S.P. propio/S.P. ajeno |
| 2001-3000 | 6 | SÍ | S.P. propio/S.P. ajeno |
| 3001-4000 | 7 | SÍ | S.P. propio/S.P. ajeno |
| > 4000 | 8 | SÍ | S.P. propio/S.P. ajeno |

⁽¹⁾ Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.

⁽²⁾ Para empresas que pertenezcan al ANEXO 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R. D. 39/97)

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

El empresario (dirección) desarrolla personalmente la actividad de prevención.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas por la dirección, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades preventivas.

Trabajadores designados

El empresario (dirección) designa a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades de prevención que por su complejidad o cualificación no puedan ser desarrolladas por los trabajadores designados, se realizarán a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

En todo caso, cuando la empresa no disponga de servicio de prevención propio, es muy conveniente que en la empresa se designe una persona próxima a dirección que coordine estos temas, para agilizar vías de comunicación y promover una prevención integrada en toda la línea jerárquica. Esta persona, además de una formación básica en prevención de riesgos laborales, de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Servicios de Prevención, debería tener unas buenas capacidades de relaciones humanas y conocimientos de gestión. Su voluntariedad y sensibilidad por las condiciones de trabajo son también aspectos esenciales a tener en cuenta.

Servicio de Prevención Propio o Mancomunado

El servicio de prevención propio constituye una unidad organizativa específica y sus integrantes debieran dedicarse de forma exclusiva en la empresa a la prevención de riesgos laborales, al menos los técnicos de formación superior de las dos especialidades preventivas exigidas. La interdisciplinariedad de los miembros del Servicio es muy conveniente.

El servicio de prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise, en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo.
- La determinación de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Tal como la reglamentación establece, el Servicio de Prevención contará como mínimo con un técnico de dos de las especialidades del nivel superior (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Laboral y Medicina del Trabajo).

Los expertos en las disciplinas preventivas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

En función del tamaño de la empresa, del tipo de riesgos y de su organización, los técnicos de formación superior deberían disponer de colaboradores con funciones del nivel básico y intermedio que integrarán el Servicio de Prevención. La composición del equipo debiera estar en función de las necesidades y de la planificación preventiva.

Los integrantes del Servicio de Prevención realizarán las funciones de acuerdo a su cualificación según indica la reglamentación.

Los Servicios de Prevención estarán dotados de los recursos materiales necesarios para poder realizar eficazmente sus cometidos.

Hay que tener en cuenta que independientemente de que los miembros del Servicio asuman de forma directa la realización de determinadas actuaciones preventivas que les son propias y que no pueden ser transferidas, como por ejemplo la evaluación y control de los riesgos higiénicos, el diseño de instalaciones contra incendios, la evaluación interna de elementos del sistema preventivo, etc., es necesario que en muchas de las actividades preventivas planificadas participen y se impliquen directamente directivos, técnicos, mandos y trabajadores.

Servicio de Prevención Ajeno

Cuando se recurra a uno o varios servicios de prevención ajenos, éstos deben estar acreditados por la Autoridad laboral mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. Deberán contar con las instalaciones y recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubiesen concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse. Los servicios de prevención deben colaborar entre sí cuando sea necesario.

Complementariamente a lo que establece la reglamentación sobre Servicios de Prevención propios o ajenos, se considera muy conveniente que todo centro de trabajo disponga al menos de una persona (Coordinador de prevención) que desarrolle funciones de coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y actúe de nexo de unión entre el servicio de prevención propio, ajeno o mancomunado, cuando existan diferentes centros de trabajo. Sus funciones serían similares a las del trabajador designado.

Definición de funciones y responsabilidades

Más allá de las atribuciones que correspondan a las personas con funciones preventivas específicas, la organización de la prevención se basa en la definición de forma clara e inequívoca de las funciones y responsabilidades preventivas en los diferentes niveles jerárquicos de una empresa. Para definir las mismas en esta NTP se va a partir, a modo de ejemplo, de una empresa "tipo" de tres niveles jerárquicos, con la siguiente estructura: Dirección, Responsables de las diferentes unidades funcionales, Mandos intermedios, y Trabajadores. La modalidad preventiva elegida en el ejemplo es la de Trabajador designado (también denominado en este documento Coordinador de Prevención, con el fin de no confundir la figura de trabajador designado cuando la modalidad elegida sea la concertación completa de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno). Se ha considerado que existen también Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se muestran a título meramente de ejemplo posibles funciones y competencias de cada grupo de la organización de la empresa. Evidentemente el mayor énfasis en unas u otras dependerá de la política de empresa.

Dirección

Es responsabilidad de la dirección (empresario) el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo. Es la encargada de desarrollar la organización preventiva de la empresa definiendo las funciones y responsabilidades correspondientes a cada nivel jerárquico. Es fundamental para el éxito de la acción preventiva que se implique activamente, estableciendo a poder ser por escrito una serie de compromisos y objetivos a cumplir. Algunos ejemplos de posibles actuaciones a seguir son:

- Establecer objetivos anuales de Prevención de Riesgos Laborales en coherencia con la política preventiva existente
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas. (*)
- Designar una persona en materia de Seguridad y Salud, que coordine y controle las actuaciones y mantenga informada a la organización de lo más significativo en esta materia.
- Establecer las competencias y las interrelaciones de cada departamento en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos. (*)
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud, y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo para poder estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y trasladar interés por su solución.
- Realizar periódicamente auditorías internas y revisiones de la política, organización y actividades de la empresa, revisando los resultados de la misma.
- Mostrar interés por los accidentes laborales acaecidos y por las medidas adoptadas para evitar su repetición.
- Reconocer a las personas sus logros, de acuerdo a los objetivos y actuaciones planteadas
- Consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, salud y condiciones de trabajo. (*)
- Interesarse y participar, cuando así se establezca, en las actividades preventivas procedimentadas
- Otras acciones que se estimen oportunas.

Responsables de las diferentes unidades funcionales

Los responsables de los diferentes departamentos o unidades funcionales de la empresa son los encargados de impulsar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivas áreas sigan las directrices establecidas por la dirección sobre prevención de riesgos laborales.

Como actuaciones específicas de este nivel jerárquico se podrían enumerar las siguientes:

- Prestar la ayuda y los medios necesarios a los mandos intermedios de su unidad funcional a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos. A tal fin deberán asegurar que tales mandos intermedios estén debidamente formados.
- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos establecidos, estableciendo de específicos para su unidad, en base a las directrices recibidas
- Cooperar con los distintas unidades funcionales de la empresa a fin de evitar duplicidad o contrariedad de actuaciones.
- Integrar los aspectos de Seguridad y Salud Laboral, así como de Calidad y Medio Ambiente en las reuniones de trabajo con sus colaboradores y en los procedimientos de actuación de la unidad.
- Revisar periódicamente las condiciones de trabajo de su ámbito de actuación, de acuerdo al procedimiento establecido.

- Participar en la investigación de todos los accidentes con lesión acaecidos en su unidad funcional e interesarse por las soluciones adoptadas para evitar su repetición.
- Participar en las actividades preventivas planificadas, de acuerdo al procedimiento establecido
- Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal o ocasionalmente en su unidad funcional.
- Efectuar un seguimiento y control de las acciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas
- Otras funciones no descritas que la dirección establezca.

Mandos intermedios

Entre los cometidos de los mandos intermedios podrían figurar los siguientes:

- Elaborar y transmitir los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencia.
- Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Informar a los trabajadores afectados de los riesgos existentes en los lugares de trabajo y de las medidas preventivas y de protección a adoptar.
- Analizar los trabajos que se llevan a cabo en su área detectando posibles riesgos o deficiencias para su eliminación o minimización
- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta
- Vigilar con especial atención aquellas situaciones críticas que puedan surgir, ya sea en la realización de nuevas tareas o en las ya existentes, para adoptar medidas correctoras inmediatas.
- Investigar todos los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición
- Formar a los trabajadores para la realización segura y correcta de las tareas que tengan asignadas y detectar las carencias al respecto.
- Aplicar en la medida de sus posibilidades las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.
- Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y sus logros
- Aplicar en plazo las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación

Trabajadores

Dentro de las responsabilidades de los trabajadores se podrían incluir las siguientes:

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. (*)
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. (*)
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados. (*)
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. (*)
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que considere pueda presentar un riesgo para la seguridad y salud. (*)
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. (*)
- Cooperar con sus mandos directos para poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. (*)
- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados.
- Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.
- Otras funciones que la dirección crea conveniente y de acuerdo al sistema preventivo aprobado y con la consulta a los representantes de los trabajadores.

Trabajador designado

El trabajador designado es la persona nombrada por la dirección para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras, en función de sus capacidades y disponibilidad. Debería tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico (Art. 35 del RSP), aunque pudiera ser recomendable que según las circunstancias (tamaño de empresa, actividad, riesgos, características del plan preventivo, etc.) el trabajador designado estuviera cualificado para realizar funciones de nivel intermedio e incluso superior (Art. 36 y 37 del RSP) Dentro de sus funciones en materia preventiva podrían figurar las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas
- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva. (*)
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control (*)
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias. (*)
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto (*)
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando exista, en calidad de asesor.
- Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.
- Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin de facilitar la cooperación necesaria y evitar defectos y efectos adversos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar y controlar la documentación referente a la Prevención de Riesgos Laborales asegurando su disponibilidad.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso (*)
- Otras funciones que la dirección le asigne.

Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal. Su elección y el número viene determinado por la Ley 31/1995 o por pactos y convenios

entre sectores. En algunas ocasiones sus funciones pueden ser llevadas a cabo por otros órganos constituidos a tal efecto. Tal y como indica la legislación son competencias y facultades de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. (*)
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. (*)
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sustancial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. (*)
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (*)
- Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud, si éste no existe. (*)
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo. (*)
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen en los centros de trabajo. (*)
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. (*)
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y sobre las actividades de protección y prevención de la empresa. (*)
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. (*)
- Comunicarse durante la jornada de trabajo con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo. (*)
- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. (*)
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente. (*)
- Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. (*)

Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Debe estar formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención. La ley indica cuándo se debe constituir y el número de componentes que debe tener. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, y en concreto, lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos: (*)
 - los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías,
 - la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención,
 - proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes. (*)
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas. (*)
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso (*)

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. (*)
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención. (*)
- Otras funciones que el propio Comité establezca.

(*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995 o RSP

Bibliografía

1. Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
2. RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención Capítulo VI

3. UNE 81900:1996 EX; apartado 4.3

Adenda

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