

## **El reto de integrar la prevención**

Manuela Brinques

«La prevención la debe hacer toda la empresa» ¡Cuántas veces habremos oído esta frase! pero, ¿qué significa? Significa que los aspectos relacionados con la seguridad y salud de las personas deben estar contemplados en todos los procesos de la empresa y que por tanto son responsabilidad de todos los trabajadores, con independencia del área de gestión a la que pertenezcan o el nivel jerárquico que ocupen. La integración nos preocupa porque hemos comprobado que si la prevención se aborda en paralelo al resto de procesos de la empresa, no funciona. Los técnicos de prevención no son policías ni ángeles de la guardia a los que alertar en caso de necesidad. Los técnicos de prevención han de evaluar los riesgos e identificar las acciones encaminadas a su eliminación, minimización o control.

Estas acciones han de ser llevadas a cabo por toda la estructura organizativa. Muchas de estas acciones no serán puntuales sino que pasarán a formar parte de los diferentes procesos de la empresa y serán inherentes a ellos. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 ya nos alertaba sobre la importancia de la integración de la prevención en la empresa y su reciente reforma (Ley 54/2003) hace especial hincapié en ello, aportando además la obligatoriedad de la elaboración de un Plan de Prevención como requisito para su consecución. Para conseguir una verdadera integración de la prevención en la empresa, tanto horizontal como verticalmente, no basta con buenas intenciones, hay que buscar los instrumentos que consigan llevarla a cabo. El Plan de Prevención es un punto de partida.

Por otra parte, la reforma normativa nos dice todavía muy poco de cómo ha de ser este Plan de Prevención: «Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan». A pesar de lo poco acertado del nombre (Plan de Prevención) que tiende más a la confusión que a la concreción, parece obvio que lo que nuestros legisladores pretenden es que las empresas dispongan de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) bien estructurado de manera que se garantice una gestión eficaz y, a poder ser, eficiente.

A diferencia de otras áreas de gestión como Calidad o Medio Ambiente, no existe un modelo de gestión universalmente aceptado como modelo de referencia en Prevención de Riesgos Laborales, aunque sí existen modelos a nivel nacional (UNE81900, criterios del INSHT) o internacional (OHSAS18000) que pueden servir para que cada empresa los adapte a sus peculiaridades. En cualquier caso, cada empresa puede desarrollar su propio Plan de Prevención a la carta. Aquellas empresas que ya dispongan de sistemas de gestión en otros ámbitos como Calidad y Medio Ambiente, desarrollarán sistemas de gestión integrados que faciliten las sinergias.