



Los servicios externos en la integración de la prevención

A. CIRUJANO GONZÁLEZ

Coordinador Nacional de Seguridad en el Trabajo de FREMAP.

SUMARIO

En el presente artículo, no se pretende justificar que los medios especializados son incompatibles con el desarrollo de sistemas de gestión de la prevención integrada, sino la necesidad de redefinir sus funciones, de tal forma, que las empresas puedan claramente diferenciar que aspectos son función expresa de las mismas y en cuales se limitan a prestar apoyo y colaboración.

Por ello es fundamental la implicación de las empresas, tanto en las actividades de carácter integrado, como para el desarrollo de las actuaciones técnicas de carácter especializado.

Pensar que alguien externo a la empresa en una instalación de cierta complejidad y en relación a una "evaluación de riesgos" puede hacer algo más que "asesoramiento y apoyo" como indica la LPRL es desconocer la realidad.

La integración sólo será posible si todos los implicados trabajan en la misma dirección con el objetivo de luchar contra los riesgos. Va a ser difícil que esto suceda si prima la preocupación por la "justificación" de unos y otros.

Palabras claves: Integración, Servicios de prevención externos, Evaluación de riesgos

INTRODUCCIÓN

La configuración del Marco Normativo de prevención de riesgos laborales ha evolucionado hacia un esquema de aseguramiento de la eficacia preventiva basado en la integración de la prevención, en el sistema general de gestión de la empresa. Para materializar la integración, todas las empresas deben elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sistema de gestión), cuyo desarrollo se efectuará considerando el resultado de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva que se derive de la misma.

No obstante, aunque se parte del principio de gestión e integración, por una interpretación restrictiva que se ha venido efectuando del Reglamento de los Servicios de Prevención, se ha otorgado un excesivo protagonismo al personal de la organización preventiva específica, que conlleva considerables limitaciones a la libre capacidad

de gestión de las empresas, que para efectuar cualquier actividad preventiva, deberán contar con la participación de personal “especializado” en prevención.

Resulta paradójico que en un sistema que se apoya en la integración, la modalidad más recurrida es el recurso a un servicio de prevención ajeno (73% de las empresas según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT) que, en la mayor parte de los casos, no se suele complementar con medios propios, salvo en las empresas obligadas a contar con dichos medios.

En definitiva, el entorno preventivo actual ha evolucionado hacia una situación compleja, en la que se requiere que la prevención de riesgos laborales se desarrolle integrada en la actividad empresarial, pero cuyo control recae, en exclusiva, en personal sin responsabilidad directa en la línea de mando, que no participa en la gestión de los procesos generales y que, además, no suele formar parte de la estructura de la empresa.

LA PREVENCIÓN INTEGRADA Y EL PLAN DE PREVENCIÓN

Con la reforma introducida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se pretende orientar la actividad preventiva hacia un enfoque de gestión integrada protagonizado por el Plan de Prevención y en la que la evaluación y planificación de la actividad preventiva pasan a un segundo lugar aunque quedan como “instrumentos esenciales” de dicho plan.

Aunque se está pendiente de un desarrollo reglamentario que aporte una mayor concreción, el objeto y alcance del Plan de Prevención que se indican inducen a considerar que la denominación de “Plan” es, en realidad, un Sistema de Gestión de la Prevención Integrada.

A modo de ejemplo, si comparamos lo indicado en el artículo 16 de la LPRL sobre el contenido del Plan de Prevención:

... deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la...

y las definiciones utilizadas en la especificación OHSAS 18001:1999 para

sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:

Incluye la estructura organizativa, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos que permitan desarrollar, implantar, alcanzar, revisar y mantener la política de SST de la organización.

o la del modelo EFQM para sistemas de gestión:

“Esquema general de procesos y procedimientos que se emplea para garantizar que la organización realiza todas las tareas necesarias para alcanzar sus objetivos”

podemos afirmar que la denominación de “Plan” que se indica en la LPRL se queda más bien corta con respecto a los objetivos que pretende cubrir.

En realidad, la definición de “Plan de Prevención” de la Reforma de la LPRL ya estaba en el artículo 2 del “Reglamento de los Servicios de Prevención” (RSP) y coincide con la definición que se daba para “Sistema de Calidad” en la (ya superada) Norma UNE 66001 – 88.

La configuración del Marco Normativo de prevención de riesgos laborales ha evolucionado hacia un esquema de aseguramiento de la eficacia preventiva basado en la integración de la prevención, en el sistema general de gestión de la empresa. Para materializar la integración, todas las empresas deben elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sistema de gestión), cuyo desarrollo se efectuará considerando el resultado de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva que se derive de la misma.

Por otro lado, aunque en la norma se concreta el alcance y el contenido del plan, no se dispone de ninguna referencia concisa sobre los indicadores de mínimos que conllevaría su “correcta” aplicación y ello favorece múltiples interpretaciones que incluso pueden ocasionar situaciones controvertidas, sobre todo si consideramos que la “no – integración” esta considerada como una falta grave.

Al igual que ocurre con los sistemas de aseguramiento de la calidad, cuando se procede a establecer un sistema de integración de la prevención, no se trata de incluir acciones puntuales (del mismo modo que se instala un resguardo en una máquina) sino que va a ser necesario la revisión y adecuación del sistema general de gestión para que pueda incorporar los principios de la acción preventiva que se le integra.

Según lo anterior, es importante considerar, que al igual que ocurre cuando se aplican los sistemas de seguridad en máquinas, uno de los principales factores limitantes de la integración preventiva, no va a depender del Plan de Prevención que se proponga, sino de la facilidad de adecuación del sistema general de gestión a las pautas que se proponen. De tal forma que, al igual que existen máquinas inseguras, en las que es materialmente imposible adecuarlas a los estándares de seguridad, de mantenerse las condiciones de uso previstas, si se pretende mantener las condiciones de los procesos generales de gestión, difícilmente se van a poder incorporar los principios de integración preventiva a los mismos.

Otra de las particularidades que van a influir en el desarrollo de la integración preventiva es la necesidad de justificar, dicha integración, de manera documental en procesos del sistema general de gestión que no están documentados en un gran número de empresas.

La “documentalización” de la actividad preventiva y su integración en los sistemas generales, en un gran número de organizaciones, son un mal binomio pues se van a tener que burocratizar determinados procesos y actuaciones, con el único fin de “poder demostrar” que se están considerando las pautas preventivas y no porque así el sistema vaya a ser más eficaz.

Si no se controla el exceso de burocratización, va a ser muy difícil demostrar que las técnicas de prevención no se oponen a la productividad sino que la acompañan y, además, garantizan que los procesos van a ser más eficientes, al asegurar el control de aquellos aspectos que pueden ocasionar daños a la salud de los tra-

bajadores y pérdidas económicas significativas.

Al analizar la evolución de los planteamientos preventivos que se vienen desarrollando, tanto en la normativa, como las que se plantean en los distintos foros técnicos, parece que el entorno laboral se constituye por un modelo de empresa "estándar" que dispone de una organización piramidal significativa, con procesos y funciones definidas (que suelen variar) y que tienen implantado un sistema de gestión exquisitamente documentado y en el que están integrados a su vez los sistemas de calidad y el medio ambiente. En cambio, si atendemos a la realidad, la mayor parte de los planes de prevención (sistemas de gestión) que se efectúan con objeto de integrar la prevención se van a plantear en empresas en las que:

- En un 85% no llegan a los diez trabajadores (el 75% cuentan con menos de seis)
- Durante los último cinco años no se han producido accidentes con baja (más del 70% de las empresas)
- La causa de los riesgos de accidente percibida con mayor frecuencia es la de exceso de confianza o costumbre, (49,6% de las posibles causas -V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO-).

Si consideramos la materialización de los accidentes de trabajo como uno de los principales indicadores a mejorar mediante la integración preventiva, difícilmente podrá ser utilizado como indicador de mejora en gran nº de empresas. Según diferentes estudios efectuados, más del 54 % de los acci-

dentes producidos, se concentran en el 2,45% del total de empresas que agrupan al 28% de los trabajadores.

Conforme al entorno descrito, al establecer un Plan de Prevención en un porcentaje elevado de empresas la situación en donde se procederá a implantarlo será la siguiente:

- La estructura jerárquica es mínima y no hay una clara definición de funciones

Aunque se esta pendiente de un desarrollo reglamentario que aporte una mayor concreción, el objeto y alcance del Plan de Prevención que se indican inducen a considerar que la denominación de "Plan" es, en realidad, un Sistema de Gestión de la Prevención Integrada.

- No se dispone de un sistema general de gestión establecido, ni existen por escrito procesos o procedimientos
- Durante los últimos años no se han producido accidentes con baja
- La ausencia de criterios preventivos definidos no se percibe por la organización como una falta de control, sino como una fatalidad relacionada, en un gran número de ocasiones, con la capacidad de "autoprotección" de los trabajadores
- Las posibilidades de introducir indicadores de accidentalidad para medir la eficacia del Plan va a ser limitado, incluso, aunque se pretenda considerar los accidentes sin baja u otros indicadores de carácter intangible y que, por tanto, van a constituir una difícil referencia para constatar los resultados del esfuerzo efectuado

Según este contexto, la obligación de integrar la prevención a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la norma, va a ser muy difícil de llevar a cabo y más cuando se suele considerar que contratando con un servicio externo, éste les "llevará" toda la prevención necesaria.

No obstante, "el papel lo aguanta todo" y, con objeto de cumplir la norma, las organizaciones dispondrán de un documento que soporte dicho Plan y de un nº indeterminado de procedimientos, que indiquen las pautas preventivas "adosadas" a los procesos generales, cuyo desarrollo se efectuará, con mayor o menor alcance, más por obligación que por convencimiento.

Con todo lo expuesto, no se pretende encontrar argumentos contrarios a los sistemas de gestión de la prevención, cuya aplicabilidad es incuestionable si se pretende efectuar una prevención eficaz, sino exponer las limitaciones que presentan cuando se utilizan como herramienta universal.

EL PAPEL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN EXTERNOS

Según se indicaba en la introducción, el desarrollo de la actividad preventiva se efectúa en distintos niveles diferenciados; a este respecto, el I.N.S.H.T. en la publicación "Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa" se hace referencia a "actividades especializadas" y "actividades integradas".

Como "actividades especializadas" se incluyen aquellas que su desarrollo requiere de personal cualificado (evaluación de exposición a ruido, classifica-



En definitiva, el entorno preventivo actual ha evolucionado hacia una situación compleja, en la que se requiere que la prevención de riesgos laborales se desarrolle integrada en la actividad empresarial.

ción de zonas en atmósferas explosivas,...) y que, por tanto, pertenecerán a la modalidad organizativa de la prevención de las empresas.

Las "actividades integradas" comprenderían aquellas que se incorporan a los procesos productivos (adquisición de un equipo de trabajo, aplicación de un procedimiento de seguridad en el desarrollo de trabajos peligrosos, vigilancia permanente en la aplicación de una norma de seguridad,...). Este tipo de intervenciones, en principio, no van a requerir personal con un nivel de competencia específico, salvo la capacitación elemental para la aplicación de las pautas establecidas y, en algunos casos, la formación para el desempeño de las funciones de nivel básico, si las condiciones requieren la designación de recursos preventivos o las de nivel intermedio para asumir las funciones de encargado de coordinación de actividades empresariales (en la actualidad el nivel intermedio sólo se puede obtener mediante la formación profesional ocupacional y, por tanto, va a ser difícil que las labores de nivel intermedio se asuman de forma integrada).

En cuanto a las "actividades especializadas", al igual que para el resto de las modalidades organizativas, las funciones de los servicios de prevención externos, se concretan en el artículo 31 de la Ley de Prevención (LPRL) y las particularidades para la prestación del servicio se indican en los artículos 16 a 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

La actividad que van desarrollar los servicios externos se debe indicar en un contrato de prestación de servicios que incluirá parte o la totalidad de las funciones que se incluyen en el artículo 31.3 de la LPRL para los servicios de prevención. El desarrollo de las funciones preventivas, debe efectuarse desde una óptica de integración y no de externalización pues, tal y como se determina en el citado artículo de la LPRL, las funciones se efectuarán desde un enfoque de "asesoramiento y apoyo" y no como una transferencia del deber del empresario a recursos especializados.

El recurso a un servicio de prevención es condición necesaria, pero no suficiente, para que la empresa desarrolle una actividad preventiva conforme a los principios que la normativa requiere. A pesar de ello, habitualmente se **equipara directamente** la calidad del servicio de prevención, con la calidad del sistema de prevención que desarrollan las empresas, a las que prestan sus servicios. Este enfoque no considera la importancia de la participación de la empresa en la determinación del sistema y en la va-



Las posibilidades de introducir indicadores de accidentalidad para medir la eficacia del Plan va a ser limitado.

lidación de las pautas que al respecto se les propone y, por tanto, carece de fundamento. La calidad de los servicios de prevención, una vez que con la acreditación se verifica que cuentan con los medios humanos y materiales suficientes, se va a someter a las reglas de mercado y, en gran medida, estará condicionada por lo que los clientes esperan del servicio que contratan.

En definitiva, se puede contratar la ejecución de actividades técnicas concretas y el soporte especializado para el diseño y seguimiento del sistema de gestión de la prevención, pero no el desarrollo del mismo.

Recientemente, se ha distribuido un borrador en el que se incluyen las propuestas de modificaciones a efectuar en el RSP. En dichas propuestas sobre las funciones de los servicios de prevención ajenos se propone una modificación del artículo 19, para que:

– Se haga posible (de la actuación del servicio de prevención ajeno) la integración de la prevención, independientemente de la modalidad de contrato

– Cuando se concierten todas las actividades del artículo 31.3 se incluya, con carácter obligatorio la valoración de la integración de la prevención

en la estructura organizativa de la empresa, mediante la implantación, aplicación y seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales.

Una interpretación incorrecta de las modificaciones propuestas puede inducir a que se interprete que la integración de la prevención puede conseguirse, fundamentalmente, mediante el mero incremento de las atribuciones de las entidades externas y no mediante el cambio de las políticas preventivas de las empresas.

El recurso a un servicio de prevención externo, garantiza que la empresa dispone de una organización que cuenta con los medios humanos y materiales necesarios para apoyarles en el desarrollo de un Plan de Prevención e integrar la prevención en su sistema general de gestión. Se trata de recursos que aportan conocimientos técnicos y que son ajenos a la organización, por lo que su actuación va a tener un alcance limitado que conviene definir, para así evitar las transferencias de funciones, que en ningún caso, podrán asumir salvo que hablemos de control de la prevención y no de prevención integrada.

Si se analizan los diferentes procesos generales que componen un sistema de gestión de la prevención, según al esquema definido en la normativa, que se resume en el diagrama adjunto, aun en organizaciones elementales, no es difícil concluir que

si no se cuenta con el liderazgo de la gerencia de la empresa y la implicación de toda la organización será imposible alcanzar un sistema integrado, únicamente, mediante el concierto de actividades con una entidad externa.

Del análisis del diagrama, también se constata que va a ser muy difícil que una empresa pueda establecer un sistema como el indicado, sino cuenta con medios especializados que la asesoren y colaboren, con la misma.

A continuación, se analizan las diferentes funciones indicadas en la LPRL y se indican las actividades que pueden asumir los servicios de prevención y sus limitaciones con respecto al desarrollo de los principios de la prevención integrada en el sistema general de las empresas:

• **Función:** “Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa”

En este apartado, la capacidad de actuación de los servicios de prevención externos se encuentra muy limitada y su actuación sólo podrá llegar a:

- proporcionar a la organización, y en particular a la gerencia, los criterios básicos a considerar
- preparar modelos de referencia que sirvan de orientación a la empresa para confeccionar el contenido del Plan

- prestar soporte técnico, de carácter no vinculante, en cuanto a las pautas que al respecto se establezcan

- colaborar en la identificación de indicadores que midan la eficacia del sistema propuesto

Con el alcance indicado, la valoración de la integración del Plan que se propone en el borrador de modificación del RSP, sí sería de aplicación lógica a los servicios externos. En cambio, si se espera un mayor grado de intervención de los servicios externos implicaría una clara desvinculación de la empresa y un alejamiento de los principios de la integración preventiva.

• **Función:** “La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa en los términos previstos ...”

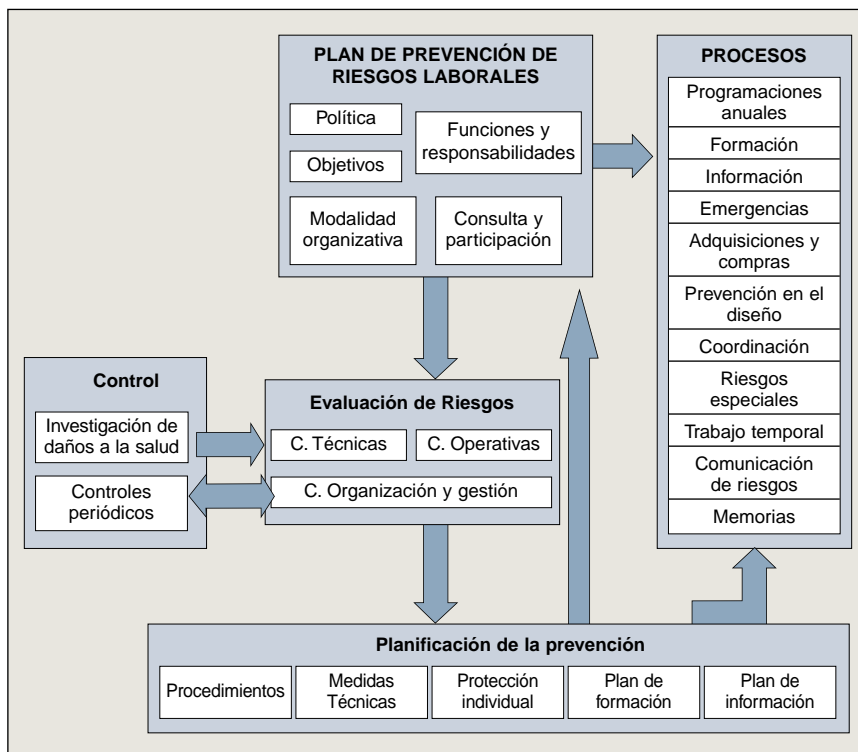
En la situación actual, el alcance de la evaluación de riesgos y la actuación de los servicios externos ha traspasado la frontera de lo razonable en la intervención de medios especializados y se intenta traspasar el proceso a entidades externas.

Cuando en un contrato se incluye la evaluación, con el esquema actual, la empresa se inhibe de su contenido y actúa como si se tratase de un proceso de los denominados “de llave en mano”, en los que se limita a establecer un concierto, a facilitar la información requerida y a firmar la recepción del documento final.

Transferir la totalidad de la evaluación de riesgos a un servicio externo implica una desvinculación de la empresa con los aspectos críticos que van a determinar su sistema de gestión y con la responsabilidad de su alcance y eficacia. A su vez, el actual enfoque que se le da a la evaluación como proceso continuo, requiere de un mayor protagonismo por parte de la empresa, que debe participar de forma activa en su desarrollo y responsabilizarse de su eficacia. En este contexto, los servicios de prevención, es donde deben asumir el papel de entidades especializadas que colaboran con la empresa para establecer los sistemas de identificación de riesgos más eficaces y la determinación de los métodos y criterios técnicos de evaluación más adecuados para cada riesgo.

Otro aspecto que contribuiría a mejorar la eficacia de las evaluaciones de riesgo y, por consiguiente, la de los planes que en las mismas se sustentan, se conseguiría al replantearse su enfoque y alcance, de manera que se minimizase su trascendencia y se relativizase el alto grado de responsabilidad que su ejecución plantea.

DIAGRAMA



Considerar la evaluación de riesgos como una ciencia exacta y esperar de la misma un alto nivel de fiabilidad no está justificado, ni por la certeza de gran parte de los métodos que se utilizan, ni por su capacidad de identificar las causas de las condiciones de riesgo. La situación actual está consiguiendo que los especialistas las contemplen, cada vez más, como un problema de responsabilidades profesionales y no como una herramienta para proponer acciones de mejora.

Esta situación genera el desarrollo de evaluaciones de riesgos poco eficaces como herramientas predictivas, pero muy completas para la prevención de sanciones y responsabilidades.

• **Función:** *“La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia”*

La función de los servicios de prevención externos en la planificación de las medidas preventivas fue revisada en la modificación del marco normativo, introducido por la Ley 54/2003, en el que se introdujo el texto indicado con objeto de dar un mayor grado de protagonismo en la ejecución de las actividades preventivas que se planifican, en su mayor parte, a partir de la evaluación de riesgos.

• **Función:** *“La información y formación de los trabajadores”*

El recurso a un servicio de prevención es condición necesaria, pero no suficiente, para que la empresa desarrolle una actividad preventiva conforme a los principios que la normativa requiere. Mientras se considere que el recurso a un servicio de prevención externo sirve para cumplir con la obligatoriedad de definir una modalidad preventiva y no como una vía para obtener la prestación de determinados servicios, difícilmente se va a cambiar la cultura preventiva de las organizaciones y la asunción por las mismas de los sistemas de gestión integrados que la normativa establece.

La actividad de formación e información de los trabajadores, se considera una de las funciones del servicio de prevención y una de las competencias profesionales de los técnicos de nivel intermedio y superior.

En todo caso, el que la información y formación sea función de los servicios de prevención no se traduce en que el empresario transfiera el deber de formación e información, sino la definición e impartición de los planes de formación.

El desarrollo de las actividades formativas, atendiendo a los principios de prevención integrada y el sentido común, requiere involucrar al personal de la empresa que define la organización del trabajo y diseña los procesos. Tratar la formación en prevención de forma diferenciada a la capacitación del trabajador, para el desempeño de sus funciones o que la información sobre el desarrollo de los procesos no incorpore las medidas de protección necesarias para desempeñarlos, no estimulan el desarrollo de un sistema de prevención efectivo e integrado.

La participación de técnicos capacitados para la asunción y dirección de las actividades formativas e informativas, con carácter exclusivo, anula la capacidad de intervención de la estructura jerárquica de la empresa, que diseña los procesos, adiestra a los trabajadores para desempeñarlos y les proporciona las instrucciones pertinentes. Además, en muchas actividades la formación operativa y preventiva no puede impartirse de forma diferenciada pues la propia ejecución de las tareas condiciona la aplicación de las medidas preventivas, de manera que se confunden los aspectos preventivos y los operativos.

• **Función:** *“La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia”*

En esta área, se entiende que la función de los servicios externos se centra en la elaboración de los planes de emergencia, pues no pueden garantizar la prestación directa de los primeros auxilios al no tener presencia permanente en las empresas.

El concepto de Plan de Emergencia supera el enfoque inicial de “medidas de emergencia” que introduce el artículo 22 de la LPRL, si bien, en determinadas circunstancias, no es posible establecer medidas de emergencia sin la determinación de un Plan de Autoprotección. En la mayor parte de los casos (instalaciones con menos de 10 trabajadores) la determinación, de forma sistemática, de las medidas de emergencia con la estructura de dichos planes parece desmedida.

La “documentalización” de la actividad preventiva y su integración en los sistemas generales, en un gran número de organizaciones, son un mal binomio pues se van a tener que burocratizar determinados procesos y actuaciones, con el único fin de “poder demostrar” que se están considerando las pautas preventivas y no porque así el sistema vaya a ser más eficaz.

• **Función:** *“La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados de su trabajo”*

En cuanto a la evaluación individual de la salud de los trabajadores quizás sea la única función que, como disciplina preventiva concreta, puede asignarse expresamente a un servicio de prevención y desarrollarse de forma paralela al sistema de prevención integrada de la empresa. No obstante, en cuanto a las actividades de vigilancia de la salud colectiva, es imprescindible considerar la necesidad de que las organizaciones se impliquen y colaboren con los especialistas del servicio de prevención, para poder conseguir una nivel de calidad suficiente en la prestación de dicho servicio.

CONCLUSIONES

Una lectura directa de las funciones de los servicios de prevención que se indican en la LPRL, sin considerar los principios de integración que en la misma se determinan, puede llevar a planteamientos erróneos en la interpretación del papel que estos servicios deben y pueden asumir.

Mientras se considere que el recurso a un servicio de prevención externo sirve para cumplir con la obligatoriedad de definir una modalidad preventiva y no como una vía para obtener la prestación de determinados servicios,



En las "actividades especializadas", al igual que para el resto de las modalidades organizativas, las funciones de los servicios de prevención externos, se concretan en el artículo 31 de la Ley de Prevención (LPRL).

difícilmente se va a cambiar la cultura preventiva de las organizaciones y la asunción por las mismas de los sistemas de gestión integrados que la normativa establece.

Con todo lo visto, no se pretende justificar que los medios especializados son incompatibles con el desarrollo de sistemas de gestión de la prevención integrada, sino la necesidad de redefinir sus funciones, de tal forma, que las empresas puedan claramente diferenciar que aspectos son función expresa de los mismos y en cuales se limitan a prestar apoyo y colaboración.

La implicación de las empresas es fundamental tanto en las actividades de carácter integrado, como para el desarrollo de las actuaciones técnicas de carácter especializado. Estas últi-

mas actividades, aun siendo de carácter técnico, para alcanzar los niveles de calidad requeridos, necesitan una participación/colaboración activa de las organizaciones, sobre todo en los aspectos relativos al reconocimiento de las condiciones de trabajo, la identificación de los factores de riesgo y en la selección de las medidas de control más adecuadas, a las particularidades de los procesos productivos en los que se van a incorporar.

Pensar que alguien externo a la empresa en una instalación de cierta complejidad y en relación a una "evaluación de riesgos" puede hacer algo más que "asesoramiento y apoyo" como indica la LPRL es desconocer la realidad. En todo caso, lo anterior no exime la necesidad de requerir que

este "asesoramiento y apoyo" sea del más alto nivel profesional.

La integración sólo será posible si todos los implicados trabajan en la misma dirección con el objetivo de luchar contra los riesgos. Va a ser difícil que esto suceda si prima la preocupación por la "justificación" de unos y otros.

BIBLIOGRAFÍA:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Especificación OHSAS 18002:2000 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Directrices para la implantación de OHSAS 18001. AENOR
- Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. OIT
- V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT
- ISO 9001:2000, Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos
- ISO 14001:2004, Sistemas de Gestión Ambiental.
- UNE 66177:2005, Sistemas de Gestión. Guía para la integración de los sistemas de gestión.
- Nueva Normativa de Prevención de Riesgos Laborales: Aplicación Práctica. Autores: Ángel Luís Sánchez Iglesias, Mario Grau Ríos. FREMAP
- Documento de integración para la implantación y desarrollo de la prevención de riesgos laborales en las empresas. ITSS
- Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. INSHT
- Bases para el análisis de los servicios de prevención ajenos. INSHT
- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Una visión empresarial. Autor: Juan Carlos Bajo Albarracín. CEF
- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. OHSAS 18001 – Directrices de la OIT y otros modelos. Autor: Juan Carlos Rubio Romero. DIAZ DE SANTOS
- Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa. Autor: Juan Ignacio Moltó García. AENOR
- Los servicios de prevención ajenos. Autor: Juan Ignacio Moltó García. AENOR
- Manual de Seguridad en el Trabajo. FUNDACIÓN MAPFRE
- Guía para una Gestión basada en Procesos. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. JUNTA DE ANDALUCÍA
- Éxito en la gestión de la salud y seguridad. (Traducción de la Obra: "SUCCESSFUL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT"). INSHT
- Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. Autores: Manuel Bestratén Belloví, Miguel Ángel Marrón Vidal. INSHT