

Principios de la LPRL

Autor Administrator
sábado, 22 de agosto de 2009

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece unas pautas de actuación, que se basan en los principios que aquí se detallan.

Principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- Es obligatorio prevenir: Prevención significa prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla. La prevención de riesgos para la salud y seguridad en las empresas busca, ni más ni menos, eliminar o controlar aquellas condiciones que puedan contribuir a causar daños para la salud, anticipándose.
- Las condiciones de trabajo afectan a la salud de los trabajadores, entendiéndose como "condición de trabajo" todas las características del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluidas las relativas a su organización y ordenación.
- Los accidentes no son "acciden...tales": Los mal llamados "accidentes" y las enfermedades relacionadas con el trabajo son evitables si se adopta una adecuada prevención, y hacerlo es una obligación empresarial. Un riesgo es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.
- Prevención frente a todos los riesgos: ¿Cuáles son las condiciones que pueden suponer un daño para la salud? El daño a la salud puede proceder no sólo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean, no sólo de los locales e instalaciones y de los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación de las tareas. Los turnos prolongados, el horario, los ritmos intensos, los mecanismos de control del rendimiento del trabajador/a, las relaciones jerárquicas mal definidas, la asignación poco clara de las tareas, son aspectos de la organización del trabajo que pueden generar daño a la salud, especialmente, aunque no sólo, daño psíquico.
- Integración de la prevención: Las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales deben integrarse en la toma de decisiones sobre cualquier otro tema, y por lo tanto son tarea de todos. La prevención consiste en valerse de todos los conocimientos disponibles para mejorar los procesos de trabajo de acuerdo a criterios de salud y seguridad, para identificar problemas realmente existentes, detectar problemas potenciales y buscar soluciones óptimas.
- Organización preventiva: La prevención debe estar integrada en la gestión habitual, pero es también una tarea específica que debe ser llevada a cabo de manera planificada, con recursos humanos cualificados y asignando recursos materiales suficientes. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a que cada empresa disponga de una organización de recursos preventivos adecuada a sus necesidades. La organización preventiva adopta pautas, da seguimiento a los resultados y propone soluciones.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva: La evaluación de riesgos es un proceso de adquisición organizada de información sobre las condiciones de trabajo que sirve para aportar el soporte de conocimiento necesario para la toma de decisiones. La ejecución de esas decisiones requiere una planificación de actividades y una apropiada organización de los recursos, humanos y materiales.
- Participación: La participación de los trabajadores en la prevención permite una mejor detección de los problemas y una adecuada valoración de las posibles soluciones. Este principio está recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que define canales para la participación: el Comité de Seguridad y Salud y los/as Delegados de Prevención. Los trabajadores tienen también reconocido el derecho de formular propuestas al responsable de área, al Comité de Salud y Seguridad o a los Delegados/as de Prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.
- Formación e información: Se establece el derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. Se establece el derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo. La formación y la información son herramientas necesarias para que la participación de los trabajadores tenga un contenido real y no se convierta en un mero formalismo.
- Vigilancia de la salud: Para verificar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y para detectar precozmente cualquier daño a la salud de origen laboral los trabajadores tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. La vigilancia se llevará a cabo de forma esencialmente voluntaria para el trabajador; respetando su libertad, intimidad y dignidad y garantizando la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

- Protección adaptada a la especial vulnerabilidad: Algunas personas son especialmente vulnerables frente a determinados riesgos, por concurrir en ellos determinadas circunstancias personales o contractuales, como una especial sensibilidad, la minoría de edad, el carácter temporal de su contratación o su encuadre en una empresa auxiliar o en una empresa de trabajo temporal. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone que la protección debe adaptarse a estas circunstancias especiales.

- Protección de la maternidad y de la lactancia: Es un caso específico de especial vulnerabilidad. Todos los espacios y tareas que presentan riesgo para la embarazada o el feto deben estar señalizados. Cuando una embarazada realiza una tarea que pueda suponer un riesgo para su salud o la del feto, tiene derecho a cambio de tarea. Si crees que es tu caso, y tu derecho no está reconocido por tu responsable, recurre al Servicio de Prevención y/o aporta un informe que indique que tus condiciones de "trabajo" suponen un riesgo para ti o el feto. También puedes recurrir a tu médico. La lactancia está tutelada en términos parecidos.

- Protección en caso de riesgo grave e inminente: La Ley de Prevención de Riesgos laborales obliga al empresario a adoptar medidas para evitar que se produzcan daños personales en casos de riesgo grave e inminente, como el establecimiento de un protocolo de actuación para cuando se verifique el riesgo y la inmediata comunicación del riesgo y de las medidas a adoptar a las personas afectadas. En caso de omisión empresarial, la norma permite que los representantes de los trabajadoras/es o la Inspección de Trabajo acuerden la paralización de actividades. En todo caso cualquier trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

- Obligaciones de los trabajadores: Así como sin la participación de los trabajadores es imposible abordar la prevención de forma eficaz, sin su colaboración es imposible llevar a la práctica las medidas preventivas. El personal debe velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, usará adecuadamente y conforme a las instrucciones recibidas las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte..., utilizará correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes, informará de inmediato a la persona responsable acerca de cualquier situación que pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud y contribuirá al cumplimiento de las obligaciones establecidas por las autoridades competentes. Cada trabajador/a deberá velar según sus posibilidades, formación, nivel jerárquico y capacidad de toma de decisiones inherente al puesto, por su propia seguridad y su salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define también la acción política en materia de prevención de riesgos: cómo deben actuar las autoridades para proteger la seguridad y la salud de los y las trabajadoras. El Capítulo II (ocho artículos) de la LPRL está dedicado a detallar cuáles son las autoridades de referencia y sus competencias, la acción normativa que les corresponde, así como las funciones de control y sanción, seguimiento, estudio y promoción, etc. Asimismo, se define la participación institucional de los agentes sociales.