

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Integración de la Prevención en la empresa. Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en Archivos, Bibliotecas y Museos.

María del Carmen Calderón Berrocal. Licenciada en Geografía e Historia. Archivera Máster Oficial Prevención de Riesgos Laborales UNIR. TSPRL especialidades Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología e Higiene Industrial; Auditor y Perito Judicial PRL.



“Vacía tu mente, sé amorfo, moldeable, como el agua. Si pones agua en una taza, se convierte en la taza, si pones agua en una botella se convierte en la botella, si la pones en una tetera se convierte en la tetera. El agua puede fluir o puede aplastar. Sé como el agua, amigo mío. El agua que corre nunca se estanca, así es que hay que seguir fluyendo”.

Bruce Lee.

INTRODUCCIÓN

Se trata de Progresar y Adaptarse: adaptar la Prevención a la empresa y la empresa a la Prevención.

Se entiende por **Prevención de Riesgos Laborales** al conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la

actividad de una empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, lo que requiere el analizar y evaluación por medio de una serie de técnicas, las modificaciones ya sean mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, etc. que se producen en el medio laboral, para determinar el grado de afectación a la salud del trabajador, bien sea éste de signo positivo o de signo negativo.

Podemos definir el **trabajo** como la actividad que realiza el hombre transformando la naturaleza para su beneficio, buscando satisfacer distintas necesidades humanas: la subsistencia, la mejora de la calidad de vida, la posición del individuo dentro de la sociedad, la satisfacción personal..., pero el trabajo puede ocasionar también efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores, ya sea por la pérdida o ausencia de trabajo, ya que la precariedad del mercado laboral y el paro pueden suponer un importante problema para la salud, con repercusiones individuales, familiares o sociales; o por las condiciones en que el trabajo se realiza pudiendo ocasionar al trabajador accidentes, enfermedades y daños para la salud derivados del entorno

laboral. El trabajo es una actividad que se desarrolla para satisfacer necesidades al objeto de disfrutar de una vida digna, a la vez que puede ser fuente de realización personal y de desarrollo físico e intelectual. Pero unas malas condiciones de trabajo pueden ocasionar daños al bienestar físico, mental y social⁵⁶.

Podemos definir el concepto de Salud atendiendo a lo que expresa la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define la **salud** como "el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad". La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) consideran que la **salud laboral** tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles

⁵⁶ Introducción a la cultura preventiva. Nociones básicas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.



Los riesgos son aquellas situaciones que pueden romper el equilibrio físico, psíquico y social de los trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define este concepto de **riesgo laboral** como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo. Por su parte el concepto de **peligro** quedará asociado a la propiedad o aptitud intrínseca de algo para ocasionar daños, tales como los materiales de trabajo, equipos, métodos o prácticas laborales... Se trataría entonces de **evitar los riesgos, de evaluar los que no se puedan evitar, y de combatir los riesgos en su Origen.**

Pero los riesgos para la salud de los trabajadores no son algo

natural o inevitable, sino que normalmente son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas; entendiendo estas condiciones de trabajo como cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador; y que son el producto de unas determinadas formas de organización empresarial, relaciones laborales y opciones socioeconómicas.

Se considerarán como **condiciones de trabajo**:

.-Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

.-La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

.-Los procedimientos para la utilización de los agentes físicos, químicos y biológicos que influyan en la generación de los riesgos.

.-Todas las características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto un trabajador.

La finalidad de la PRL será, de forma integral, prever y adoptar un conjunto de medidas sobre todas las fases de actividad de la empresa para eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, teniendo en cuenta los factores que, presentes en la realización de las tareas, puedan influir sobre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, determinando las condiciones de trabajo.

Se tratará pues, de hacerse con una visión general que permita comprender mejor el trabajo y los daños que puedan derivarse de condiciones laborales inadecuadas, ya sean éstas materiales o humanas.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ARCHIVOS BIBLIOTECAS Y MUSEOS

La prevención de riesgos laborales es una disciplina que no está tan alejada como la mayoría de los profesionales de las ciencias de la documentación creen, sino que es la pieza, o mejor, el engranaje que lo articula todo, sin lo cual nada sería posible en realidad.

Un archivo, una biblioteca, un museo son espacios en los que la seguridad es vital, tanto para las personas como para el patrimonio.

Pero no hay que entender la Seguridad como se suele oír decir: “estar sin ser vistos”. NO, la Seguridad debe estar presente y ser visible. No sólo hacen falta extintores, sino que hay que saber cómo llegar a los extintores y dónde se sitúan por medio de una adecuada señalización.

pues un plan de autoprotección, hay que hacer estudio y valoración de riesgos para poder ser conscientes primero de las posibles amenazas y poder, después, luchar contra ellas, ya sean riesgos de Seguridad, riesgos ergonómicos, riesgos Psicosociales o riesgos de Higiene en el trabajo. Si los riesgos no se

postgrado de lo que desde 2011 puede cursarse doctorado también.

Todo el personal de archivos, bibliotecas y museos debe quedar claramente implicado en la Prevención de Riesgos Laborales, bajo la dirección, que es la que asume responsabilidades preventivas. Todos, absolutamente todos



Por otra parte la Seguridad tiene que tener un punto de discreción, pues se trata de seguridad para las personas y el patrimonio pero también hay que conjugar el respeto y la comodidad. Es por esto que es preciso una cultura de la Seguridad a implantar en archivos, bibliotecas y museos. Hay que vigilar sin incomodar y hay que acostumbrar al visitante, al lector y al investigador, no sólo a tener un vigilante cerca que vela por la seguridad del patrimonio sean cuadros o piezas en un museo, como patrimonio documental en exposiciones en archivos o en bibliotecas. El personal que trabaja con el patrimonio histórico debe sentirse cómodo a lo largo de las innumerables horas que dedica a la cultura, porque de la cultura ha hecho su trabajo. Es necesario

pueden evitar habrá que intentar por todos los medios, reducir la peligrosidad que deviene de estos riesgos con las medidas adecuadas.

Pero la Prevención de Riesgos Laborales no es una disciplina que se pueda asimilar a las tareas de Mantenimiento de toda la infraestructura, como hay quienes se han pronunciado ya en este sentido. El mantenimiento requiere unos profesionales y la Prevención de Riesgos laborales requiere otros profesionales.

Los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales han de acceder a esta formación siendo titulados superiores y la titulación es ya titulación universitaria, impartida en la Universidad no solo como un grado sino como un

deben implicarse, auxiliares de archivos, bibliotecas, museos y centros de documentación, personal administrativo, personal técnico informático, archiveros, bibliotecarios, conservadores, restauradores, personal de seguridad, personal de mantenimiento y limpieza. Todos deben adquirir su compromiso, porque en ello va su seguridad, su salud y el bienestar y buena conservación de puestos y patrimonio.

La Ergonomía hará que el diseño de cada uno de los puestos de trabajo sea el adecuado. Se adapta el puesto a la persona y no la persona al puesto. Se cuida la altura de las mesas, sillas, regulación en altura y dorsal, la seguridad que pueden ofrecer las distintas máquinas y utensilios cuidando su diseño, tratando los

posibles riesgos y problemas en su origen. La Prevención se aplica a las pantallas de visualización de datos, a la iluminación de la sala y de cada uno de los puestos de trabajo. Se atenderá a la cuestión primordial de formar a los trabajadores para que adquieran buenas prácticas y hábitos saludables y para que erradiquen posturas viciadas y malas prácticas.

Se cuidarán también los aspectos psicosociales, cómo son las relaciones de trabajo entre el personal, como es la comunicación vertical y horizontal, se cuidará que los roles estén bien definidos, se cuidará una eficaz información y comunicación, así como formación. Se cuidarán y estudiarán debidamente los turnos de trabajo para que disminuyan hasta eliminarse si es posible todo posible riesgo que pueda afectar negativamente a las personas y por ende al patrimonio de estas instituciones como archivos, bibliotecas, museos, centros de documentación. El estrés, el síndrome del quemado, la ansiedad, la depresión son riesgos que pueden aparecer como enfermedades laborales, por ello estudiando desde el punto de vista preventivo a la empresa y a su personal, tendremos las claves necesarias para erradicar los vicios, más extendidos de lo que en general se admite, y que afectan tan negativamente a la población laboral en algunas ocasiones.

La Higiene Industrial es otra disciplina preventiva que hay que cuidar. La climatización deficiente puede, por ejemplo, ocasionar legionela, síndrome del edificio enfermo, dolores de



cabeza, vértigos, mareos y náuseas, tómites injustificados a primera vista y que tienen como origen una misma causa. La carga eléctrica y electromagnética son también factores a tener en cuenta, sus efectos quizás no se vean de forma inmediata pero sus efectos serán persistentes o irreversibles.

Los equipos de protección personal son otro tema fundamental y que deberán atender a cada puesto de trabajo en particular, irán desde una bata, mascarilla, guantes, en especialistas de las ciencias de la documentación, hasta cascos para los profesionales de la arqueología o museos. Un amplio abanico que hay que estudiar, intentando que cada profesional se responsabilice de sus propios equipos de protección individual, que responda de ellos y que, sobre todo, que se use en bien personal y patrimonial.

Además de los equipos de protección individual están otros equipos que protegen de forma colectiva, como los equipos de protección pasiva. En prevención como en seguridad se sacrifica la parte por el todo, no el todo por la parte; se debe en primer lugar en función de la seguridad general, aunque a veces se sacrifica la seguridad personal.

Los profesionales de las Ciencias de la Documentación y Ciencias de las Bibliotecas e Historiográficas se enfrentan con multitud de situaciones y muchas situaciones que no debemos dejar que pasen por ser meras anécdotas, porque debemos tener a punto una buena gestión preventiva. Un problema no afecta solamente al individuo que lo sufre en primera persona,

sino que se deja sentir en la colectividad y por ende a las relaciones de esta colectividad entre sí; y aún cuando salen de su jornada laboral. El trabajador siente lo que le afecta en el trabajo y este sentimiento es procesado en su interior, se hace en él y con él, de forma que cuando llega a su casa, el problema puede seguir persistiendo porque no ha sido plenamente controlado, afectando también a la familia del trabajador, independientemente de la escala que ocupe en la jerarquía laboral.

Para poder responder bien ante los riesgos hay que estar bien informado y haber recibido adecuada formación, formación preventiva en general y formación preventiva específica para cada puesto de trabajo. No es lo mismo un puesto de dirección, que un puesto de restaurador, que un puesto de técnico superior especialista en archivística, en biblioteconomía, en museografía, en informática, en seguridad, en mantenimiento, en seguridad, etc., cada cual debe tener un estudio preventivo adaptado a sus funciones.

LA INTEGRACIÓN DE SISTEMAS DE PREVENCIÓN

La integración de sistemas de gestión no es una tarea fácil, nos vamos a encontrar con algunas dificultades como las resistencias ancladas en los sistemas preexistentes, la complejidad de conciliar algunos de sus elementos así como las resistencias de los responsables de los sistemas a integrar la prevención; integrar la cultura preventiva en la estructura, cultura establecida o normas consuetudinarias y en la madurez

de la organización constituye una tarea algo dificultosa; dificultades también en relación con la demanda de recursos y capacidades adicionales para diseñar y ejecutar el plan de integración y por la inexistencia de una norma internacional comúnmente aceptada que señale los requisitos de un Sistema de Gestión Integral (SIG). Además habrá que conocer los derechos y deberes que amparan a los trabajadores en esta materia en cualquier peldaño de la jerarquía laboral, así como la normativa básica que los ampare en sus puestos de trabajo.

La Ley 54/03 de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, establece una concepción claramente potenciadora de la actividad preventiva en las empresas, en tanto en cuanto dispone que la **integración de la prevención** ha de ser la primera obligación de toda empresa. La PRL debe integrarse en el sistema general de gestión de las empresas, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de éstas, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para la realización del conjunto de la acción preventiva.

Según el **art. 12 del RD 5/2000, de 4 de Agosto**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, supone una falta grave el incumplir la obligación de integrar la PRL en la

empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales.

La **Norma UNE 66177:2005** facilita el proceso de desarrollo e implantación de un SIG, que aporta una Guía para la integración de los sistemas de gestión y ofrece directrices para la elaboración y ejecución de un plan de integración enfocado a crear un SIG de tercera generación (SGC, SIGMA y SIGPRE), ayudando a la dirección en el diseño y establecimiento con una serie de herramientas de autoevaluación, selección de plan y método de integración que se ajustan al contexto organizativo definido especialmente por el nivel de madurez de la empresa en la gestión por procesos. Este modelo está en la norma ISO 9004:2000, adoptando un esquema basado en los cinco niveles de madurez organizativa por ella establecidos y ofreciendo varios esquemas para escoger el método de integración bien básico, avanzado o experto, según se ajuste mejor a su clasificación. Corbett y Kirsch (2001) han analizado la difusión conjunta de las normas ISO 9000 e ISO 14000.

La **prevención de riesgos laborales** se plantea como el conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa que pretenden eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. **Debemos tener en cuenta que son condiciones de trabajo**, las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el

centro de trabajo; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos. Además de las características del trabajo en general, las relativas a su organización y su ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto un trabajador. Y también hemos de tener en cuenta que para afrontar la problemática de la PRL, hay que hacerlo desde una perspectiva **integral**, teniendo en cuenta el **conjunto de factores** que están presentes en la realización de una tarea y **que puedan influir sobre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores**, determinando las condiciones de trabajo.

ESTABLECER UNA CULTURA PREVENTIVA

La formación en Prevención de Riesgos Laborales es de una importancia incalculable y atañe a muchos campos de la producción en la empresa o la Administración y a muchas realidades confluyentes como el factor humano, la formación en seguridad para la empresa, la formación en seguridad en áreas logísticas, la gestión de la seguridad, la gestión de las emergencias, observación de los comportamiento instruyendo a las personas como observadores de procesos, procedimientos y circunstancias para que velen por la seguridad general.

Quienes tengan trabajadores a su cargo deben adoptar la PRL como integrante de su propia cultura y extenderla a los demás; y en algún momento, puede suponerse que en un futuro no muy lejano, el punto de vista de la PRL llegue a constituir un condicionante para la contratación tanto de empleados, mandos intermedios, superiores, gerentes y responsables de seguridad, empresas consultoras o contratistas.

Desde esta óptica se puede augurar la superación de lo meramente legislado y se estaría en un camino despejado hacia la erradicación de los accidentes en el mundo laboral y social, y al mismo tiempo se caminaría hacia un incremento cultural y del nivel de capacitación, **concienciación e implicación** de todos y cada uno de los integrantes del mundo laboral. Una vez que esto haya devenido en forma de actuar, en una cultura de la prevención, se extenderán los beneficios sin duda al campo social con lo que la PRL habría salido del fuerte laboral abriéndose a todo el resto del mundo; y se pasaría de hablar de PRL a hablar de PREVENCIÓN con mayúsculas, aplicada a todos los ámbitos.

Para disminuir la siniestralidad hay que **implicar** a las personas y se ha de disponer de herramientas para saber **en qué condiciones se trabaja y cómo los empleados ejecutan los trabajos**; y también **capacitar** como observadores a los mandos y responsables de Prevención.

La falta de inversión, la confluencia de competencias o la ausencia de todas ellas, determinan a veces el lamentable

estado en el que llegan a encontrarse edificio y documentación y el consiguiente peligro para el personal.

Se han de procurar estrategias de implantación de **programas de observación** en la empresa, **identificar comportamientos y situaciones** inseguras e implantar técnicas de motivación y comunicación.

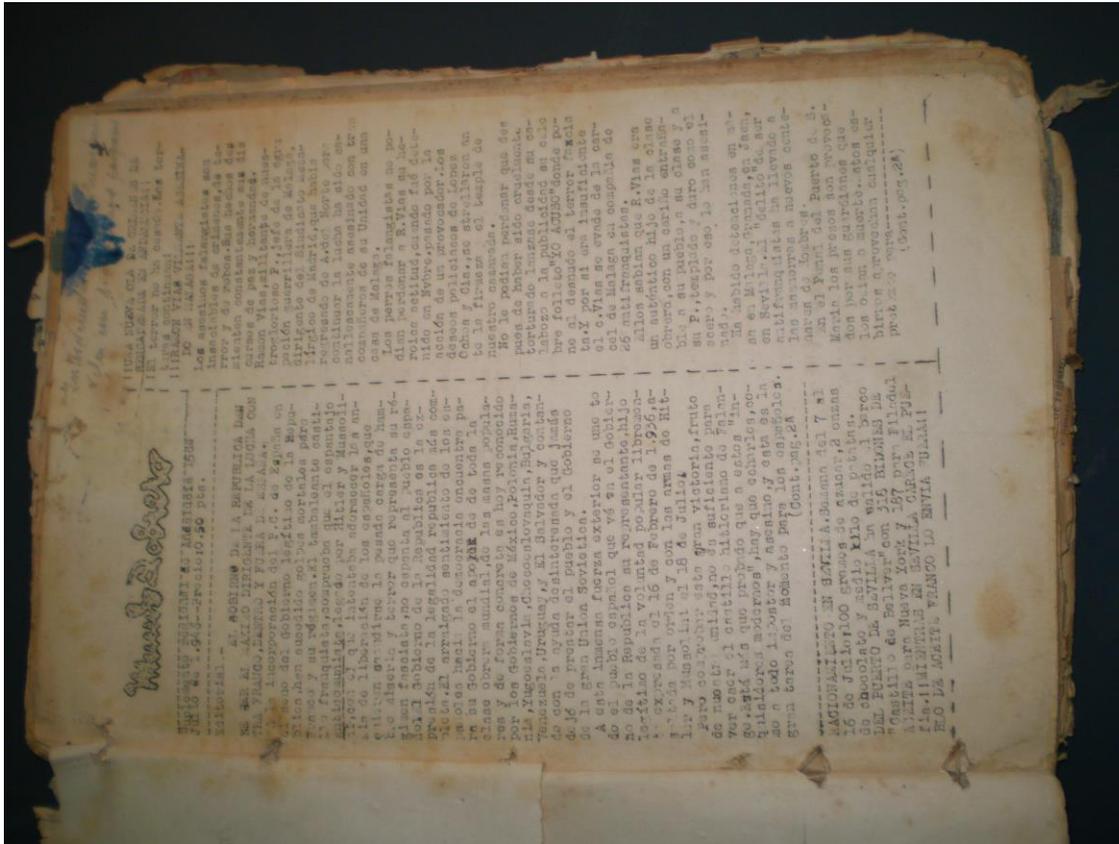
Realmente lo que se está estableciendo es un compromiso con la empresa en su totalidad, trabajadores y empresarios.

Al respecto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995, de 8 de Noviembre. B.O.E. del 10/XI/95, establece el cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesarias para asegurar un adecuado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Y por su parte, el **Art. 15 de la Constitución Española**, refleja el derecho fundamental a la vida e integridad física de toda persona, que se consigue con la protección de la **seguridad y salud** de los trabajadores, como también refleja el **art. 40.2. Los poderes públicos están obligados a ejecutar una política protectora** de la salud de los trabajadores. Basándose en ello la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su **capítulo tercero**, destaca los derechos y obligaciones de empresarios y de trabajadores en el ámbito de la prevención, resaltando la importancia de los poderes públicos en esta materia, que habrán de fomentar las medidas necesarias para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

El empresario tiene una serie de deberes sobre la seguridad y salud de sus trabajadores. Según el art.

prevención en todas las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la

evacuación y salvamento, peligro grave e inminente, asistencia médica de urgencia. Deberá

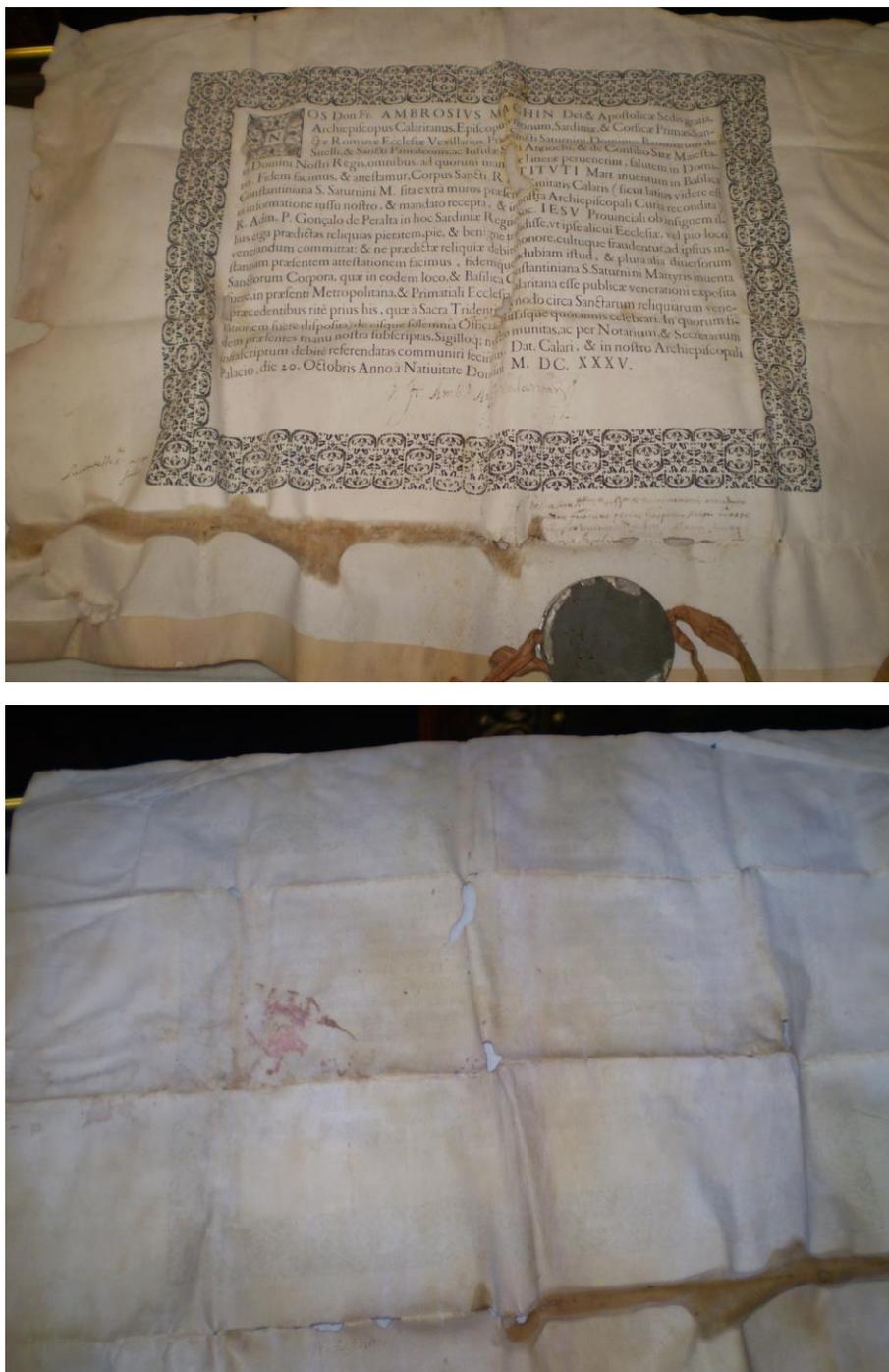


Documentación afectada por humedad, polvo y hongos de varios tipos, el cuidado de las condiciones ambientales e higiénicas determinará una mejor salud en documentación y archiveros, lo que sin duda revertirá en el prestigio de la empresa gestora documental.

14 de la LPRL el empresario tiene una serie de **obligaciones generales**, deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, para ello adoptará las medidas necesarias en cuanto a organización de la PRL, información, formación, participación y consulta, disposición de los medios necesarios, actuación en casos de emergencia y riesgos graves e inminentes...; en cuanto a **obligaciones particulares** del empresario, éste deberá integrar la

organización; deberá evitar los riesgos, evaluarlos y organizar el trabajo desde el punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores. Deberá tener en cuenta las capacidades de los trabajadores en cuanto a la asignación de tareas a los mismos; deberá limitar el acceso a zonas de graves riesgos, deberá cooperar y coordinar con los demás empresarios que actúan en su centro de trabajo; deberá recurrir a los servicios de prevención y adoptar medidas sobre primeros auxilios, lucha contra incendios,

disponer de documentos actualizados sobre evaluación de riesgos y planificación de la prevención, medidas de prevención y protección, resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo; datos relativos a la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL); relación de informes de accidentes a los que acompañará la documentación de las investigaciones de los mismos; medidas de consulta, información y formación de los trabajadores; y fomentará y facilitará la participación de los trabajadores.



Un descuido en la custodia de esta documentación dio pie a que rebosara el depósito de un aparato de control higrométrico, con el consiguiente desastre en la documentación que se vio muy afectada.

Según el Art. 15.1 de la LPRL el **empresario** evitará riesgos, estudiando los que pueden darse en su empresa, utilizando para ello criterios objetivos y subjetivos. Para conseguir esto es necesaria una **política preventiva**

permanente. También tendrá la obligación de **evaluar los riesgos**, adoptando un plan de prevención en la empresa. También estará obligado a **combatir los riesgos en origen**. Igualmente procurará **adaptar el trabajo a la persona**,

facilitando al trabajador las técnicas y medios precisos para evitar el riesgo de su puesto de trabajo.

Desde la máxima de que en cuanto a medidas de protección, las

colectivas se antepondrán a las de protección individual, habrá que intentar proteger a la mayor cantidad de gente posible, antes de proceder a la siguiente barrera frente a los riesgos. Sólo si los riesgos no pueden ser neutralizados con medios colectivos, se acudirá a la protección individual.

Responsabilidad del empresario será también tanto el deber de **información**, de **formación** a los trabajadores, y de **evaluación de los equipos de trabajo**, así como la obligación de **velar por el uso efectivo** de los mismos.

En cuanto a los trabajadores, los **derechos** de los mismos parten de las obligaciones de los empresarios, y estos serán tales como el derecho a **formación e información** en materia de seguridad laboral, derecho a que se les faciliten los **equipos** de protección individual adecuados, no alterar el funcionamiento de los dispositivos de seguridad, etc... En cuanto a las **obligaciones** de los trabajadores, quedarían derivadas del **art. 29** de la **LPRL**, donde se expone la existencia de una **obligación genérica de “velar tanto por su seguridad como por la de sus compañeros”**; **usar adecuadamente** las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad; utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario; utilizar debidamente los dispositivos de seguridad existentes. **Informar** de inmediato a un superior jerárquico directo cualquier situación que entrañe 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; **cooperar** con el empresario y seguir las enseñanzas en materia de formación facilitadas por el empresario; además de la puesta en práctica del sistema preventivo colaborando en mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.

NORMATIVA DE DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 6 de la Ley PRL propone un conjunto de reglamentos sobre distintas materias como: requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo, limitaciones y prohibiciones sobre las operaciones y procesos con agentes peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores, procedimientos de evaluación de riesgos, organización y control de los Servicios de Prevención ... etc. Por ejemplo el **Real Decreto 39/1997**, de 17 de Enero (B.O.E. 31/I/97) aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención** y aborda el tema de la evaluación de riesgos como punto de partida para la planificación de las actividades preventivas en la empresa, a través de alguna de las modalidades de organización de la prevención que se regulan en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades que se desarrollen en la misma. Incluye las capacidades y aptitudes exigidas para desarrollar la prevención.

El **Real Decreto 485/1997**, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) regula sobre disposiciones mínimas en materia de **señalización de seguridad y salud en el trabajo**, garantizando que en los lugares de trabajo exista una adecuada señalización de seguridad y salud siempre que los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente a través de medios técnicos de protección colectiva o de medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El **Real Decreto 486/1997**, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los **lugares de trabajo**, abordando criterios de carácter general que garanticen la seguridad y salud en los lugares de trabajo, de forma que de su utilización no se deriven riesgos para los trabajadores.

El **Real Decreto 487/1997**, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) entiende sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la **manipulación manual de cargas**. Garantiza la protección frente a los riesgos derivados de las operaciones de transporte o sujeción de cargas por parte de uno o varios trabajadores (levantamiento, colocación, empuje, tracción o desplazamiento).

El **Real Decreto 488/1997**, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) entiende sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen **pantallas de visualización**, regulando la protección frente a los riesgos para la vista, problemas físicos y de carga mental derivados de la utilización

de equipos provistos de pantallas de visualización de datos.

El **Real Decreto 664/1997**, de 12 de Mayo, (B.O.E. 24/V/97) entiende sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes biológicos** durante el trabajo. Establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes biológicos debido a la naturaleza de su tarea o puesto de trabajo.

El **Real Decreto 665/1997**, de 12 de Mayo, (B.O.E. 24/V/97) entiende sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes cancerígenos** durante el trabajo. Establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes cancerígenos debido a la naturaleza de su tarea o puesto de trabajo, sin perjuicio de aquellas disposiciones específicas relativas los riesgos derivados de exposiciones a amianto, cloruro de vinilo monómero, prohibición de determinados agentes cancerígenos, o protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

El **Real Decreto 773/1997**, de 30 de Mayo, (B.O.E. 12/VI/97) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la

utilización por los trabajadores de **equipos de protección individual**. Señala los requisitos mínimos de seguridad y salud para la elección, utilización por los trabajadores y mantenimiento de los equipos de protección individual.

El **Real Decreto 1215/1997**, de 18 de julio, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los **equipos de trabajo**. Es aplicable a todos los equipos utilizados en el trabajo, y complementaria e inseparable de las disposiciones que regulan la comercialización de dichos productos.

Asimismo, existe otra normativa técnica complementaria a la LPRL, para riesgos más concretos como pueden ser ruido, vibraciones, exposición a cloruro de vinilo monómero, etc...

Todo esto no es más que **invertir en la empresa**, una inversión cuyo objetivo no es sino evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades profesionales. Y para ello habrá que **estructurar las funciones** preventivas, **definir** el trabajo, agruparlo, clasificarlo y asignarlo a quienes están más capacitados en función de sus conocimientos, teóricos o prácticos y de la organización de

la empresa. **Hay que adaptar la PRL**, la teoría de la prevención a la realidad de la empresa en cuestión, **a la realidad archivística**. Hay que pasar de lo general a lo particular para resolver las incidencias particulares de cada día en la empresa que sea. La necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas nace no sólo como una obligación legal sino como una actividad propia a las acciones y decisiones de las empresas.

Para ser eficaz esta actividad necesita desarrollarse dentro de un sistema de gestión estructurado que esté integrado en la organización.

El **plan de prevención**, la **evaluación de riesgos** y la **planificación de actividades preventivas** se revelan como las herramientas básicas donde se deben establecer las medidas operativas para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa.

