Cuadernillo Informativo de PRL

GESTIÓN DE PRL

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

Cuadernillo Informativo de PRL

GESTIÓN DE PRL

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

"*El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión*".

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid.

Colabora: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **7**

INTRODUCCIÓN **15**

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES? **17**

2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES **19**

3. ACTUACIONES A DESARROLLAR PARA UNA CORRECTA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES **21**

4. DOCUMENTOS PREVENTIVOS DE LAS EMPRESAS **23**

5. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA **53**

6. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN (art. 35 LPRL) **62**

PROPUESTAS DE UGT MADRID **64**

NORMATIVA **69**

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE **71**

DIRECCIONES DE INTERÉS **72**

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y **UGT Madrid** los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid **(CEIM, CCOO y UGT Madrid).** En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que **es una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región**, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024, que se desarrollará a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el periodo 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de cara a establecer las líneas generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, **la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.**

Desgraciadamente los accidentes laborales y las enfermedades producidas por el trabajo siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ir a su puesto de trabajo, se derivan importantes costes económicos y sociales de ahí la urgencia en el desarrollo de actuaciones que frenen esta lacra social.

La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

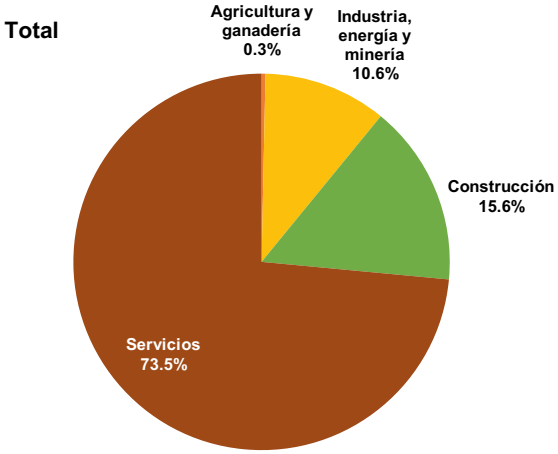
Desgraciadamente vemos año a año como la principal causa de los accidentes laborales en la Comunidad de Madrid continua siendo los **sobreesfuerzos**, y que

el sector que mayor índice de incidencia tiene es el de la construcción. Lo mismo sucede con las enfermedades derivadas del trabajo, se han incrementado, a pesar de que en UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación de las mismas.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las principales causas de la siniestralidad son las relacionadas con la "Organización del Trabajo", es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

Según el informe "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2022" de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en 2022 se produjeron un total de 88.250 accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid, lo que supone un aumento del 3,31% respecto a los producidos en 2021. De éstos 74.903 se produjeron en jornada de trabajo, un 8,08% más que en 2021, 69.304. Respecto a los accidentes in itinere fueron 13.347 las personas trabajadoras que lo sufrieron.

Por sectores, fue el sector servicios el que tuvo mayor número de accidentes de trabajo, 55.061 personas trabajadoras notificaron un accidente con baja en el año 2022, lo que supone un 73,5% del total de accidentes en jornada de trabajo. Le sigue el sector de construcción con 11.663 trabajadores accidentados y el sector industria con un incremento en el que se accidentaron 7.928.



Los accidentes mortales también se incrementan en 2022. ´Según la estadística "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2008-2022", editado por el IRSST, fueron 22 los trabajadores que fallecieron en un accidente in itinere en 2022, frente a 10 a personas trabajadoras que perdieron la vida en 2021. Los accidentes mortales en jornada de trabajo fueron 77, 8 personas trabajadoras más perdieron la vida respecto a 2021.

Respecto al índice de incidencia también se incrementa respecto al 2021 un 3,50%, siendo en 2022 de 2.266,75. El sector con mayor índice de incidencia es el de construcción, 5.807,37. Le sigue el sector de agricultura y el de industria con un índice de 3.859,41 y 3.641,49 respectivamente.

Teniendo en cuenta el género, en el periodo enero-diciembre de 2022 se produjeron un total de 25.424 accidentes en mujeres, y 49.479 en hombres**. Son los trabajadores los que más se accidentan en jornada laboral, sin embargo, las trabajadoras tienen mayor número de accidentes in itinere**. Resaltar el número de accidentes mortales que tuvieron los trabajadores 75 frente a los 2 de las trabajadoras. Los accidentes graves, 268 accidentes de hombres frente a los 53 de mujeres trabajadoras.

Características del trabajador accidentado Accidentes en jornada laboral según gravedad de la lesión por sexo Total					
		Leve	Grave	Mortal	Total
Hombre	Recuento	49.136	268	75	**49.479**
	% sobre el total	65,9%	83,5%	97,4%	**66,1%**
Mujer	Recuento	25.369	53	2	**25.424**
	% sobre el total	34,1%	16,5%	2,6%	**33,9%**
Total	Recuento	74.505	321	77	**74.903**
	% sobre el total	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2022 se han comunicado un total de 911 enfermedades profesionales, lo que supone menor declaración que en 2021 en el que se comunicaron 917. Del total de enfermedades comunicadas 515 se han producido con baja y 396 han sido sin baja. 472 se han notificado por trabajadores y 439 por mujeres trabajadoras.

Observamos que en el 2022 han sido los trabajadores los que mayor número de enfermedades profesionales comunicaron, tanto con baja 265 frente a 250 de las trabajadoras, como las sin baja 207 trabajadores frente a 189 trabajadoras. Situa-

ción que hasta este año 2022 nunca se había producido, ya que siempre las mujeres han sido las que mayor número de enfermedades profesionales declaraban.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID ENERO-DICIEMBRE 2022								
CON BAJA			SIN BAJA			TOTALES		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
265	250	515	207	189	396	472	439	911

Por grupos, es el grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor número de partes comunicados tiene, un total de 633 patologías, el 69% del total. Son los hombres los que mayor número de enfermedades comunican en este grupo, 343.

Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, tan sólo 4 patologías, y todas ellas se han producido en trabajadores.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR GRUPO DE ENFERMEDAD ENERO-DICIEMBRE 2022						
GRUPOS DE ENFERMEDAD						
GRUPO1	GRUPO2	GRUPO3	GRUPO4	GRUPO5	GRUPO6	TOTAL
57	633	79	53	85	4	911
HOMBRES						
24	343	21	38	42	4	472
MUJERES						
33	290	58	15	43		439

Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

Las enfermedades causadas por agentes químicos, por agentes biológicos y las enfermedades de la piel, tienen una mayor declaración en las trabajadoras.

En UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que en muchos casos **se derivan al sistema público de salud como enfermedades comunes**, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora, en primer lugar, que ve reducidas sus prestaciones; para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. **Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.**

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesquéticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano.

UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Crecimiento de la **inseguridad y de la desigualdad**.
- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, la parcialidad, en definitiva **la precariedad** como facto de riesgo laboral.
- ✓ **Escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas**.
- ✓ **Nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, el Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por esto motivos las **actuaciones que estamos realizando** y realizaremos a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía, diferentes publicaciones (trípticos, cuadernillos, manuales, revistas informativas, tutoriales youtube, infografías), talleres informativos, puntos móviles y stand situados en diferentes lugares de la Comunidad de Madrid acercarán la cultura preventiva a la sociedad.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales (**asesoramiento, visitas a empresas, resolución de consultas…).**
- ✓ La **formación** en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que **donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales**.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2023 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales, de prevención y personas trabajadoras para un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Leticia Fernández Alcalde

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad. Vamos a realizar a través del Convenio 2023 que desarrolla este VI Plan Director las siguientes actividades:

5012 visitas de asesoramiento y sensibilización a empresas
25 investigaciones de accidentes de trabajo
225 entrevistas a trabajadores, empresarios, particulares…
150 consultas planteadas por trabajadores o trabajadoras, delegados o delegadas de personal o de prevención o ciudadanas/os interesadas/os.

Elaboraremos diferentes publicaciones de interés sobre temáticas preventivas:
• Trípticos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, lugares de trabajo, equipos de trabajo, enfermedades profesionales, gestión de la prevención, coordinación de actividades empresariales, trabajadores autónomos y PRL, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social…
• Cuadernillos: lugares de trabajo, equipos de trabajo, ley de prevención, servicios de prevención, enfermedades profesionales, trabajadores autónomos, preguntas frecuentes en prevención, planes de autoprotección, riesgos de seguridad, gestión de la prevención, nanomateriales, trabajadores especialmente sensible.
• Manuales: el delegado y delegada de prevención, conviene saber, servicios de prevención, sector cuidados a personas, sector cuero y calzado.
• Boletín Informativo, se trata de una revista en la que a través de entrevistas, artículos, noticias, normativa se traslada información preventiva sobre diferentes temas. Este año específicamente realizaremos dos:
  ◆ lugares de trabajo y
  ◆ equipos de trabajo
• Cultura preventiva, es un boletín online con noticias preventivas de actualidad (2)

La investigación es otro de los aspectos fundamentales para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por ello vamos a realizar dos estudios sobre: • disruptores endocrinos y prevención, • riesgos asociados a la digitalización y su prevención

El traslado de información y el compartir opiniones es una prioridad para UGT-Madrid. Por ello vamos a realizar:

Jornadas (3):

- la seguridad y salud como derecho fundamental,
- lugares de trabajo,
- equipos de trabajo

Charlas Informativas sobre cuestiones de interés para las personas trabajadoras (15): incapacidad temporal, amianto, estrés térmico, riesgos psicosociales, adaptación del puesto de trabajo…

Un pilar fundamental para el correcto desarrollo de las funciones de los delegados y delegadas de prevención es la formación. Vamos a realizar 13 cursos de formación:

Un total de 13 Cursos de formación:

- básicos de PRL de 30h(6),
- básicos de PRL de 50h (2);
- y cursos específicos sobre: Riesgos Psicosociales, Ergonómicos, de seguridad, biológicos y Amianto

Las actuaciones de divulgación y difusión son un apartado importante para la sensibilización de las personas trabajadoras y de la sociedad en general. Realizaremos:

- una campaña de publicidad en la que se realizarán diferentes micro videos,
- envío telemático
- infografías sobre temas de interés,
- Un punto móvil informativo, que en 34 salidas recorrerá la Comunidad de Madrid y 10 puntos de información (stands) ubicados en diferentes zonas de la Comunidad de Madrid,
- distribuiremos un USB con la normativa, y un juego PREVENID@s
- Una pantalla informativa con micro videos, tutoriales….
- Tutoriales Youtube

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

INTRODUCCIÓN

El derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras establecido en el artículo 14 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), corresponde con un deber de protección frente a los riesgos laborales por parte de la empresa. Para poder cumplir con este deber el empresario deberá aplicar medidas y desarrollar las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de la actividad que se produce en los centros de trabajo de la empresa.

En las últimas modificaciones normativas en materia preventiva se ha insistido en la importancia de la integración de la prevención en la empresa. Diferentes normas internacionales y europeas, como las normas OSHAS o las UNE, también insisten en la necesidad de estandarizar e implantar sistemas de seguridad y salud de cara a una mayor integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

A todas estas actividades en su conjunto se las denomina **gestión de la prevención de riesgos laborales**, la cual es un elemento principal dentro de la gestión de una empresa. La política de gestión de la prevención incorpora la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevarla a cabo y es la base del compromiso de integración de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

Aunque todas estas actividades deben ser realizadas principalmente por la empresa, **es muy importante el papel que tienen que jugar los las personas que trabajan en cada empresa y en especial los delegados y delegadas de prevención**, en cumplimiento de los derechos de información, consulta y participación establecidos en el artículo 18 de la LPRL.

Desde UGT-Madrid tenemos la firme creencia de que la presencia de delegados y delegadas de prevención en los centros de trabajo siempre va a repercutir de manera positiva en la mejora de las condiciones de trabajo.

El objetivo de este cuadernillo es que sea una herramienta útil y eficaz para informar a todas las personas sobre todos los aspectos que conforman la gestión de la prevención de riesgos de un centro de trabajo.

En las últimas modificaciones normativas en materia preventiva se ha insistido en la importancia de la integración de la prevención en la empresa

Además desde UGT Madrid apostamos porque el fomento de la cultura preventiva y el impulso de programas de prevención de riesgos laborales siempre van a ser factores que favorezcan la competitividad de las empresas de nuestra región.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La prevención **es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo** (artículo 4. 1º de la LPRL). El empresario tiene que abordar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la gestión de su empresa. **Para ello deberá implantar un sistema de gestión de PRL que permita mantener en condiciones seguras y saludables los lugares, puestos de trabajo y tareas, evitando daños y logrando la satisfacción de los** trabajadores y/o trabajadoras[1].

A partir de la modificación de LPRL con la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, se concreta que "la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa".

Esta necesidad de integración en la gestión de la empresa se concreta en el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Según el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) los principios básicos de la gestión de la empresa son:

[1] Definición del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

- **La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión**, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
- La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.
- Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.
- **Las personas trabajadoras y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de estas medidas**.

La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III del RD 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La puesta en práctica de una acción preventiva integrada se refleja en la elaboración y aplicación de UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, lo que indica que la empresa cuenta con un sistema integrado de gestión de la prevención.

2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención es el conjunto de actividades y medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Considerar la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) como una actividad ajena a la empresa que simplemente se subcontrata con un Servicio de Prevención Ajeno o se delega en el Servicio de Prevención Propio de la empresa, sin incluirla en la organización productiva es un error que no lleva a evitar accidentes laborales.

La figura empresaria tiene que abordar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la gestión de su empresa, **implantando un sistema de gestión de PRL que permita mantener en condiciones seguras y saludables los lugares, puestos de trabajo y tareas, evitando daños en los trabajadores y trabajadoras.**

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL). De esta responsabilidad de integrar la actividad preventiva en la empresa se hace mención en los artículos 14.2 y 16.1 de la LPRL, entre otros, con el fin de fomentar una auténtica cultura de la prevención.

Puntos para que la implantación sea efectiva:

- **Prevención integral**: que garantice la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras frente a todos los riesgos derivados del trabajo.
- **Prevención integrada**: aplicación de la prevención en todas y cada una de actividades y decisiones de la empresa.
- **Prevención científica e interdisciplinar:** es decir, se asienta en la intervención de profesionales especialistas en las distintas técnicas preventivas (seguridad en el trabajo, Higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada y medicina en el trabajo).

- **participativa**: basada en los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras de consulta y participación en materia preventiva.

Si bien la LPRL se diseñó sobre los principios de eficacia, coordinación y participación se inspiró en los objetivos de responsabilidad y cooperación, se ha ido detectando una deficiente incorporación de la prevención en las empresas[2].

Con el fin de subsanar esta deficiencia, en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, se marcaron los objetivos básicos de: **conducir a la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa, fomentando una auténtica cultura de la prevención y combatiendo de manera activa la siniestralidad laboral.**

La necesaria integración de la prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa, debe ser destacada y resaltada en la ley como una herramienta que permita asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

Esta integración de la prevención que también se detalla en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se presenta como la primera obligación de la empresa y como la primera actividad de asesoramiento y apoyo que debe facilitarle un servicio de prevención, evitando que la gestión de la prevención sea un trámite meramente formal de la empresa y no herramienta eficiente de la normativa que en realidad evite accidentes laborales.

[2] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22861

3. ACTUACIONES A DESARROLLAR PARA UNA CORRECTA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las actuaciones más importantes en materia preventiva son:

- Desde el diseño inicial de la empresa, sus puestos de trabajo, se debe **planificar** la prevención de los riesgos de cara a eliminar los posibles riesgos o minimizar sus efectos sobre la salud.
- **Evaluar** los riesgos que no se han podido eliminar, actualizando la evaluación periódicamente cuando cambien las circunstancias iniciales (equipos de trabajo nuevos, cambios en la organización, nuevos procesos, etc.).
- **Adoptar** un conjunto de acciones preventivas para eliminar y/o controlar los riesgos que se hayan detectado, priorizando en aquellos más graves.
- **Controlar** la eficacia de las medidas preventivas adoptadas, de nada sirve que se tomen acciones preventivas si no se comprueba que en realidad evitan riesgos.
- Integrar la acción preventiva en la gestión de la empresa.
- **Informar** sobre los riesgos que comporta su trabajo (tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, art 18 de la Ley 31/95 PRL)
- **Formar** en materia preventiva, en función de los riesgos a que están expuestos. Dicha formación debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (art 19 de la Ley 31/95 PRL)
- Establecer la adecuada **vigilancia de la salud** de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos a los que están expuestos.
- Desarrollar actuaciones ante situaciones de **emergencia**.

- **Investigar los daños en la salud** de los trabajadores y trabajadoras, de cara a poder establecer las medidas correctoras necesarias que eviten la repetición.
- **Participación activa** de todas las trabajadoras, trabajadores y sus representantes en todos estos pasos. Nadie mejor que ellos para hacer efectiva cualquier decisión en materia preventiva puesto que son los que conocen las peculiaridades de su puesto de trabajo.

"El empresariado desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones de las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".
(art. 14 de la LPRL, modificado Ley 54/2003 de 12 de diciembre)

4. DOCUMENTOS PREVENTIVOS DE LAS EMPRESAS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 23.1 relativo a la documentación mínima en materia preventiva que cualquier empresa u organización sea cual sea su actividad, debe elaborar, conservar y mantener a disposición de la autoridad laboral establece que estará compuesta por:

- **Plan de prevención de riesgos laborales**, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 la Ley de PRL.
- **Evaluación de riesgos**, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y la actividad de los trabajadores y trabajadoras así como la evaluación de riesgos específica de las personas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (art. 23, 25, 26 y 27 LPRL).
- **Planificación de la acción preventiva**, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar, y en su caso, material de protección que deba utilizarse (art. 23 LPRL y art. 8 y 9 RSP).
- Práctica de los **controles del estado de salud** de los trabajadores (art. 23 LPRL).
- **Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** con incapacidad superior a un día (art. 23 LPRL).
- **Plan de emergencia y primeros auxilios e informes de simulacro**. (art. 20 LPRL).
- **Información y formación de los trabajadores**. (art. 18, 19 y 20 LPRL).
- **Registros: de entrega a los trabajadores de los Equipos de Protección necesarios, autorización de uso de maquinaria, etc.** (art. 17 y 23.c LPRL).
- **Fichas de seguridad de los productos utilizados en los procesos de la empresa.** Son suministrados por las empresas que comercializan dichos productos.

- **Organización preventiva de la empresa.**
- **Memoria anual de la actividad preventiva.**
- **Auditoría o evaluación externa o notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa** si la empresa no tiene contratado un SPA (art. 29 REAL
- DECRETO 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).
- **Contrato con el Servicio de Prevención Ajeno**. (art. 20 REAL DECRETO 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención)
- **Coordinación de actividades empresariales**.

Todos los documentos del sistema preventivo estarán recogidos en un archivo centralizado por cada centro de trabajo en el que se especifique para cada uno de ellos, debidamente codificados, fechas y responsables de elaboración y la aprobación y las revisiones previstas de los mismos.

Existen unas NTP publicadas por el INSST donde están expuestos, con mucho detalle, todos los requerimientos documentales necesarios:

- **NTP 484**
- **NTP 485**
- **NTP 591**

POLITICA DE PREVENCIÓN

- Principios en que se basa la acción preventiva.
- Objetivos estratégicos de la prevención y objetivos anuales*

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

- Modalidad de organización preventiva elegida*.
- Procedimiento de funcionamiento de sus órganos preventivos (Servicio de prevención/ Trabajador designado, Delegado de prevención, Comité de seguridad y salud).
- Definición de las funciones preventivas del personal de la estructura, con vistas a la integración de éstas en las actividades cotidianas*.
- Consulta previa a los trabajadores o sus representantes sobre todas las acciones y elementos del sistema preventivo*.
- Reuniones sistematizadas de prevención.

ACTUACIONES PREVENTIVAS BÁSICAS	
Evaluación de riesgos y planificación preventiva	• Procedimiento de realización de la evaluación de riesgos en todos los puestos de trabajo*. • Procedimiento de actualización de la evaluación de acuerdo a lo reglamentado. Los resultados de la evaluación permitirán priorizar las medidas preventivas y su planificación (plazos de ejecución y responsables). • Seguimiento y control de acciones correctoras*. • Programa anual de actividades*. Memoria anual.
Información y formación a los trabajadores	• Información general de los riesgos de la empresa y de cada puesto o función y de sus medidas de prevención, así como de las medidas de actuación ante emergencias *. También debería-informarse de los resultados de las acciones preventivas *. • Comunicación de riesgos y sugerencias de mejora por parte de cualquier miembro de la empresa. • Formación preventiva teórica y práctica específica del puesto de trabajo, en el momento de la contratación y cuando haya cambios (la formación debería ser continua) *. Deben determinarse los trabajos que requieren autorización*. • Instrucciones de trabajo en tareas críticas*.
Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores	• Inspección y revisión periódica de instalaciones y equipos peligrosos*. • Revisión de lugares de trabajo (orden y limpieza). • Observación del trabajo en actividades peligrosas. • Control específico de riesgos higiénicos*, ergonómicos y psicosociales.
Vigilancia de la salud	• Programa de vigilancia de la salud, cuando sea exigible*. • Certificados de aptitud, cuando sean exigibles*.
Control de cambios de las condiciones de trabajo	• Modificaciones y adquisiciones (Equipos de protección individual, productos químicos y maquinaria). • Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo. • Coordinación interempresarial. Información mutua de riesgos graves*. • Autorizaciones de trabajos especiales*. • Consignación de máquinas especialmente peligrosas e instalaciones fuera de servicio*.
Control de emergencias	• Plan de emergencia*. • Primeros auxilios.
Notificación e investigación de accidentes	• Investigación de accidentes e incidentes*. • Registro de accidentes y enfermedades profesionales y su notificación a la autoridad laboral*.

REVISIÓN DEL SISTEMA. AUDITORÍA DEL PLAN PREVENTIVO

Es conveniente que, independientemente de las auditorías reglamentarias*, se realice internamente en la empresa una evalución periódica de la eficacia de los diferentes elementos y actividades que conforman el Sistema preventivo.

Fuente: Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa (INSST)

4.1. PLAN DE PREVENCIÓN

Según el artículo 2.1 del RSP "El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales".

Debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, niveles jerárquicos y conocido por toda la plantilla de la empresa. Este documento se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, e incluirá, los elementos detallados en el artículo 2.2 del RSP:

- La **identificación de la empresa**, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La **estructura organizativa de la empresa**, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La **organización de la producción** en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La **organización de la prevención** en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La **política, los objetivos y metas** que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

La Dirección de la empresa es quien elaborará o designará a la persona o personas que se encarguen de la redacción del Plan de prevención de la empresa.

Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del Anexo I del RSP[3], podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

[3] Anexo I del RSP

Durante la elaboración, la plantilla de la empresa como parte fundamental e implicada en la prevención y en el propio Plan de prevención, debe de ser partícipe y contribuir y/o ser consultada sobre la implantación y aplicación del mismo. Una vez aprobado el Plan de prevención, al implicar a todos los niveles jerárquicos, debe ser conocido por todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, tengan la función que tengan dentro de la misma. De esta manera conocerán sus responsabilidades, sus funciones, la política de prevención de la empresa y el alcance de las diferentes actuaciones.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario y/o empresaria deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Artículo 16 LPRL. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.
"1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.
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."

4.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

"La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario y/o empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse". (art. 3 del RSP) y

que permite obtener información para que el empresario esté en condiciones de tomar decisiones apropiadas sobre:

- La necesidad de adoptar medidas preventivas.
- La prioridad o emergencia para hacerlo y en tal caso.
- Sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Se deben establecer los riesgos comunes a todos los puestos de trabajo (evaluación general del centro de trabajo) y los específicos a cada tarea (evaluación por puesto de trabajo). Si la empresa posee diferentes centros de trabajo, debe haber una evaluación y planificación para cada uno de ellos y, si no se dispone ya de la evaluación, se planificará la fecha en la que se llevará a cabo.

En el contenido mínimo de toda evaluación de riesgos se tendrán en cuenta, de forma genérica:

- La naturaleza de la actividad que se desarrolla en la empresa.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas que deban desempeñarlos.
- La elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La evaluación debe reflejar la situación real de la empresa, por lo que debe revisarse:

- Con ocasión de la adquisición y puesta en funcionamiento de nuevos equipos de trabajo [arts. 16.2.a) de la LPRL y 4.2.a) del RSP].
- Siempre que se incorporen al proceso productivo nuevas sustancias o compuestos químicos [arts. 16.2.a) de la LPRL y 4.2.a) del RSP].
- Siempre que se incorporen nuevas tecnologías a los procesos de producción [art. 4.2.a) del RSP].

- Con ocasión del acondicionamiento de los lugares de trabajo [art. 4.2.a) del RSP].
- Con ocasión de daños para la salud de alguna persona trabajadora que se hayan producido, para lo que se tendrá en cuenta los resultados de la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
- Cuando los controles efectuados, incluida la vigilancia de la salud, detecten que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes [art. 16.2.a) de la LPRL y 6 del RSP].
- Cuando así lo establezca una disposición específica (art. 6.1 del RSP).

Y se actualizará cuando cambien las condiciones de trabajo (art 16.2.a de la LPRL y 4.2.b del RSP):

- Cuando se produzcan cambios en algún puesto de trabajo. Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo (evaluación inicial). Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o equipos.
- Cuando algún puesto sea ocupado por un trabajador especialmente sensible, cuyas características le puedan hacer más susceptible a determinados riesgos.
- **Periódicamente:** La empresa debe establecer un periodo mínimo en el cual, si no se ha dado alguna de las circunstancias anteriores, se revisará la evaluación y planificación, con el fin de verificar los contenidos y poder aplicar cambios tecnológicos en las medidas preventivas, novedades legislativas, etc.

En aquellos casos necesarios, la evaluación conllevará la realización de mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma

Evaluación Inicial de los riesgos en los puestos de trabajo:

Todos los riesgos que concurran en cada uno de los puestos de trabajo deben ser evaluados inicialmente, lo que conlleva el estudio previo y el conocimiento de:

- Las condiciones de trabajo, es decir, cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud de los trabajadores, tales como las condiciones generales de los locales, instalaciones,

equipos, productos y demás útiles de trabajo y la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.

- Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados.
- Todas aquellas características del trabajo, incluidas las de organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos.
- La posibilidad de que la persona trabajadora que vaya a ocupar el puesto de trabajo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido.
- Si de los resultados de la evaluación inicial se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo para los trabajadores y trabajadoras, la figura empresaria deberá llevar a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos.

Evaluación periódica:

Una vez realizada la evaluación inicial de riesgos, ésta deberá ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y revisada con carácter periódico, la periodicidad puede establecerse en los convenios colectivos, en el comité de empresa o acordada entre las personas trabajadoras de la empresa y la dirección de la misma. El empresario y/o empresaria tiene la obligación de volver a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio de las condiciones de trabajo.
- La incorporación de una persona cuyas características personales o estado biológico conocido lo haga especialmente sensible a determinados riesgos que deriven de las condiciones del puesto.
- Sin perjuicio de los apartados anteriores deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que acuerde la empresa con los representantes de los trabajadores (Art. 6.2 Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando a través de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes el empresario llevara a cabo una investiga-

ción de los hechos a fin de detectar las causas. Una vez realizada esta investigación se someterá a consideración y se revisará la evaluación de riesgos si fuera necesario.

Evaluaciones de riesgo específicas

Es posible que la empresa disponga de evaluaciones específicas según las necesidades detectadas tanto en la evaluación general como por puesto de trabajo, que estudian aspectos concretos con **métodos establecidos** y que disponen de su correspondiente planificación preventiva como pueden ser:

ESPECIALIDAD	EVALUACIONES ESPECÍFICAS
SEGURIDAD	Equipos de trabajo, señalización.
HIGIENE	Exposición a polvo de maderas duras, contaminantes químicos, ruido, vibraciones.
ERGONOMÍA	Manipulación de cargas, utilización de PVD, posturas forzadas, movimientos repetidos.
PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA	Evaluaciones psicosociales

Listado no exhaustivo

Las evaluaciones de riesgos las realizarán profesionales con funciones y formación adecuada, según lo regulado en el capítulo VI del RSP:

- **Funciones de nivel básico:** evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación,
- **Funciones de nivel intermedio**: evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- **Funciones de nivel superior**: correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicosociología aplicada: evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
  - El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

- Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
  - La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
  - La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
  - La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

4.3. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Una vez realizada la evaluación de riesgos, y de los datos desprendidos de esta evaluación, el empresario y/o empresaria deberá realizar la **planificación de la actividad preventiva** de su empresa, estableciendo el orden de prioridades en la toma de medidas preventivas, que irán en función de la magnitud del riesgo y de los trabajadores expuestos al mismo (art. 8 del RSP).

Al igual que para la evaluación de riesgos, en la planificación preventiva se tendrá en cuenta la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de la acción preventiva (art. 15 de la LPRL).

Se debe establecer un **plazo de tiempo** en el que poner en práctica las medidas preventivas necesarias **en función de los riesgos detectados** y **designar una persona** responsable de su aplicación (aunque hay que dejar claro que el empresario y/o empresaria siempre es responsable final, también podrían figurar en este apartado los mandos intermedios, responsables de departamentos, o incluso los Servicios de Prevención), así como el **coste económico** asignado por la empresa para llevar a cabo dichas medidas preventivas y los **medios materiales** necesarios. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades (art. 9.3 del RSP).

Es necesario asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las **medidas de emergencia y la vigilancia de la salud** previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la

información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos (art. 9.2 del RSP) son actividades que deben ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva.

Todos estos aspectos deben de quedar reflejados en el documento de planificación de la actividad preventiva, resumiendo:

- Una priorización de las medidas necesarias según la evaluación de riesgos en base a su gravedad y número de individuos expuestos. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.
- Propuestas de ejecución y seguimiento para cada una de las medidas a tomar con el fin de comprobar que las medidas propuestas son eficaces.
- Los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- Medidas de emergencia y la vigilancia de la salud.
- Información y formación en materia preventiva.
- La responsabilidad en la implantación y seguimiento de la ejecución de las actividades.

Una vez acordado el contenido de la planificación de la actividad preventiva y antes de su aprobación, se deberá facilitar la misma a los delegados y delegadas de prevención y, si existe, al comité de seguridad y salud, así como a las personas trabajadoras para que puedan ejercer su derecho de consulta y participación.

4.4. VIGILANCIA DE LA SALUD

El término "vigilancia de la salud de las personas trabajadoras" engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y encaminadas a la prevención de los riesgos laborales, con el fin de identificar problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22, dispone que **la persona empresaria deberá garantizar a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo**, mediante las pruebas que causen las menores molestias posibles.

La empresa debe garantizar la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, por lo que se ofrecerá a todos un reconocimiento médico, específico a su puesto de trabajo en función de los riesgos asociados al mismo.

Esta **obligación de unos** es un **derecho para otros** tal como queda recogido en el artículo 22 de la LPRL: "la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento", por lo que tiene **carácter voluntario**.

Esto significa que la empresa no puede obligar a nadie a someterse a la realización de los reconocimientos médicos, pero sí debe ofrecer su realización siendo necesario su consentimiento expreso. Sin embargo, hay situaciones en las que se trata de un requisito **obligatorio**:

- Que sea necesario para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas de la empresa.
- Que el estado de salud del trabajador y/o trabajadora constituya un peligro para ella misma, para el resto de los trabajadores o para otras personas.
- Que así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En estos supuestos es necesario consultar a los representantes de la plantilla de empresa, quienes emitirán un informe con carácter previo.

La vigilancia será llevada a cabo por personal sanitario que tenga competencia técnica, formación y capacidad acreditada, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y asegurando la confidencialidad de la información obtenida.

La periodicidad con la que han de llevarse a cabo los reconocimientos médicos depende del tipo de reconocimiento (si es previo o inicial se tendrá en cuenta la fecha de incorporación de la persona) y del criterio médico (reconocimientos periódicos). La periodicidad se establece en la Certificado de Aptitud, que es el documento que se hace llegar a la empresa tras un reconocimiento médico. Es común que la periodicidad recomendada para los reconocimientos médicos sea la anual, pero es posible que las cartas de aptitud indiquen una frecuencia mayor.

En todo caso, los objetivos y métodos de la vigilancia de la salud deberán ser explicados de forma suficiente y comprensible a los todos los afectados.

No debemos olvidar que la vigilancia de la salud tiene que considerar singularmente a cada persona, atendiendo a las características individuales o estado biológico que le hacen especialmente susceptible a los factores de riesgo existentes en su puesto. Por esta razón, puede darse el caso de que los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales consideren necesario solicitar que se realice una vigilancia de la salud específica a cada puesto en relación con los riesgos detectados a partir de la evaluación de riesgos.

ACCESO A LOS RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los resultados de la vigilancia de la salud deberán ser comunicados a aquellos que se hubieran realizado el control médico, no pudiendo ser utilizados estos resultados con una finalidad distinta de la protección y vigilancia de la salud de los mismos (sin discriminación ni perjuicio del trabajador y/o trabajadora).

El acceso a esta información está restringido al personal médico sanitario y a las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud. **Sólo se podrá**

facilitar al titular de la empresa o a otras personas, con el consentimiento expreso de la persona afectada.

El empresario o empresaria y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los delegados y delegadas de Prevención también podrán solicitar al empresario y/o empresaria, que les faciliten las conclusiones de estos resultados de acuerdo con las facultades que les otorga la LPRL en el artículo 36 apartado 2º, letra b.

SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD

Se realizará antes del inicio de la exposición, a intervalos regulares en lo sucesivo y cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador un trastorno que pueda deberse a las condiciones de trabajo.

Por esta razón, cuando a partir de los datos suministrados por la evaluación de riesgos, los representantes del Comité de Seguridad y Salud, o en general, los delegados y delegadas de Prevención, consideren que los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos para su salud y que las medidas preventivas no garantizan su seguridad y salud, pueden y deben solicitar a la empresa la realización de reconocimientos médicos específicos de los trabajadores afectados, para verificar la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario y los efectos que pueden tener las condiciones de trabajo sobre los trabajadores. Esta solicitud debe realizarse **por escrito y con acuse de recibo**.

Cuando por la naturaleza de los riesgos laborales a los que se haya estado expuesto y así lo hiciera necesario por requisito legal (Artículo 22 apartado 5 de la LPRL), la vigilancia de salud de los trabajadores y/ o trabajadoras tendrá que prolongarse obligatoriamente, más allá de la finalización de la relación laboral con la empresa.

Mediante convenio colectivo de Empresa o acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, se deberán establecer la periodicidad de los reconocimientos médicos que sean necesarios, en función de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores.

REQUISITOS PARA UN CORRECTA VIGILANCIA DE LA SALUD

Para llevar a cabo una correcta Vigilancia de la Salud, esta debe tener una serie de requisitos:

Respetar la intimidad y la dignidad del trabajador: los reconocimientos médicos que se lleven a cabo con motivo de la vigilancia y control de la salud de los trabajadores no podrán vulnerar en ningún caso su derecho a la intimidad y a la dignidad.

- **Confidencial**: el acceso a la información médica y de carácter personal derivada de la Vigilancia de la salud sólo podrá ser conocida por el propio trabajador y por el personal sanitario y autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud. Nunca podrá facilitarse al empresario u otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.
- **Equitativa:** se debe garantizar por igual para todos los trabajadores de la empresa sin establecer distinciones.
- **Específica:** debe realizarse en función de los riesgos derivados de las condiciones laborales y del puesto de trabajo, siendo necesario que en la evaluación de riesgos laborales participen profesionales sanitarios de los servicios de prevención de la empresa.
- **Voluntaria**: sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento debiendo ser informado sobre los contenidos, técnicas y fines de dicha vigilancia.

  Este carácter voluntario tiene una serie de excepciones establecidas por la LPRL y en los que deberá existir un informe previo de los representantes de los trabajadores, que son:

  - Para poder evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre el estado de salud de los trabajadores.
  - Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para su persona, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
  - Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- **Proporcionalidad de las pruebas**: Deberán causar las menores molestias posibles al trabajador y ser proporcionales al riesgo que se va a evaluar.

- **Información**: Los resultados de esta vigilancia de la salud se deberán comunicar a cada trabajador de manera clara, veraz y comprensible. Su incumplimiento será motivo de infracción grave.

  El empresario y los responsables en materia de prevención serán informados únicamente respecto a la aptitud o no para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección. Esta misma información se entregará a los representantes legales de los trabajadores.

- **No discriminatoria**: Los datos obtenidos de la vigilancia de la salud no se podrán usar nunca con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador sometido a dicha vigilancia.

- **Gratuita**: El coste derivado de la Vigilancia de la salud no podrá recaer sobre el trabajador (Art. 14.5 LPRL). Por tanto, deberá llevarse a cabo dentro de la jornada laboral, o en caso de no ser posible, se compensará el tiempo invertido en la misma fuera de dicha jornada.

- **Con posibilidad de continuidad**: Tal y como establece el mencionado artículo 22 de la LPRL, en el apartado 5 "En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen".

- **Planificada:** las actividades de vigilancia de la salud deben responder a unos objetivos claramente definidos y justificados por la exposición a riesgos que no se han podido eliminar o por el propio estado de salud de la población trabajadora, la Vigilancia de la Salud deberá llevarse a cabo de tres formas distintas:

  - **Inicial:** Tras la incorporación al trabajo o cuando se le asignen tareas específicas que entrañen nuevos riesgos para su salud.

  - **De manera periódica:** La Vigilancia de la Salud de los trabajadores deberá repetirse con periodicidad, que variará en función de las condiciones de trabajo y de los riesgos a los que estén expuestos. Esta periodicidad se establece por legislación específica, convenios colectivos o la evaluación de riesgos.

  - **Tras una ausencia prolongada:** Cuando el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo tras un periodo de baja prolongada con el fin de proteger la salud del trabajador o determinar el posible origen profesional de la baja.

Por último, debemos diferenciar dentro de la Vigilancia de la Salud, entre aquellas acciones que van destinadas al colectivo de los trabajadores de la empresa y las acciones que se realizan de forma individual para cada persona trabajadora:

- **Vigilancia de la salud colectiva:** Implica la recogida sistemática de datos sobre la salud del personal, de cara a su posterior análisis e interpretación para poder determinar la eficacia de las medidas preventivas sobre la salud, así como la detección precoz de posibles patologías de origen laboral y la implantación de medidas preventivas que eviten daños en su salud. Dichos datos generalmente se desprenden de los reconocimientos médicos específicos realizados en la empresa de forma individual.

- **Vigilancia de la salud individual:** Se lleva a cabo a través de los reconocimientos médicos específicos a cada individuo. A diferencia de cómo ocurre con otras ramas de la medicina, la vigilancia de la salud individualizada se realiza de forma preventiva con personas a priori sanas, o no reactivas cuando el daño ya se ha producido. Para la realización de estos reconocimientos se aplicarán determinados protocolos sanitarios específicos (Ministerio de Sanidad - Ciudadanos - Vigilancia de la salud de los trabajadores), en función de la actividad de la empresa y de los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores (como por ejemplo amianto, ruido, posturas forzadas, plomo[4], etc.).

4.5. MEDIDAS DE EMERGENCIAS Y AUTOPROTECCIÓN

Una de las **obligaciones del empresariado** que marca la Ley de prevención de Riesgos Laborales es la necesidad de contar con unas **medidas de emergencia** como parte de su responsabilidad de mantener el lugar de trabajo seguro. El artículo 20 LPRL marca que: "El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

[4] https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas."

Como hemos visto, el art. 20 LPRL establece la obligación empresarial de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación; así como el deber de nombrar a las personas necesarias para poner en práctica dichas medidas.

Podemos definir la emergencia[5] como, cualquier situación no deseada, y que puede poner en peligro la integridad de las personas o de las instalaciones en las que se encuentran.

Cuando se aprobó la LPRL, esta asentó las bases de la **obligación de elaborar los planes de emergencia,** en algunos sectores como hoteles, colegios, etc. se ordenaban estas medidas de emergencia en el denominado "plan de emergencia y evacuación" y que hacía referencia al documento que reunía todas las medidas de actuación ante el surgimiento de un siniestro.

El empresario y/o empresaria, teniendo en cuenta factores como tamaño y actividad de la empresa, así como a las personas ajenas a la misma, debe:

- Analizar las situaciones de emergencia.
- Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- Designar al personal encargado de llevar a cabo estas medidas, el cual debe ser formado.
- Comprobar periódicamente el correcto funcionamiento de dicho plan.

Sin embargo, la ley de PRL no indica ningún criterio específico sobre la redacción del contenido del plan y además el plan de emergencia NO debe ser registrado administrativamente. Debe revisarse cuando se identifiquen situaciones de emergencia, y/o haya cambios físicos, técnicos y/o de personal en el centro de trabajo.

[5] http://www.fesugt.es/sites/sdf_2012/documentos/planes-de-emergencia.pdf

El **plan de autoprotección** tiene su origen en el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la **Norma Básica de Autoprotección (NBA)**, que completa y sustituye a los planes de emergencia anteriores, ya que i**ncrementa su contenido y alcance**. Afecta a los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. Es decir, es para unos sectores y empresas en concreto, como pueden ser actividades de espectáculos públicos o de investigación.

En el **plan de autoprotección** hay unos contenidos mínimos que deben recogerse y se realiza un análisis de la actividad y el propio centro de trabajo y se designa una estructura de actuación, recogiendo distintas situaciones de emergencia y las acciones específicas para cada una de ellas**.** Por ello, las medidas de emergencia incluidas en los planes anteriores pasan a ser una parte de los planes de autoprotección actuales.

El plan de autoprotección DEBE registrarse administrativamente en el órgano establecido por la comunidad autónoma competente. Debe revisarse, además de cómo los planes de emergencia, cada 3 años máximo.

El anexo I de la NBA recoge las actividades y sectores a los que se les exige un **plan de autoprotección** junto a las disposiciones específicas que deben tener en cuenta. Estas serían:

- Actividades industriales, de almacenamiento y de investigación
- Actividades de infraestructuras de transporte
- Actividades e infraestructuras energéticas
- Actividades de espectáculos públicos y recreativos. Lugares, recintos e instalaciones en las que se celebren los eventos regulados por la normativa vigente en materia de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.
- Otras actividades reguladas por normativa sectorial de autoprotección. Aquellas otras actividades desarrolladas en centros, establecimientos, espacios, instalaciones o dependencias o medios análogos sobre los que una normativa sectorial específica establezca obligaciones de autoprotección en los términos definidos en esta Norma Básica de Autoprotección.
- Actividades sin reglamentación sectorial específica: Actividades industriales y de almacenamiento, Actividades e infraestructuras de transporte, Actividades docentes, Actividades sanitarias, Actividades residenciales públicas, otras actividades: aquellas otras actividades desarrolladas en centros, es-

tablecimientos, espacios, instalaciones o dependencias o medios análogos que reúnan las características establecidas en el apartado g del punto 2 del Anexo I del Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Las empresas que no están recogidas en el catálogo de actividades y sectores del Anexo I de la NBA, deben desarrollar por escrito sus **medidas de emergencia** según lo estipulado por la Ley de PRL. El texto puede incluirse dentro del propio plan de prevención.

Lo más importante es que toda la plantilla de la empresa sea informada de qué acciones deben realizar en caso de emergencia, a quien deben obedecer y seguir sus instrucciones como personal encargado de la ejecución del plan de emergencia y cómo evacuar el centro de trabajo de manera rápida y segura.

Se deben conocer los medios de los que se dispone en la empresa para llevar a cabo de manera eficaz la gestión de las situaciones de emergencia, atendiendo a:

- Instalaciones de detección.
- Alarma y extinción.
- Pulsadores de alarma.
- Alumbrado de emergencia.
- Señalización de vías de evacuación.
- Personal disponible.
- Planos del edificio por plantas con indicaciones de compartimentación y resistencia al fuego.
- Elementos de extinción (número y tipo de extintores, bocas de incendio, etc.).

Podemos clasificar las emergencias en función de su gravedad de la siguiente manera:

- **Conato de emergencia**: aquel que puede ser controlado y dominado de forma sencilla, por el personal y medios de protección del local.

- **Emergencia Parcial**: Para ser dominado el accidente requiere la actuación de los equipos especiales.
- **Emergencia General**: El accidente precisa no solo de todos los medios disponibles sino también de ayuda de medios de socorro y salvamento exteriores.
- **Las fases** del proceso de emergencia son:

- Alerta de la forma más rápida, poniendo en acción a los equipos.
- Alarma para evacuar a los ocupantes.
- Intervención para el control de la emergencia.
- Apoyo para la recepción e información a los servicios exteriores.

Equipos de emergencia

Los **equipos de emergencia** constituyen el conjunto de personas especialmente entrenadas y organizadas para la prevención y actuación en accidentes dentro del **Tipos de equipos de emergencia**

Los equipos se denominarán en función de las acciones que deban desarrollar sus miembros:

- **Equipo de alarma y evacuación (E.A.E):** su misión es asegurar una evacuación total y ordenada de su zona y garantizar que se ha dado la alarma.
- **Equipo de primeros auxilios (E.P.A):** su misión es prestar los primeros auxilios a los lesionados por la emergencia
- **Equipo de primera intervención (E.P.I.)** su misión es acudir al lugar donde se ha producido la emergencia con objeto de controlarla
- **Equipo de segunda intervención**. su misión es actuar cuando la emergencia, debido a su gravedad, no ha podido ser controlada por los equipos de primera intervención. Apoyarán cuando sea necesario, a los Servicios de ayuda exteriores. Este equipo sólo existirá en empresas que dispongan de BIE, (bocas de incendio equipadas), para actuar ante una posible emergencia por incendio

- **Jefe de intervención**. valorará la emergencia y asumirá la dirección y coordinación de los equipos de intervención. Se debe de nombrar una persona suplente.
- **Jefe de emergencia**. actuará desde el centro de comunicaciones del establecimiento. En función de la información facilitada por el jefe de Intervención sobre la evolución de emergencia, enviará al área siniestrada las ayudas internas disponibles y recabará las externas que sean necesarias. De él depende el jefe de intervención. Se debe de nombrar una persona suplente.

Funciones de los equipos de emergencia

- Estar informado de los riesgos generales y particulares que presentan los diferentes procesos dentro de la actividad.
- Señalar las anomalías que se detecten y verificar que han sido subsanadas.
- Tener conocimiento de la existencia, ubicación y uso de los medios materiales de que se dispone.
- Hacerse cargo del mantenimiento de dichos medios.
- Estar capacitado para suprimir sin demora las causas que puedan provocar cualquier anomalía, ya sea mediante una acción indirecta (dando la alarma a las personas designadas) o bien mediante una acción directa y rápida (cortar la corriente eléctrica localmente, cerrar la llave de paso del gas, aislar las materias inflamables, etc.).
- Combatir el fuego desde su descubrimiento, dando la alarma, aplicando las consignas del plan de emergencia y/o atacando el incendio con los medios de primera intervención disponibles mientras llegan los refuerzos.
- Prestar los primeros auxilios a las personas accidentadas.
- Coordinarse con los miembros de otros equipos para anular los efectos de los accidentes o reducirlos al mínimo.

Para el control del resto de emergencias las funciones y responsabilidades deben estar definidas de forma similar a las del incendio.

Se debe analizar y definir la composición mínima de los equipos de emergencia para cada centro de trabajo. Es importante tener en cuenta que, la composición de los equipos de lucha contra el fuego será de dos personas como mínimo. Su misión fundamental es la prevención, y por ello:

- Estarán formados e informados del riesgo general y particular de la instalación.
- Informarán de las anomalías que detecten, cuidando de que se subsanen.
- Conocerán los medios de que se dispone y los mantendrán en condiciones de funcionamiento.
- Estarán capacitados para eliminar causas de emergencias.
- Combatirán el fuego desde su descubrimiento.
- Prestarán los primeros auxilios a los lesionados.
- Se coordinarán con otros equipos en cualquier eventualidad

La responsabilidad y obligación para implantar el **Plan de Emergencias** es de la persona titular de la actividad; si bien, toda la plantilla, tanto puestos directivos, puestos técnicos, mandos intermedios y resto de personas trabajadoras están obligadas a participar en estos planes.

Una vez establecido el Plan, se debe informar y formar a todo el personal del alcance del mismo y de los términos en que éste se establece, nombrando a las distintas personas responsables de los equipos, asignando distintas funciones según las diferentes actuaciones a realizar.

Se efectuarán reuniones informativas con todos los empleados, en las que se explicará lo establecido en el Plan de Emergencias, así como las consignas generales. Estas se referirán a:

- Precauciones a adoptar para evitar causas de emergencias.
- La forma de comunicación dentro de la empresa cuando detecten una emergencia.
- Formas en que se les transmitirá la alarma.
- Información sobre lo que se debe hacer y no hacer en dichos casos.

Una vez conocido por todos el **Plan de Emergencias**, se da por implantado, siendo importante verificar la eficacia de las medidas adoptadas con un simula-

cro de emergencia total, donde el personal se familiarice con las funciones o las actuaciones que debe cumplir. Esto mismo sirve para la corrección del propio Plan en aquello que no se adecue a la realidad.

Se deben realizar simulacros de forma periódica, al menos una vez al año, en todos los turnos de trabajo, contemplando los diferentes tipos de emergencia.

El documento donde se refleja el Plan de Emergencia y Autoprotección, estará en un lugar señalizado a la entrada del edificio, y deberá estar disponible para poder ser consultado por el personal de la propia empresa y por los servicios de emergencia en los casos en que deban intervenir.

Medidas de emergencia

Como ya se ha comentado, dentro del Plan de emergencia se tienen que identificar, localizar y evaluar las posibles situaciones de emergencia que puedan presentarse y disponer de los recursos humanos y materiales necesarios.

El número de vías y salidas de evacuación debe ser suficiente, encontrándose debidamente dimensionadas y distribuidas. Se debe comprobar que pueden garantizar, en caso de que se produjera una situación de emergencia, una evacuación rápida y segura.

Los sistemas de aviso y comunicación deben ser precisos y permitir el poder advertir cualquier incremento del riesgo que implique una situación de emergencia, facilitando una respuesta adecuada y rápida y poder poner en marcha las medidas para controlar la situación de peligro, las operaciones de asistencia, evacuación y salvamento.

Los trabajadores deben estar informados de las posibles emergencias que pueden producirse, de la ubicación de las salidas de emergencia y evacuación, de los sistemas de alarma y extinción y de quien o quienes son los encargados de poner en marcha el sistema de actuación en caso de emergencia o primeros auxilios.

La información ha de facilitarse tanto a los servicios propios de la empresa como a aquellos externos a la misma, con el objeto de que puedan disponer de información suficiente sobre las medidas de emergencia.

Esta información incluirá, al menos:

- Aviso previo de los correspondientes riesgos en el trabajo.
- Medidas de determinación del riesgo.
- Precauciones y procedimientos de intervención (los servicios de urgencias deben establecer sus propios procedimientos de intervención y sus medidas de precaución).
- Riesgos específicos que surjan o puedan surgir durante un accidente o emergencia.
- Planes y procedimientos que se hayan establecido.

Los procedimientos de actuación en caso de emergencia deben ser documentados y describir de forma secuencial cada una de las actuaciones que deben realizarse en todo momento.

Quienes intervengan directamente en las actuaciones, en caso de emergencia o de primeros auxilios**, deben disponer de una formación y entrenamientos adecuados**, que les permitan actuar con eficacia **La formación debe ser continua y ajustarse a las necesidades de la empresa (ritmo de trabajo y riesgos principalmente) y actualizarse cuando sea necesario.**

A la hora de establecer las medidas preventivas dentro del **Plan de Emergencia**, se debe tener en cuenta a los trabajadores con discapacidad, trabajadores especialmente sensibles o la existencia de mujeres embarazadas.

4.6. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Cuando ocurra algún accidente de trabajo o algún trabajador y/o trabajadora desarrolle una enfermedad profesional, se deben registrar, investigar y analizar sus causas para que dicha situación no vuelva a repetirse.

Asimismo se deben adoptar las medidas correctoras y preventivas necesarias.

Se debe mantener un registro con los accidentes e incidentes laborales que ocurran.

Todos los accidentes serán informados al Servicio de Prevención y los graves, muy graves y mortales también serán comunicados a la Autoridad Laboral. Se investigarán y se analizarán sus causas, de tal forma que se tenga una base para revisar la evaluación de riesgos o implantar las medidas adicionales necesarias para que la situación no vuelva a repetirse. Se seguirá este mismo procedimiento en aquellos incidentes ocurridos en que ningún trabajador haya sufrido daño, pero hayan existido riesgos potenciales.

Asimismo se cumplirán las disposiciones de la LPRL al respecto. En el artículo 23 se establece como obligación documental la elaboración de una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. Además, se notificarán por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores que se produzcan con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4.7. OTROS DOCUMENTOS PREVENTIVOS

- Manuales de instrucciones de máquinas suministrados por los fabricantes a disposición del personal trabajador (Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre).
- Declaraciones CE de conformidad de máquinas (Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre).
- Registro de revisiones y comprobaciones de determinados equipos de trabajo (art. 4 Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio).
- Fichas de datos seguridad de sustancias y preparados peligrosos a disposición del personal trabajador (Reglamento (CE) 1272/2008, de 16 de diciembre y RD 374/ 2001, de 6 de abril).
- Declaraciones CE de conformidad de equipos de protección individual; y, folletos informativos de características, uso y mantenimiento de EPI Reglamento (UE) 2016/425 del PE y del Consejo, de 9 de marzo.
- Justificantes de entrega de los EPI.
- Justificantes de información y formación en el uso de equipos.
- Instrucciones de trabajo en tareas críticas y normas de seguridad.
- Certificados de cualificación de las personas con funciones preventivas en la empresa (Cap. VI del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Certificados de cualificación de las personas que realizan revisiones de EPI.
- Constancia de la información suministrada sobre los riesgos generales y específicos a los que están expuestas las personas trabajadoras, medidas de prevención y protección aplicables a los riesgos y medidas de emergencia (art. 18.1 de la LPRL).
- Consulta a los representantes en materia preventiva sobre los elementos fundamentales del sistema preventivo (organización preventiva, evaluación de riesgos, planificación preventiva, plan de formación, plan de reconocimientos médicos, auditorías externas, etc.) (art. 33.1 de la LPRL).

- Informes de resultados de mediciones y controles higiénicos, cuando éstos sean necesarios, realizados por personal competente (art. 23 de la LPRL).
- Programa periódico de control ambiental de riesgos higiénicos a los que estén expuestos los trabajadores (Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo y Real Decreto 374/2001, de 6 de abril y otros reglamentos sobre riesgos específicos).
- Registros del control biológico y de salud de los trabajadores expuestos a riesgos higiénicos (art. 23 de la LPRL).
- Evaluación de riesgos, con atención a la carga física, carga mental y organización del trabajo en actividades o tareas que lo requieran y la consiguiente planificación preventiva (art. 16 de la LPRL y capítulo II del RSP).
- Información facilitada a las contratas que puedan verse afectadas sobre los riesgos existentes en la empresa principal (CAE), medidas preventivas a adoptar y medidas de emergencia a aplicar (art. 24 de la LPRL).
- Información recabada de las contratas sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar (art. 14 y 24 de la LPRL).
- Evaluaciones de riesgos realizadas por las contratas (art. 16 de la LPRL).

5.8. SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL

A través de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, se introduce el artículo 16.2 bis en la LPRL, estableciendo que:

Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

2. bis. "Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen".

Lo establecido en este artículo se desarrolla en el Reglamento de los Servicios de Prevención, estableciendo el artículo 2.4 que:

Artículo 2 RSP. Plan de prevención de riesgos laborales

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución."

Para ello, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró una Guía Técnica para facilitar esta simplificación documental a las pequeñas empresas y una mayor comprensión de la documentación preventiva, sin que ello conlleve una disminución en la protección de los trabajadores y/o trabajadoras.

La "simplificación" a que se refiere el artículo 16.2 bis de la LPRL no supone reducir la protección de los trabajadores, ya que no se plantea que el empresario deje de cumplir requisito preventivo alguno; es una simplificación documental, tal como deja claro el artículo 2.4 del RSP. Se pretende reducir la extensión y facilitar la comprensión de la documentación sobre el plan, la evaluación y la planificación.

Para reducir la extensión y facilitar la comprensión de la documentación:

Se presenta un modelo de plan de prevención lo más sintético posible, que consta de una parte general y de una concisa descripción de las funciones preventivas de las distintas unidades de una empresa (incluida la Dirección). Con ello no sólo se reduce la documentación sino que se facilita también el conocimiento por parte de cada una de dichas unidades de sus obligaciones preventivas.

Se propone aplicar un conjunto de criterios dirigidos a racionalizar la documentación sobre la evaluación de los riesgos.

En relación con la planificación, se subraya la necesidad de ligar la gravedad de los riesgos evaluados con el plazo para adoptar las medidas preventivas correspondientes y se propone una articulación de los datos que facilite al empresario saber en todo momento qué debe hacerse, cuándo y, en su caso, quién debe hacerlo, para que sea capaz de gestionar la prevención con la mayor eficacia posible.

5. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por la dirección de las empresas con arreglo a alguna de las modalidades recogidas en el capítulo III del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus posteriores modificaciones.

En general, un Servicio de Prevención es el conjunto de medios materiales y humanos que realizará las funciones preventivas para garantizar la protección de la salud y seguridad.

El Servicio de Prevención tendrá las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación y coordinación de los programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a las personas que trabajan en la empresa.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y vigilancia de su eficacia.
- Información y formación.
- Elaboración de planes de emergencia y evacuación y prestación de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los individuos.

El Servicio de Prevención debe tener un carácter interdisciplinar, “entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales”[6] así como la suficiente formación, especialización, capacitación, dedicación, número de componentes y recursos humanos y técnicos. Todos estos requisitos deberán ser adecuados de acuerdo con las actividades preventivas a desarrollar en cada empresa.

Las cuatro modalidades que la figura empresaria podrá determinar para el desarrollo de las actividades preventivas dentro de su empresa son:

[6] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-1853

5.1. ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO Y O EMPRESARIA

El empresario y/o empresaria podrá realizar personalmente las actividades preventivas cuando:

- La empresa tenga hasta 10 personas en plantilla, o en empresas de hasta 25 siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.
- Las actividades de la empresa no están incluidas en el Anexo I del RSP.
- Desarrolle habitualmente su actividad en la empresa.
- Tenga la capacitación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar. Nivel Básico cómo formación mínima.
- No podrá realizar la vigilancia de la salud de la plantilla, por lo que deberá cubrirlo por alguna de las modalidades restantes.

5.2. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS

Se puede designar a uno o varias personas para desarrollar la actividad preventiva. Se debe cumplir que:

- El número de personas, así como el tiempo que empleen serán los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas.
- Las personas designadas han de tener la capacitación adecuada a las funciones que van a desempeñar. Nivel Básico cómo formación mínima.
- Será el empresario y/o empresaria el que elija a estos trabajadores y/o trabajadoras.
- Deben disponer de medios (materiales, técnicos) y tiempo para desarrollar adecuadamente sus funciones.
- Tendrán acceso a la información y documentación en materia preventiva (riesgos existentes y medidas de actuación) necesaria para llevar a cabo las funciones encomendadas.

Las personas designadas están sujetas al régimen siguiente:

- Gozarán de garantías análogas a las de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y no podrán sufrir ningún perjuicio derivado del ejercicio de sus funciones.
- Han de guardar sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso, y han de colaborar entre sí y con los servicios de prevención.

Las actividades preventivas que no puedan ser desarrolladas por las personas designadas, deberán cubrirse con un SPA o SPP, la especialidad de Vigilancia de la Salud, debe ser cubierta por profesionales con formación en medicina y enfermería de la salud.

El INSST gestiona la plataforma Prevencion10.es como herramienta de asesoramiento en prevención de riesgos laborales. Esta plataforma permite poder gestionar la actividad preventiva a las empresas de hasta 25 trabajadores y/o trabajadoras, cuya gestión de la prevención es asumida por la persona empresaria o a través de personal designado.

Asímismo facilita el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de coordinación de actividades, a aquellos trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su cargo.

5.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO O MANCOMUNADO

Es obligatorio que el empresario constituya un Servicio de Prevención Propio (SPP) cuando, según el Art. 14 c, del RSP se cumpla:

- La empresa tenga más de 500 personas en plantilla.
- La empresa tenga entre 250 y 500 personas en plantilla y sus actividades estén consideradas como peligrosas (incluidas en el Anexo I del RSP).
- Así lo decida la Autoridad Laboral.

El Servicio de Prevención Propio debe ser una unidad organizativa específica, sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su tiempo a la prevención y contará con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios para ello.

Para poder constituir un SPP, es necesario asumir como propias dos de las cuatro especialidades preventivas existentes (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada, y Vigilancia de la Salud):

- Deberán contar con personal experto, con capacitación suficiente para el desarrollo de funciones de nivel superior: al menos uno por especialidad.
- Han de contar con personal capacitado para las funciones de nivel básico e intermedio.
- En caso de asumir la actividad sanitaria habrá de contar con la estructura y medios adecuados para su actividad y garantizar la confidencialidad de los

datos médicos personales; debiendo contar, al menos, con una persona profesional médico especialista en Medicina del Trabajo o persona profesional diplomado en Medicina de empresa y una persona profesional ATS/DUE de empresa.

- En aquellos casos, en los que la empresa cuente con varios centros de trabajo y éstos se hallen dispersos, la estructura, configuración y ubicación del servicio de prevención habrá de ajustarse a las características de la empresa y adecuar los medios para que la actuación preventiva se realice de la forma más eficaz.

Los servicios de prevención propios habrán de elaborar anualmente:

- Una programación anual de las actividades preventivas.
- Una memoria anual de la actuación en materia preventiva.

SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Pueden constituirse Servicios de Prevención Mancomunados entre empresas que:

- Que desarrollen de forma simultánea su actividad en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial;
- que pertenezcan a un mismo sector productivo, grupo empresarial, o
- que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Por otra parte, la constitución del servicio de prevención mancomunado, que puede tener personalidad jurídica distinta de las empresas, está sujeta a todos los requisitos, en cuanto a adecuación de medios y competencia de los técnicos, propios de los servicios de prevención ajenos, cuyo régimen resulta de plena aplicación, además de los siguientes:

- Es preceptiva, con carácter previo a su constitución, la consulta a los representantes legales en cada una de las empresas que lo integren;

El acuerdo de constitución del servicio mancomunado se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras de cada una de las empresas afectadas y deberá estar documentada.

- La decisión ha de formalizarse mediante el "acuerdo de constitución" en el que deben constar los extremos siguientes:
  - Las condiciones mínimas en que el servicio va a desarrollarse: es decir, recursos humanos y técnicos, instalaciones, cobertura, ubicación y asignación de funciones;
  - La relación de empresas participantes, y
  - El grado de participación de cada una de ellas.

Las condiciones mínimas de desarrollo del SPM serán acordadas con el Comité de Seguridad y Salud de cada empresa. El establecimiento de condiciones mínimas de desarrollo del SPM deberá reflejarse en el acta de las reuniones de los CSS de las empresas. Si no hubiera CSS se atenderá al procedimiento de consulta y participación de las personas trabajadoras.

Para formar un servicio de prevención mancomunado se han de tener en cuenta:

Según los artículos Art. 21.1 y 21.2 del Reglamento Servicios Prevención dispone cuando y la necesidad de comunicación del acuerdo de constitución del SPM a la Autoridad Laboral, cuando[7]:

- "Si la constitución del SPM es acordada en el marco de la negociación colectiva no es necesario comunicarlo a la autoridad laboral.
- Si la constitución del SPM se realiza por decisión de las empresas afectadas: comunicación con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales
- En ambos casos, las condiciones mínimas de desarrollo del SPM serán acordadas con el Comité de Seguridad y Salud de cada empresa".

Un SPM contará con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada y/o medicina en el trabajo, lo normal es que medicina en el trabajo se contrate aparte puesto que conlleva tener un médico y/o médica especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un profesional ATS/DUE de empresa (según lo detallado en el artículo 37.3.a del Reglamento Servicios Prevención y el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención).

[7] http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015912.pdf

El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

El contenido mínimo del Acuerdo de Constitución sobre el cual las empresas constituyentes determinarán sus propias reglas de funcionamiento son[8]:

- Identificación de las empresas participantes, forma jurídica y ubicación.
- Condición de constitución y grado y forma de participación de las empresas en el SPM.
- Actividad de cada una de las empresas.
- Número de centros de trabajo.
- Número de plantilla por centro.
- Condiciones de desarrollo del SPM.
- Especialidades asumidas.

- Medios humanos y materiales. Aquí hay que tener en cuenta que las personas que formen el SPM deben de tener dedicación exclusiva al SPM (su 100% de la jornada laboral), se dimensionarán en función de sus necesidades teniendo en cuenta la dispersión geográfica de los centros, el número de trabajadores cubiertos por el servicio, la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el tiempo de respuesta para los servicios y el grado de integración de la prevención en el sistema general de gestión de las empresas del grupo.

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 e intermedio que integrarán el Servicio de Prevención. La composición del equipo debiera estar en función de las necesidades y de la planificación preventiva.

Cuando deba realizarse Comunicación del Acuerdo de Constitución del SPM a la Autoridad Laboral, sería recomendable que se anexara y contratos y titulación de los técnicos integrantes del SPM con dedicación exclusiva y recursos materiales: instalaciones y equipos.

[8] http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015912.pdf

5.3.1. MECANISMOS DE CONTROL: AUDITORIAS

Todas aquellas empresas que tengan un Servicio de Prevención Propio o Mancomunado, han de ser objeto de evaluación externa por parte de una persona y/o entidad especializada, autorizada por la autoridad laboral, para verificar de forma periódica.

Por otro lado, desde 2006, con la entrada en vigor del RD 604/2006 del 19 de mayo, cualquier empresa puede realizar una auditoría a su Sistema de PRL de forma voluntaria, es decir, sin estar obligada por ley a hacerlo. Del mismo modo, las empresas obligadas por ley a realizar auditorías reglamentarias cada cuatro o dos años (la auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, reduciéndose el plazo a dos años si la empresa se dedica a actividades incluidas en el anexo I del RSP. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de sus trabajadores) deberán repetirla cuando lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, cuando las circunstancias pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

Cuando la empresa realice alguna de las actividades catalogadas como peligrosas en el Anexo I del RD 39/1997, el plazo previsto para la realización de las auditorías reglamentarias de PRL se verá reducido a dos años. Y en todo caso, las empresas deberán realizar auditorías reglamentarias siempre que la autoridad laboral lo requiera. Esto puede suceder si se produce, por ejemplo, alguna demanda o un aumento significativo de los accidentes o bajas laborales, en casos de cambio o ampliación de la actividad, etc.

Las empresas de hasta 50 personas trabajadoras cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y/o trabajadoras y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones

que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, siempre que la autoridad laboral no lo considere necesario.

Dicho informe, según el Reglamento debe mantenerse a disposición tanto de la autoridad laboral como de los representantes.

5.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Las empresas podrán concertar con uno o varios Servicios de Prevención Ajeno (SPA) cuando:

- La designación de personas trabajadoras sea insuficiente.
- No haya constituido un Servicio de Prevención Propio.
- Haya asumido parcialmente la actividad preventiva.

Los SPA son empresas privadas, especializadas en materia preventiva, contratadas para dar cobertura a la empresa en todos aquellos aspectos necesarios que garanticen una correcta protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Se ha de tener en cuenta que los SPA tienen un carácter asesor, debiendo dar apoyo técnico a la empresa y a los delegados y delegadas de Prevención, siendo obligación del empresario y/o empresaria adoptar todas aquellas medidas preventivas que establece la LPRL.

Los Servicios de Prevención Ajenos han de estar acreditados por la Autoridad Laboral en las cuatro especialidades preventivas: (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo) debiendo ser preceptivo un informe de la Autoridad Sanitaria para la especialidad de Medicina del Trabajo.

6. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN (art. 35 LPRL)

Los delegados y delegadas de Prevención:

- Son los representantes de las personas que trabajan en cada empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- Serán designados por y entre los representantes del personal, salvo que se acuerde otro tipo de elección.
- Su nº dependerá del número de trabajadores y/o trabajadoras.

Poseen derecho a acceder a la documentación a la que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL para poder llevar a cabo las actividades preventivas que les corresponde. Por otro lado, como personas representantes en materia preventiva con funciones específicas y como parte del Comité de Seguridad y Salud, tienen competencia para participar en la elaboración, puesta en práctica, revisión y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de sus empresas.

El acceso a la información, garantiza el cumplimiento de las funciones de los delegados y delegadas de prevención, según el apartado 3º del artículo 10 de la Directiva marco 89/391/CEE.

Se considera que un adecuado examen de la documentación, requiere la entrega física de la misma. Esta interpretación se recoge en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, en la que se considera que el artículo 36.2 b de la LPRL tiene como finalidad "permitir y posibilitar que los Delegados de prevención puedan participar en el diseño de políticas preventivas en materia de salud laboral en el seno de la empresa y en el ejercicio, por tanto, de las competencias que el propio artículo 36 de la LPRL en su apartado primero les otorga y desde luego esta finalidad no puede ser cumplida en los términos que propone la empresa de permitir un simple examen de documentación en sus oficinas, sino que el término acceso que el precepto emplea debe ser entendido de modo que los delegados de prevención puedan tomar cabal conocimiento de todo aquello relacionado con la prevención de riesgos laborales la seguridad y salud en el trabajo."

Este derecho de acceder no es absoluto, sino que se halla sujeto a condiciones y limitaciones, como la información médica de carácter personal, aquellos datos relativos a sustancias, productos y preparados utilizados en el proceso industrial de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual. Además, les aplica el deber de sigilo.

Estas excepciones **deberán ser motivadas por la empresa** comunicando expresamente el carácter confidencial reservado de la parte de la información afectada.

PROPUESTAS DE UGT MADRID

En UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo (LPRL). Necesidad de una Reforma Normativa de la Ley de PRL y su norma de desarrollo de manera que se incluyan todos los riesgos que se están generando.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo, los nuevos yacimientos de empleo verdes. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Incorporar la gestión de la edad y la diversidad generacional en las evaluaciones de riesgo.
- ✓ Exigir que las empresas adopten las medidas necesarias para afrontar los riesgos relacionados con los grupos de trabajadores considerados especialmente sensibles.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.
- ✓ Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ Comunicación inmediata, a la Administración Regional y Local de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave, en los

términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

- ✓ Demandar una efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral.
- ✓ Desarrollo de acuerdos de colaboración en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, para que a similitud del Ayuntamiento de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados de policías locales de para que actúen en la instrucción de los atestados policiales en caso de siniestros laborales, cualquiera que sea su resultado, y en la investigación de los delitos de riesgo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dentro del término municipal, dando traslado de la misma a la autoridad competente, sea judicial o laboral. Por norma general son los primeros en actuar cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren indefensos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ Mayor vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acercándo el ratio a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.
- ✓ Dotar de mayores recursos humanos y materiales al IRSST para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación.
- ✓ Desarrollar y consolidar una cultura preventiva en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de comunicación y sensibilización en la sociedad y en la propia empresa.
- ✓ Mejorar la formación de los delegados y delegadas de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- ✓ Demandar a las empresas la realización de la evaluación de riesgos ergonó-

micos y psicosociales.

- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipio.
- ✓ Creación de la figura del delegado territorial o sectorial de cara a trasladar la prevención de riesgos laborales a las PYMEs de la región.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector, mejorando la capacitad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Co-

munidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.
- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Actualización del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.
- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.

- ✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.
- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas trabajadoras en el ámbito sanitario, no sólo el personal sanitario. Nos referimos al personal de limpieza de hospitales, de ayuda a domicilio.

NO OLVIDES QUE...

- ✓ UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.
- ✓ Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de las personas trabajadoras son centros de trabajo más sanos y más seguros. Es importante incrementar la representación de las personas trabajadoras en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas.
- ✓ Los y las representantes sindicales, los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los derechos de las personas trabajadoras, se preocupan por el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de las personas trabajadoras mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

NORMATIVA

- Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regula la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 11 de septiembre de 1985).
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Orden ESS/2419/2012, de 26 de octubre, por el que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- Real Decreto 656/2017, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10.
- Orden PCI/1319/2018, de 7 de diciembre, por la que se modifica el Anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación del ruido ambiental.

NORMATIVA EUROPEA:

Representación en la empresa

- Decreto 126/1997, de 9 de octubre, sobre la Obligación de Depósito y Registro de las actas de designación de los Delegados de Prevención.
- Decreto 53/2001, de 3 de mayo, por el que se modifica el Anexo I del Decreto 126/1997, de 9 de octubre, por el que se establece la obligación del depósito y registro de las Actas de Designación de Delegados de Prevención.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Revista: *Nº 60 (Noviembre 2021)* Accidentes laborales. *Nº 61 (Diciembre 2021)* Empleos verdes. *Nº 62 (Julio 2022)* Trastornos Musculoesqueléticos. *Nº 63 (Noviembre 2022)* Riesgos Emergentes y PRL.

Boletín online: Cultura preventiva: marzo 2022, mayo 2022, noviembre 2022 y diciembre 2022.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Amianto; Trastornos Musculoesqueléticos; Delegado y delegada de Prevención; Accidentes de Trabajo.

Trípticos: Contigo podemos evitar la siniestralidad laboral. Accidentes de trabajo y Trastornos musculoesqueléticos; Amianto; Empleos verdes y PRL; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Agentes biológicos; Agentes cancerígenos; Servicios de prevención.

Cuadernillos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Daños derivados del trabajo; Trastornos Musculoesqueléticos, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales; Amianto; Evaluación de Riesgos Laborales; Empleos verdes y PRL; Accidentes y territorialidad; Adaptación del puesto; Riesgos biológicos; Accidentes de Trabajo.

Manuales: Delegado y delegada de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo desde la perspectiva de género; Patologías No Traumáticas; Riesgos emergentes; Riesgo eléctrico; Envejecimiento población trabajadora.

Estudios técnicos: Estudio técnico Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático (2021); Estudio Transición justa, empleos verdes (2022).

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2022, infografías.

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

UGT Madrid

Comunidad de Madrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org/

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC
SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.
Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org
UGT Servicios Públicos de Madrid
Tel: 91 589 70 43 - email: saludlaboral@ugtspmadrid.es
FICA
INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 77 33 - email: saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE
Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
email: uczonanorte@madrid.ugt.org

ESTE
C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92
email: uceste@madrid.ugt.org

SURESTE
C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
email: ucsureste@madrid.ugt.org

SUR
Avda. de los Ángeles, 20
28903 Getafe - Tel: 91 696 05 11
email: surslmamujer@madrid.ugt.org

OESTE
C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
email: ucoeste@madrid.ugt.org

SUROESTE
C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
email: suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)
Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)
Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
e-mail: itmadrid@mites.gob.es

Cuadernillo Informativo de PRL

Gestión de PRL

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org

UGT Madrid

Comunidad de Madrid