

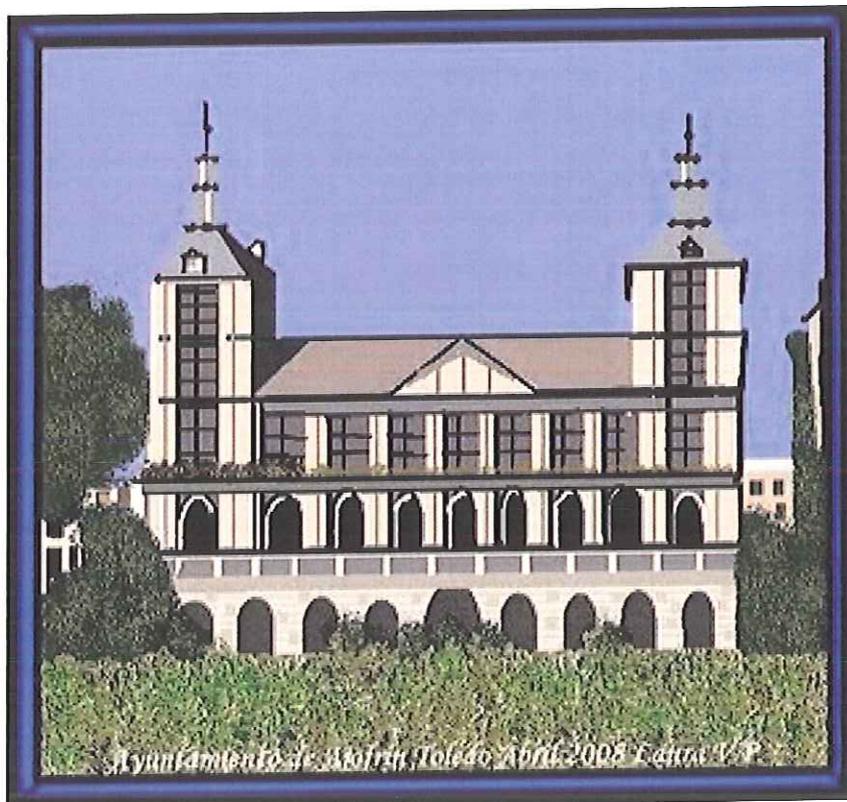


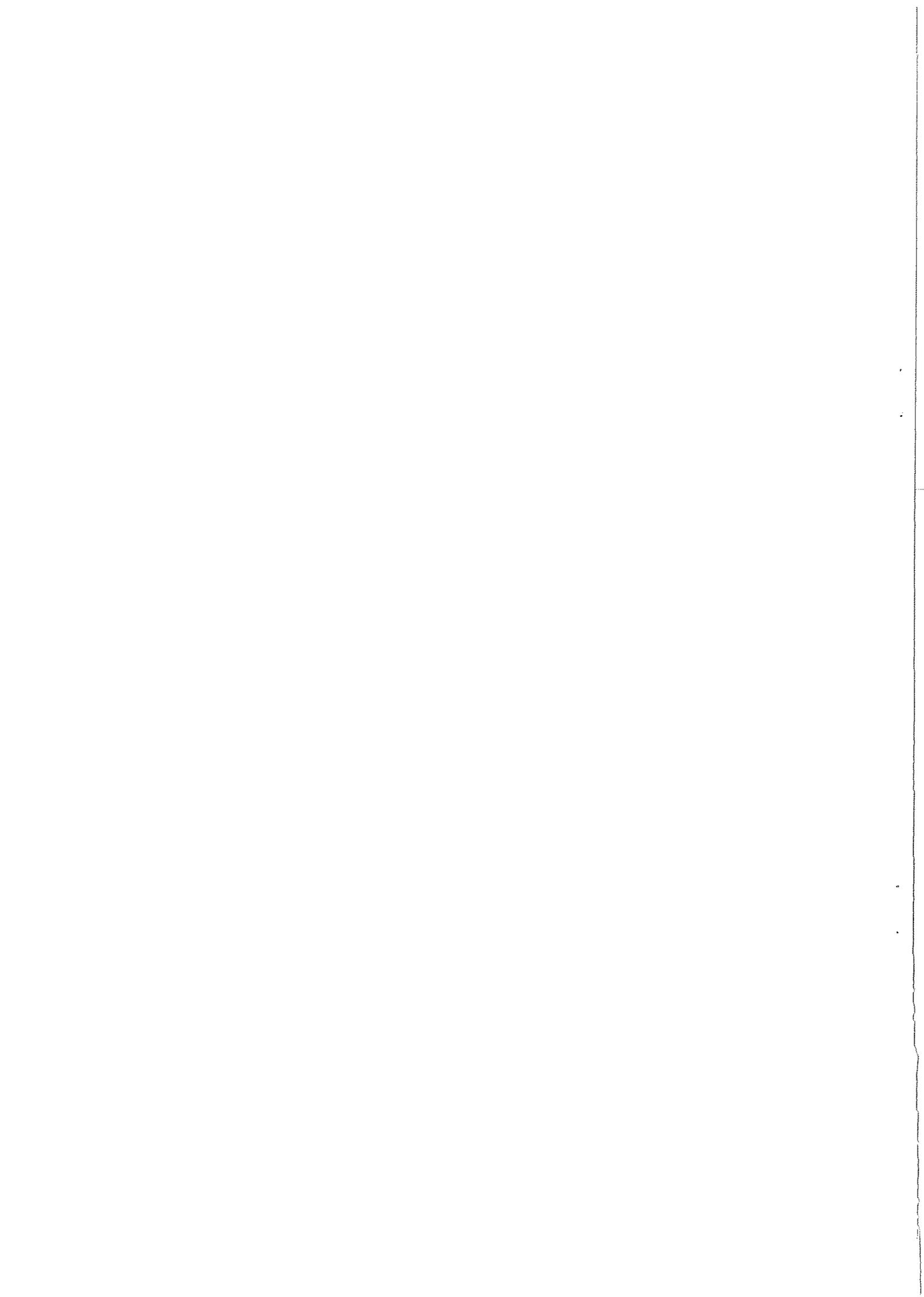
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

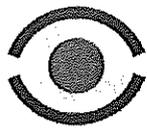
FORMACIÓN CONTINUA:
GESTIÓN DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
PARA SECRETARIOS LOCALES



Castilla-La Mancha







Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el puesto de trabajo. En ella se establecen una serie de derechos de los trabajadores y el correlativo deber del empresario, que en este caso es la propia Administración.

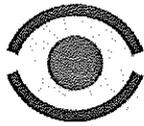
Como novedad, esta ley incluye en su ámbito de aplicación a todo el personal civil al servicio de las administraciones públicas, que han tenido que adaptar sus estructuras organizativas a los nuevos requerimientos de la ley.

Como consecuencia de ello, se han tenido que tomar medidas para implantar una cultura preventiva, teniendo en cuenta la **integración de la actividad preventiva en el conjunto de actuaciones y decisiones de las organizaciones, con la implicación de todos los niveles jerárquicos.**

El artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención dice textualmente:

“La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el 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



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



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 se adopten”.

1.1. Sistema de gestión para la integración de la prevención de riesgos laborales.

Es la parte del sistema general de gestión de la organización que define la política de prevención y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

Es decir, es el conjunto de acciones sistemáticamente planteadas dentro de otras acciones de la gestión habitual, que lleva a un cumplimiento de las obligaciones que la normativa en prevención propone para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores y que obliga a ir por delante de los posibles problemas.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



1.2. Definición y composición del sistema de gestión para la seguridad y la salud en el trabajo.

Según a organización internacional del trabajo (O.I.T.):

Un Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, es un instrumento para organizar y diseñar procedimientos y mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de todos los requisitos establecidos en la legislación de prevención de riesgos laborales.

Por lo tanto, el sistema de gestión de la prevención asegura de forma organizada y programada el cumplimiento de los derechos y obligaciones en el terreno laboral mediante las decisiones sobre procesos técnicos y mediante la organización del trabajo, quedando incluidos todos los niveles jerárquicos.

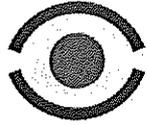
Está compuesto por un conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen como finalidad establecer unas directrices y unos objetivos en prevención de riesgos laborales y poderlos alcanzar.

En general un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud Laboral, es la parte del sistema global de la organización que define la política de prevención, y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día la política de Seguridad y Salud Laboral de la organización.

1.3. Generalidades del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Se trata de implantar un modelo activo de prevención de riesgos laborales que implique la realización de las siguientes actuaciones:

- ◆ *Evaluar los riesgos, actualizando dicha evaluación periódicamente y cuando cambien las condiciones del puesto de trabajo.*
- ◆ *Adoptar un conjunto de acciones preventivas para eliminar y/o controlar los riesgos detectados en la evaluación.*
- ◆ *Controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.*
- ◆ *Integrar la acción preventiva en la gestión global.*
- ◆ *Informar a los empleados públicos sobre los riesgos que conlleva su trabajo.*
- ◆ *Formar a los empleados públicos en materia preventiva.*
- ◆ *Establecer una vigilancia de la salud de los empleados públicos.*
- ◆ *Desarrollar actuaciones ante situaciones de emergencia.*



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

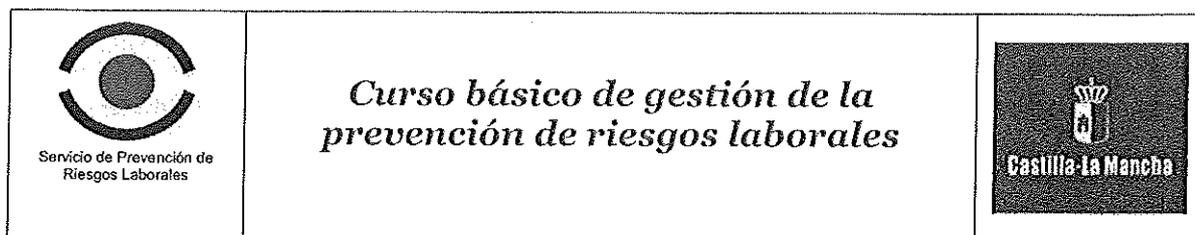


Para poner en práctica estas actuaciones deben tenerse en cuenta los siguientes requisitos necesarios:

- ◆ *La dirección debe ser consciente de sus responsabilidades y obligaciones. Asumir la mentalidad de la prevención.*
- ◆ *Establecer y mantener al día un sistema de gestión de la prevención. La gestión para la seguridad y la salud es tan necesaria e importante como la gestión de los recursos humanos, la producción, la gestión financiera,...*
- ◆ *Asignar los recursos humanos y materiales precisos teniendo en cuenta que una buena gestión implica el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.*

1.4. Elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.





La combinación de estos elementos son los que van a hacer posible conseguir una mejora continua cuyo objetivo es siempre proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Estos son los elementos que se van a desarrollar con más detalle a lo largo de este manual.

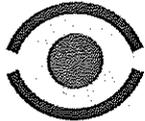
2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Para que la gestión de la prevención de riesgos laborales sea eficaz debe existir una política de prevención de riesgos laborales aprobada por la alta dirección de la organización que establezca claramente todos los objetivos y el compromiso de mejora de su prevención de riesgos laborales.

La política debe:

- a) adecuarse a la naturaleza y al nivel de riesgos de p.r.l. en la organización;
- b) incluir un compromiso de mejora continua;
- c) incluir un compromiso para cumplir con la legislación aplicable;
- d) estar disponible para las partes interesadas; y
- e) ser revisada periódicamente para asegurar que sigue siendo apropiada a la organización.

2.1. Obligaciones del empresario



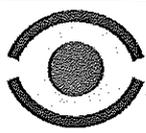
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- **Coordinar las actividades preventivas** en caso de concurrencia con otras empresas.
- **Garantizar que todos los trabajadores** reciben la formación y la información preventiva necesaria, tanto en el momento de su contratación, como cuando se realicen cambios en sus funciones o en los equipos de trabajo.
- **Garantizar a los trabajadores a su servicio** la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- **Realizar una investigación** de todos los accidentes o incidentes de trabajo ocurridos en la empresa, al objeto de comprobar la idoneidad de las medidas preventivas existentes.
- **Llevar a cabo, en su caso, una auditoría externa** del sistema de gestión de prevención con medios propios.
- **Realizar una evaluación de riesgos**, para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características tanto de los puestos de trabajo existentes, como las personales de los trabajadores que deban desempeñarlos.
- **Organizar las actividades preventivas** con arreglo a alguna de las modalidades establecidas reglamentariamente: Asumiéndolas el empresario, designando trabajadores, creando un servicio de prevención propio, o recurriendo a los ajenos.
- **Planificar la acción preventiva** con aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.
- **Proceder a la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos**, que incluirá la política preventiva de la empresa, estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para realizar la acción de prevención en la empresa.
- **Tiene que contar con medidas de emergencia**, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Las Administraciones Públicas están obligadas al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), como cualquier otra empresa, y los responsables están obligados como los empresarios a cumplir con una



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



serie de obligaciones que quedan recogidas en el artículo 14 de dicha ley como sigue:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario 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 señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



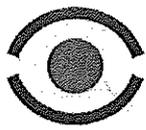
circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales."

En relación a la integración de la prevención de riesgos laborales, el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha elaborado una guía técnica que sirve de referencia para este tema y se convierte en un instrumento fundamental a tener en cuenta: GUIA TÉCNICA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA GENERAL DE GESTIÓN DE LA EMPRESA.

Esta guía está destinada al empresario como responsable de integrar la prevención en el sistema de gestión de su empresa y a todos aquellos designados por aquel para desarrollar funciones preventivas, además de a los trabajadores y delegados de prevención que tienen el deber de contribuir en ella.

Presenta los conceptos básicos sobre la integración y proporciona orientaciones prácticas para llevarla a cabo y cuyo resumen de la misma le paso a exponer:



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



INDICE

1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN
2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BASICOS
3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN
4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN
5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
7. CONSIDERACIONES PARA EL CASO DE LAS PYMES Y MICROEMPRESAS

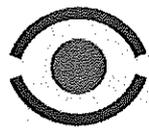
1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Toda empresa tiene un objetivo (por ejemplo, la obtención de beneficios) y desarrolla una actividad para lograrlos (por ejemplo, la producción de un bien). El sistema constituido para gestionar esta actividad (normalmente compleja) se denomina sistema de gestión de empresa.

Para alcanzar un *objetivo* es necesario realizar determinadas *actividades* y para ello es preciso, a su vez, diseñar e implantar/construir un *sistema* capaz de desarrollarlas.

Un sistema puede definirse como un conjunto de elementos (*medios o recursos*) que actúan y se interrelacionan para la consecución de un objetivo.

Gestionar correctamente una actividad significa *planificarla, organizarla y controlar* su ejecución para alcanzar el objetivo deseado (utilizando eficientemente los recursos disponibles). Se entiende como procedimiento (escrito o no) la forma especificada de realización de una actividad. Tiene que incluir, como mínimo, qué debe realizarse y cómo debe hacerse (el método de realización). Conviene especificar, además, su objetivo y otras precisiones relativas a su planificación (cuándo tiene que realizarse) y organización (quién debe hacerla). Por último, deben incluirse, cuando proceda, los datos o resultados de la actividad que tienen que



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



registrarse.

2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS

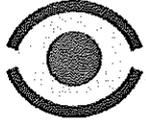
La integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa supone la integración de la prevención en el conjunto de actividades que éste gestiona y (por tanto) en sus distintas unidades y niveles jerárquicos (su estructura organizativa). Es en el seno de este (único) Sistema donde deben resolverse los posibles conflictos entre condicionantes preventivos y productivos.

Se entenderá que la prevención está integrada:

- *en un nivel jerárquico/unidad organizativa* del Sistema, si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos;
- *en una actividad concreta*, si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los "requisitos preventivos" exigibles (y no sólo los productivos) y las personas que intervienen en su gestión/ejecución disponen de la formación e información necesarias.

La necesidad de integración de la prevención en una unidad es muy variable dependiendo de la posible repercusión de sus acciones u omisiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Por ejemplo: es mucho más importante integrar la prevención en un "Departamento de compras" (que adquieren productos que utilizan los trabajadores) que en un "Departamento de ventas".

El grado de integración de la prevención en una unidad organizativa puede entenderse como el grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin requerir la colaboración del Servicio de Prevención. En un "Departamento de compras", por ejemplo, puede existir un procedimiento que incluya los requisitos preventivos necesarios para comprar un determinado tipo de equipo sin recurrir al Servicio de prevención o, simplemente, puede consultarse sistemáticamente a dicho



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Servicio antes de efectuar cada compra (mínima integración posible).

Como regla general de "mínimos", la integración de la prevención en la unidad encargada de gestionar una determinada actividad debería incluir el control de su correcta ejecución y la comunicación al Servicio de prevención (directamente o a través de un superior jerárquico) de cualquier previsión, cambio o incidente que deba serle consultado o del que deba estar informado. La ejecución se considera "correcta" cuando se cumple el procedimiento establecido (en el que se ha integrado la prevención) no sólo en cuanto a la forma en que se desarrolla el trabajo sino también, en su caso, en cuanto a los requisitos que deben satisfacer las condiciones del trabajo y las del trabajador.

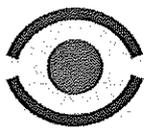
3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN

El Servicio de prevención juega un papel fundamental en la gestión y ejecución de las actividades preventivas especializadas, pero es tanto o más importante su papel como asesor del empresario y los trabajadores, en especial, para promover y apoyar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

La colaboración del Servicio de prevención con cualquier unidad encargada de gestionar una actividad en la que deba integrarse la prevención es fundamental para:

- Fijar el procedimiento de ejecución, concretando los requisitos preventivos aplicables a su forma de realización y a las condiciones en que se realiza.
- Formar e informar al personal que interviene en su gestión o ejecución.
- Precisar las decisiones y sucesos que deben ser consultados o comunicados al Servicio de prevención.

En este marco de colaboración, la evaluación de los riesgos y, sobre todo, la planificación de la prevención, a pesar de su carácter especializado, no son



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



actividades cuya gestión y ejecución corresponda en exclusiva al Servicio de prevención, sino que deben ser realizadas en estrecho contacto con las unidades afectadas. En particular, conviene que la planificación de medidas que impliquen un cambio en las condiciones de trabajo se adopte, de ser posible, por acuerdo entre dichas unidades y el Servicio de prevención.

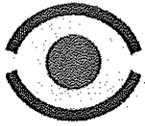
La integración implica una mayor participación de todo el personal de la empresa en la acción preventiva y conlleva la necesidad de atender sus consultas. En empresas de un cierto tamaño y peligrosidad, resulta difícil atender esas consultas con la agilidad necesaria si ello tiene que hacerse "a distancia", desde un Servicio de prevención ajeno. De ahí la conveniencia de disponer de algún trabajador que pueda atender las consultas más sencillas y hacer de puente entre la empresa y el Servicio de prevención ajeno.

En relación con las actividades concertadas, los Servicios de prevención ajenos no sólo tienen que asesorar y apoyar al empresario para facilitar su integración, sino que tienen, además, que valorar la efectividad de la misma (artículo 20.1.c del RSP). Debe quedar claro que esta obligación no sólo implica la de reiterar al empresario la necesidad de hacer frente a cualquier problema anteriormente detectado y que siga pendiente de solución, sino también la de analizar las causas que motivan dicha situación.

4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

La necesidad de integrar la prevención en una actividad, función o unidad organizativa sólo puede valorarse atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso. En general, sin embargo, es muy necesario integrar la prevención en la *Dirección* de la empresa, en la *consulta a los trabajadores*, en las *actividades potencialmente peligrosas*, en el *mantenimiento de instalaciones o equipos peligrosos* y, en general, en la *actuación frente a los cambios* (como, por ejemplo, en la compra de equipos o productos).

La consulta a los trabajadores es inherente a la gestión de la prevención ya



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



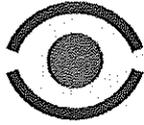
que debe consultarse "cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores". Cabe distinguir las consultas "generales" (sobre el "Plan", la planificación anual, etc.) y las "particulares" (como la elección de un EPI). Para las primeras conviene disponer de un procedimiento específico (qué, cómo y cuándo se consulta, qué Unidad gestiona y cuál es el papel del Servicio de prevención). Para las segundas bastaría incorporar la consulta al procedimiento correspondiente (por ejemplo, al de compra de equipos).

Es necesario que la Dirección asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas al personal del siguiente nivel jerárquico, para que éste haga lo propio y la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa se establezca "en cascada".

Es necesario integrar la prevención en la gestión y ejecución de cualquier actividad potencialmente peligrosa (por su naturaleza o por "conurrencia de actividades"). Véase la "regla general" para la integración de la prevención en la unidad encargada de gestionar una actividad (apartado 2, último punto del cuadro resumen). En general, la supervisión del cumplimiento de requisitos productivos y preventivos debería recaer sobre una misma persona (por aplicación del "principio de integración").

Es preciso determinar los equipos, instalaciones y lugares de trabajo que – por razones preventivas- requieren mantenimiento o revisiones / inspecciones periódicas u ocasionales (en particular, si son obligatorias) y establecer en qué consisten dichas operaciones, cómo realizarlas de forma segura, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes se requiere, etc. Hecho esto, podrá designarse y definirse el papel de las Unidades (incluido el Servicio de Prevención) que deben intervenir en la gestión y realización de esas operaciones.

En toda empresa se producen cambios (*adquisición de equipos o productos, contratación de personal o cambios de puesto, contratación de obras o servicios, etc.*) que pueden tener repercusiones preventivas por implicar una modificación de las condiciones de trabajo. Debe planificarse la actuación a desarrollar frente a cada



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



tipo de cambio definiéndose los requisitos preventivos a los que debe ajustarse el cambio y el "papel preventivo" que deben jugar tanto la Unidad encargada de la gestión del mismo como el Servicio de prevención.

5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

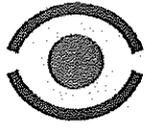
El sistema de prevención es el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de ésta en el Sistema general de gestión de la empresa (del que puede considerarse un subsistema). El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores" (y cumplir las obligaciones empresariales en dicha materia).

Describir (documentar) un Sistema de prevención supone describir las actuaciones (funciones y actividades) e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluyendo la modalidad organizativa y la actuación de los recursos especializados). Diseñar un Sistema es describirlo como proyecto.

Un sistema de prevención debe cumplir los requisitos organizativos que le sean de aplicación (por ejemplo, en cuanto a la modalidad organizativa de los recursos especializados) y gestionar la prevención de forma que las actividades preventivas (como, por ejemplo, la evaluación de los riesgos) cumplan, a su vez, los requisitos legalmente exigibles.

Puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aún plenamente diseñado o implantado, cuando, previa consulta con los trabajadores:

- Se ha fijado la modalidad de organización y la actuación de los recursos especializados (propios o ajenos), y éstos están en disposición de desarrollarla.
- Se ha definido cómo se integra la prevención en las funciones de las



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



distintas unidades del Sistema general de gestión de la empresa (aunque aún no se haya integrado en la totalidad de las actividades mediante las que se desarrollan dichas funciones).

Se ha realizado la evaluación inicial de los riesgos y se han planificado las actividades a realizar (especializadas o de integración de la prevención).

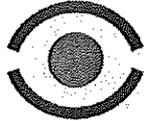
Una vez implantado, la actuación del Sistema de prevención sigue un ciclo que incluye: 1) la evaluación (inicial, periódica u ocasional) de los riesgos, 2) la planificación de la prevención (de medidas -materiales u organizativas- y de actividades para la reducción y control de los riesgos), 3) la ejecución y seguimiento de lo planificado, y 4) el control de cambios, incidentes, daños y oportunidades de mejora.

Un Sistema de prevención se considera eficaz si es capaz de lograr, en general, que las condiciones de trabajo sean "sanas y seguras" y, en particular, que cumplan (o acaben cumpliendo en un plazo razonable), los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo. El Sistema deberá modificarse en lo que se muestre ineficaz (lo que puede ponerse de manifiesto como resultado de los controles efectuados por el propio Sistema o de las Auditorías a que se refiere el artículo 30.6 de la LPRL y el Capítulo 5 del RSP).

6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Plan de prevención es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa (es decir, se implanta el Sistema de prevención) y se establece la política de prevención de riesgos laborales (artículo 2.1 del RSP). El Sistema es lo que queda constituido y funcionando cuando un Plan se desarrolla satisfactoriamente (el Sistema es el resultado del Plan).

El Plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecido en la LPRL (es decir, de la política de prevención) y se desarrolla en las siguientes fases: 1) *Análisis* general de las características de la empresa; 2) *Diseño* del Sistema de prevención, 3) *Implantación* del Sistema y, en



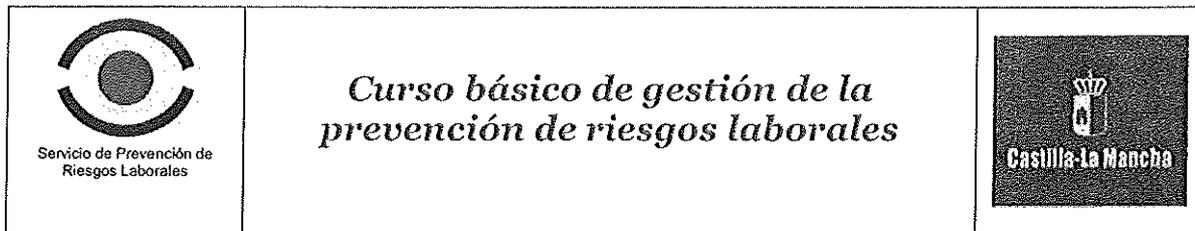
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



su caso, 4) *Revisión y mejora del Sistema:*

- En la fase de *análisis* se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestión, etc.
- A continuación se *diseñan* las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema de gestión (incluido el Servicio de prevención).
- Un sistema sólo puede considerarse que está ya básicamente *implantado* y puede actuar como tal si cumple determinadas condiciones mínimas.
- La necesidad de *revisar/mejorar* el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o en una auditoría.
- Un Plan no puede ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de prevención y aprobado por el empresario. La consulta y participación tanto de la estructura organizativa (directivos y "mando") como de los trabajadores y sus representantes, sobre la elaboración, puesta en marcha y aplicación del Plan (diseño, implantación y "funcionamiento" del Sistema) es condición necesaria para la efectiva integración de la prevención.
- La documentación de un Plan debe incluir la descripción del Sistema (o parte del mismo) ya implantado y / o que se quiere implantar y, en este último caso, las acciones previstas a tal efecto. Dichas acciones pueden incluirse en esta documentación o en la correspondiente a la planificación de la prevención, que englobaría así tanto las actividades preventivas "especializadas" como las de integración de la prevención. En esencia, el Plan es una descripción sintética del Sistema implantado o por implantar.
- En cualquier centro de trabajo de una empresa toda la documentación del Plan que afecte al mismo debe ser inmediatamente accesible y estar a disposición de las autoridades y los representantes de los trabajadores.



3. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno

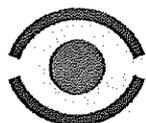
El artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención dice que cuando una empresa tenga más de 500 trabajadores deberá constituir un servicio de prevención propio, como es el caso de nuestra Comunidad.

3.1. Responsabilidades

Con el fin de facilitar la gestión de la prevención de riesgos laborales, la organización debe definir, documentar y comunicar las funciones, responsabilidades y autoridad del personal que gestiona, desempeña y verifica las actividades relacionadas con los riesgos laborales y su prevención.

La responsabilidad final de la prevención de riesgos laborales recae en la cúpula directiva y se puede designar a un miembro de la dirección con la responsabilidad definida de garantizar que el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales se implementa apropiadamente.

3.2. Compromiso de la dirección.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



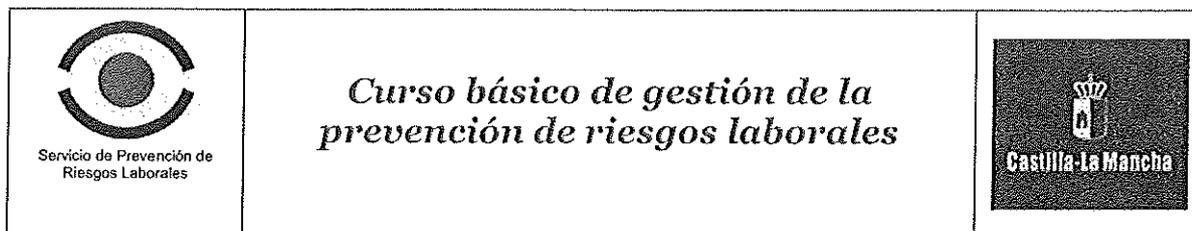
La **dirección** debe proporcionar los **recursos** esenciales (humanos, tecnológicos y financieros), para la implantación, control y mejora del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Además todos aquellos con responsabilidad directiva deben demostrar su **compromiso** con la **mejora continua** del funcionamiento de la prevención mediante **visitas e inspecciones de lugares de trabajo**, participando en la **investigación** de accidentes, proporcionando recursos en materia de **acciones correctoras**, asistiendo a las **reuniones** sobre prevención de riesgos laborales y emitiendo **mensajes de apoyo**.

3.3. Funciones y competencias de los responsables en gestionar la prevención:

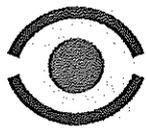
Los responsables indicados en el párrafo anterior son los encargados de impulsar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivas áreas sigan las directrices establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.

Como actuaciones específicas de estos niveles jerárquicos podríamos enumerar las siguientes:

1. Prestar la ayuda y los medios necesarios a los trabajadores de su unidad funcional a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos. Para ello deberán asegurarse de que los mandos intermedios estén debidamente formados.



2. Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos, estableciendo los específicos para su unidad, basándose en las directrices recibidas.
3. Cooperar con los distintos departamentos a fin de evitar duplicidad o conflicto de actuaciones.
4. Integrar los aspectos de seguridad, calidad y protección del medio ambiente en las reuniones de trabajo con sus colaboradores y en los procedimientos de actuación de la unidad.
5. Revisar periódicamente las condiciones de trabajo en su ámbito de actuación, de acuerdo con el procedimiento establecido.
6. Participar en la investigación de todos los accidentes con lesión acaecidos en su unidad funcional e interesarse por las soluciones adoptadas.
7. Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal u ocasionalmente en su unidad funcional, a fin de eliminar o reducir los riesgos desde su origen.
8. Efectuar un seguimiento y control de las acciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas.
9. Establecer, mantener y revisar los procedimientos para controlar todos los documentos y datos requeridos en materia de prevención para asegurar que puedan ser localizados fácilmente, estén disponibles, se retiren los documentos obsoletos y los que se guarden con fines legales sean adecuadamente identificados.
10. Otras funciones no descritas que la dirección establezca.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Según el art. 14 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), se deberá crear un Servicio de Prevención Propio, siempre que existan centros de trabajo con mas de 500 empleados o que tengan entre 250 y 500 pero que desarrollen alguna actividad incluida en el Anexo 1º del RSP.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará en la modalidad de Servicio de Prevención propio, órgano técnico fundamental en la evaluación de riesgos, en la planificación de la prevención y en su ejecución y constituye una unidad organizativa específica, dedicándose sus integrantes a esta actividad de forma exclusiva.

4. PLANIFICACIÓN PREVENTIVA: PROCEDIMIENTOS

Para llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en función de los riesgos detectados en la evaluación, es necesario tener previstos una serie de procedimientos que organicen el modo en que debe realizarse.

Un **procedimiento** tiene la función de detallar cómo se va a **gestionar** una actividad para conseguir un objetivo determinado. A modo de esquema, se trataría de seguir los tres pasos siguientes:

1º) PLANIFICAR LA ACTIVIDAD, indicando “qué debe hacerse”.

2º) ORGANIZAR EL MODO EN QUE DEBE REALIZARSE, indicar “cómo, quién y cuándo se va a realizar”.

3º) CONTROLAR Y DOCUMENTAR LO QUE SE HA REALIZADO, es decir, registrar los resultados.

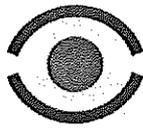


Se elaborará una serie de procedimientos de trabajo que documentan las líneas generales de actuación para las unidades y órganos gestores, respecto a los objetivos y metas fijadas en la política de prevención marcada por la dirección.

Son procedimientos para la evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva, información, formación, vigilancia de la salud, adquisición de equipos de trabajo, accidentes de trabajo, productos químicos, etc. Son documentos con un carácter flexible en el sentido de que se van revisando y modificando en función de la evolución y los cambios.

Para alcanzar dicha integración se deberán establecer y mantener al día una serie de procedimientos de actuación documentados. Como ejemplo el Servicio de Prevención de la Junta tiene hasta la fecha elaborados los siguientes:

PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

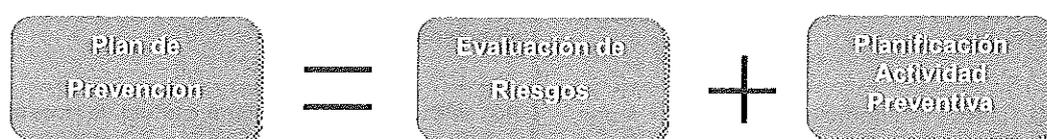
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



PG - PRL - 01 Elaboración, Control y Revisión de los Procedimientos.	PG - PRL - 14. Investigación de Accidentes
PG - PRL - 02 Procedimiento para la Evaluación de Riesgos	PG - PRL - 15. Mobbing
PG - PRL - 03. Planificación de la Acción Preventiva	PG - PRL - 16. Acoso Sexual
PG - PRL - 04 Información.	PG - PRL - 17. Accidente de Riesgo Biológico en personal sanitario
PG - PRL - 05 Formación	PG - PRL - 18. Adaptación o cambio de puesto por motivos de salud
PG - PRL - 06. Vigilancia de la Salud	PG - PRL - 19. Actuaciones en caso de sospecha de Brucelosis
PG - PRL - 07. Adquisición de Equipos de Protección Individual (EPI,s)	PG - PRL - 20. Protección al embarazo
PG - PRL - 08. Adquisición Equipos de Trabajo	PG-PRL- 21.Grado de cumplimiento de Vigilancia de la salud por los SPA
PG - PRL - 09. Productos Químicos	PG - PRL- 22 -01 Seguimiento a los SPA contratados
PG - PRL - 10. Contratistas	PG-PRL-23. Plan anual en emergencias y programa de implantación.
PG - PRL - 11. Comunicación	PG-PRL-24. Satisfacción de los trabajadores/as en la vigilancia de la salud
PG - PRL - 12. Accidentes de Trabajo	
PG - PRL - 13. Incidentes	

4.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

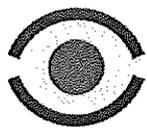
La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que incluya la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.



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 esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, prestando especial atención a los trabajadores especialmente sensibles. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Durante la visita para realizar la evaluación es muy conveniente estar acompañado del responsable del área o al menos de persona relacionada con el trabajo en la misma.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

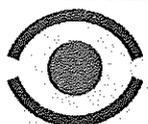


La evaluación de riesgos será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y siempre con ocasión de los daños para la salud que se hubieran producido en caso de accidente.

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto las situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos mediante la **planificación de la actividad preventiva**, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos necesarios, tanto humanos como materiales.

En cuanto al procedimiento y metodología para realizar la evaluación de riesgos laborales, el R.D. 39/1997, de 17 de enero, que establece el reglamento de los servicios de prevención, en el artículo cinco, dice que a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, **valorando el riesgo en función de criterios objetivos de valoración**, según los conocimientos técnicos existentes o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

El método utilizado para evaluar los riesgos del centro de trabajo es el desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dicho método analiza los riesgos, los valora y determina si son o no son tolerables. Para cada uno de los peligros identificados se estimará el riesgo, determinando la severidad del daño (Consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el daño.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

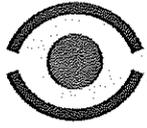


La severidad del daño se graduará desde Ligeramente Dañino hasta Extremadamente Dañino, de acuerdo a la siguiente tabla:

Severidad del daño (Consecuencias)	
Ligeramente Dañino	Daños superficiales tales como cortes o magulladuras, irritación de ojos o mucosas, molestias o disconfort prolongado durante un cierto tiempo, así como abrasiones o quemaduras superficiales, conmociones, lesiones musculares, torceduras y fracturas menores.
Dañino	Abrasiones o quemaduras de cierto grado, enfermedades producidas por exposiciones prolongadas a agentes irritantes o ruido excesivo (dermatitis, asma, pérdida de olfato, sordera, etc.).
Extremadamente Dañino	Fracturas mayores, amputaciones, intoxicaciones agudas o crónicas que den lugar a enfermedades graves o trastornos neurológicos, lesiones múltiples, ceguera u otras incapacidades parciales así como riesgo de muerte o incapacitación total irreversible y enfermedades crónicas incurables que acortan severamente la vida.

En cuanto a la Probabilidad de que ocurra el daño, se puede graduar desde Baja a Alta, según el siguiente criterio:

Probabilidad de que ocurra el daño	
Baja	Probabilidad de baja ocurrencia, bien debido al requerimiento simultáneo de varias situaciones anómalas, bien debido a una baja frecuencia de exposición al riesgo. El daño ocurrirá raras veces.
Media	Probabilidad media de ocurrencia o que se trabaje en condiciones que favorezcan que se desencadene el daño. El daño ocurrirá algunas veces.
Alta	Bien motivado por que el daño se puede producir durante las condiciones normales de trabajo, sin que se dé una situación anómala de fallo de sistemas, por ejemplo, bien por ser elevada la exposición al riesgo al tratarse de un riesgo inherente al área de trabajo u operación, y tratarse de una operación que se realiza habitualmente. El daño ocurrirá siempre o casi siempre.



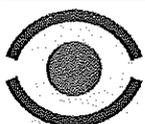
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



La tabla siguiente permite estimar los niveles de riesgo, lo que determina la base para decidir si se requiere mejorar los niveles existentes o implantar unos nuevos, así como determinar en el tiempo las actuaciones:

		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	TRIVIAL T	TOLERABLE TO	MODERADO M
	Media M	TOLERABLE TO	MODERADO M	IMPORTANTE I
	Alta A	MODERADO M	IMPORTANTE I	INTOLERABLE IN



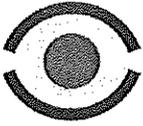
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



A continuación se detalla el listado de riesgo – tipo utilizado.

RIESGOS ASOCIADOS A <u>CONDICIONES DE SEGURIDAD DEFICIENTES</u>	
10 Caída de personas a distinto nivel	150 Contactos térmicos por calor o frío
20 Caída de personas al mismo nivel	161 Contactos eléctricos directos
30 Desplome o derrumbe de objetos	162 Contactos eléctricos indirectos
40 Caída de objetos en manipulación	170 Exposición a sustancias tóxicas o nocivas
50 Caída de objetos desprendidos	180 Contacto con sustancias cáusticas y/o corrosivas
60 Pisadas sobre objetos	190 Exposición a radiaciones
70 Golpes contra objetos inmóviles	200 Explosiones
80 Golpes contra objetos móviles	211 Incendios. Factores de incendio
90 Cortes, punzamientos o inoculaciones	212 Incendios. Propagación
91 Golpes y cortes	213 Incendios. Medios de lucha
100 Proyecciones de fragmentos o partículas	214 Incendios. Evacuación
110 Atrapamiento por o entre objetos	220 Accidentes causados por seres vivos
120 Atrapamiento por vuelco de maquinaria	230 Atropellos o golpes con vehículos
130 Sobreesfuerzos	610 Accidentes de tráfico
140 Temperaturas ambientales extremas	
RIESGOS ASOCIADOS A <u>CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES DEFICIENTES</u>	
310 Exposición a contaminantes químicos	350 Estrés térmico por calor o frío
320 Exposición a contaminantes biológicos	360 Exposición a radiaciones ionizantes
330 Exposición a ruido	370 Exposición a radiaciones no ionizantes
340 Exposición a vibraciones	380 Iluminación
RIESGOS ASOCIADOS A LA <u>CARGA FÍSICA O MENTAL DE LA TAREA O ACTIVIDAD DEFICIENTE</u>	
410 Fatiga física. Posición	450 Fatiga mental. Recepción de la información
420 Fatiga física. Desplazamiento	460 Fatiga mental. Tratamiento de la información
430 Fatiga física. Esfuerzos	470 Fatiga mental. Respuesta
440 Manejo manual de cargas	620 Temperatura, humedad, corrientes de aire
RIESGOS ASOCIADOS A <u>CONDICIONES DEFICIENTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</u>	
541 Accesibilidad	
700 Gestión de la prevención	
710 Formación	
720 Información	
1000 Insatisfacción cuyo origen habría que buscarlos en la manera de organizar el trabajo	
16005 Espacio de trabajo	
Otros	



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

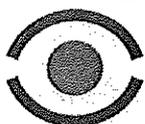


Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, se planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los **principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:**

- ✓ Evitar los riesgos.
- ✓ Evaluar los riesgos que no han podido evitarse
- ✓ Combatir los riesgos en su origen.
- ✓ Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- ✓ Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- ✓ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- ✓ Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- ✓ Adoptar las medidas que antepongan protección colectiva a la individual.
- ✓ Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Cada actividad preventiva que deba realizarse en virtud de la evaluación realizada, ha de ser planificada por el empresario, incluyendo cada una de ellas el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.



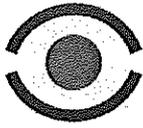
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Así, a la hora de establecer la acción y tiempo de actuación para eliminar y reducir el riesgo, se hará en función de su grado, tal y como se indica en la siguiente tabla:

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial	No se requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control. El plazo para adoptar las posibles medidas preventivas que se decidan sería de un año desde la recepción de la planificación.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control. Se establece como plazo para la implantación de las medidas preventivas el de seis meses.
Importante o Considerable	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados. Temporización propuesta en la implantación de medidas: tres meses.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



4.2. MEDIDAS DE ELIMINACIÓN Y/O REDUCCIÓN DEL RIESGO

Un sistema preventivo eficaz debe llevar implícito una disminución sustancial de accidentes, incidentes y daños derivados del trabajo, unos lugares de trabajo seguros y saludables, y unos trabajadores satisfechos con su actividad, implicados en último término con los objetivos de la Administración a la que pertenecen.

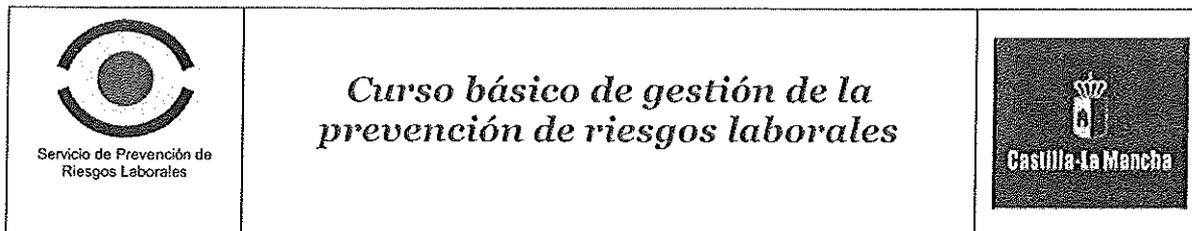
El objetivo del marco reglamentario sobre seguridad y salud laboral está dirigido a las personas y a la mejora continua de sus condiciones de trabajo. Las actividades del sistema preventivo constituyen instrumentos que debidamente aplicados deberían contribuir, entre otras cuestiones relevantes, al desarrollo de la motivación trascendente en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales es en realidad el coadyuvante imprescindible para la construcción de una Administración que camina hacia la excelencia.

Las bases para la construcción de un sistema eficaz de prevención serían las siguientes:

- Compromiso de la dirección y la integración de la prevención-
- La participación e implicación de "mandos" en las actividades preventivas.
- Aprovechamiento de procesos y actividades.
- Valor pedagógico de actuaciones preventivas.

Los principios de prevención deben ser asumidos por toda la estructura organizativa de empresa, incluyendo a todos los que en el orden jerárquico la



integran, desde la Dirección hasta cualquier trabajador, pasando por toda la estructura o línea de mandos intermedios.

Todos deben participar en la prevención. Si bien para ello, es imprescindible, contar con una formación adecuada.

La transposición al Derecho interno español de la Directiva marco Europea 89/391/CEE efectuada por la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto la incorporación a nuestra normativa de los principios fundamentales que planean sobre los principales aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Dichos principios están plasmados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales conforme a nueve normas o reglas, denominados principios de acción preventiva, los cuales tienen entre sí una lógica secuencial:

1º Evitar los riesgos.

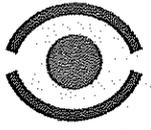
2º Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

3º Combatir los riesgos en su origen.

4º Adaptar el trabajo a la persona (ergonomía), actuando sobre el diseño de los puestos, la elección de equipos y los métodos de trabajo y producción.

5º Regular estos objetivos teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

6º Sustituir lo peligroso por lo que no entrañe peligro.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



7º Planificar la prevención integrándola en un conjunto coherente que comprenda la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, el diálogo social y los factores ambientales del trabajo.

8º Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, únicamente si la situación no deja otra opción.

9º Dar las debidas instrucciones a los trabajadores, de forma que estén informados suficientemente con los aspectos relacionados con la seguridad y salud.

Varios de estos principios, sobre todos los de mayor importancia y de máxima prioridad en cuanto a su implantación, son los que habrá que aplicar en el desarrollo de la técnica preventiva conocida como **Seguridad Intrínseca** cuyo objetivo es eliminar o reducir el riesgo aplicando el principio de actuación preventiva de "Combatir los riesgos en origen".

Otro de estos principios de acción preventiva como es el **anteponer la protección colectiva a la individual** se establecerá posteriormente, cuando se trata de minimizar las consecuencias de la materialización del riesgo y no la eliminación del riesgo o su disminución.

Por último se debe aplicar el principio de acción preventiva de información e instrucciones, utilizando para ello una técnica preventiva denominada **Señalización**.

*A la hora de desarrollar medidas tendentes a la eliminación del riesgo o a su disminución aplicaremos **TÉCNICAS PREVENTIVAS** como la **SEGURIDAD INTRINSECA**. Posteriormente si éstas no fueran suficientes aplicaríamos **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**, anteponiendo protección colectiva a la individual*

y por último **INFORMARIAMOS** a trabajadores sobre aspectos relacionados con seguridad y salud con Técnicas informativas y Señalización.

1.1 4.2.1. Seguridad intrínseca.

El término seguridad intrínseca se utilizó en un principio referido tanto a seguridad en máquinas e instalaciones (eléctricas, etc) como a la aplicación de unas técnicas para eliminar o reducir el riesgo.

El término de "seguridad intrínseca" se ha extrapolado genéricamente a abarcando un concepto global como Técnica preventiva.

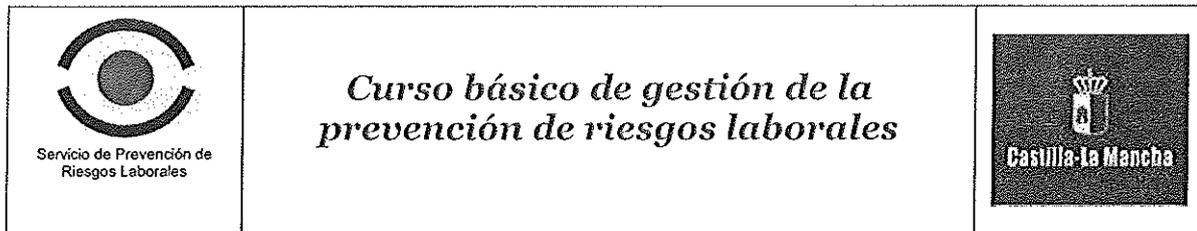
Habitualmente se desarrollaron estas medidas conjuntamente con las medidas de protección, formación e información y señalización.

La Prevención Intrínseca consiste en evitar el mayor número de peligros posible, o en su defecto reducir los riesgos, eliminando convenientemente ciertos factores determinantes del peligro ya en el mismo diseño del centro de trabajo y del proceso productivo y/o en reducir la exposición del trabajador a los riesgos que no se han podido reducir convenientemente.

Entendemos por seguridad en el trabajo el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de los accidentes de trabajo.

Por tanto trata de materializar normas, elementos y mecanismos que den ser programados y aplicados en los momentos oportunos y con la continuidad necesaria para conseguir su mayor eficacia preventiva

A destacar los aspectos Integral e Integrado de la Seguridad en el Trabajo.



Para lograr su objetivo debe actuar sobre los dos elementos que propician la aparición del accidente:

Factor Técnico.

Factor Humano.

La utilización de diversas técnicas de seguridad se utilizan para lograr su objetivo (eliminar riesgos e imposibilidad de protegerse ante ellos).

Las Técnicas se clasifican:

Análisis de riesgos Técnicas Analíticas: Control estadístico de accidentabilidad, Inspecciones, Investigación de accidentes.

Técnicas de la Disposición de medidas preventivas ó Técnicas Operativas: Colocación de resguardos, Dispositivos de Seguridad, Señalización, formación...

Según el campo de actuación podemos diferenciar entre:

Técnicas Generales: Gestión, organización, economía, estadística.

Técnicas Específicas: Frente a riesgos concretos

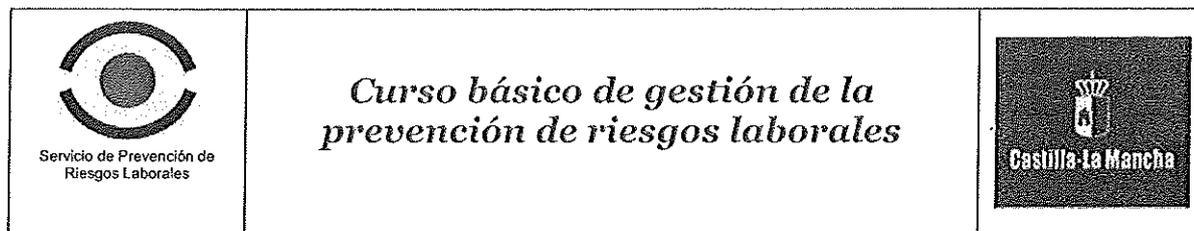
Dentro de la Acción Preventiva distinguiremos las siguientes etapas.

Técnicas analíticas de seguridad:

Identificación del riesgo.

Evaluación del riesgo.

Control del riesgo.



Técnicas operativas de seguridad:

Control del riesgo.

Tipos de Técnicas operativas de seguridad:

Prevención: Elimina o disminuye el riesgo en su origen.

Protección: Minimiza las consecuencias.

Normalización: Regula comportamiento humano seguro.

Señalización: Indica, advierte, prohíbe.

Formación /Información. Imprescindible para asegurar la eficacia de otras técnicas.

Debe reforzarse también el término de Seguridad Integrada como resultado final y prioritario de la Integración de la Actuación preventiva en la empresa.

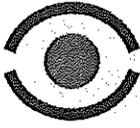
1.2 4.2.2. Protección colectiva.

La protección colectiva es aquella que, como su propio nombre indica, tiene como misión proteger a un colectivo de trabajadores frente a una situación peligrosa determinada.

Las diferentes posibilidades de protección, de forma general, son:

- Actuación sobre el punto de origen de los riesgos.
- Actuación sobre el medio de transmisión.
- Actuación sobre el individuo.

Cuando hablamos de protección colectiva, la actuación se centra en los dos primeros.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Algunos ejemplos de protección colectiva son:

- Barandillas.
- Resguardos.
- Interruptor diferencial.
- Ventilación general.
- Ventilación localizada o extracción localizada.
- Encerramiento (ruido)
- Etc.

En la elección de los sistemas de protección, debe tenerse en cuenta lo expuesto en el apartado h del artículo 15 "Principios de la acción preventiva:

"Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual"

A la hora de realizar un análisis de seguridad, con objeto de valorar la idoneidad de un determinado dispositivo de protección debe realizarse previamente la correspondiente evaluación de riesgos, que incluye:

- Análisis de los peligros, considerando todas las situaciones posibles: espacio (movimientos y recorridos), práctica (condiciones de uso) y tiempo de vida.
- Identificando todas las situaciones de riesgo en todas las fases:
 - Mantenimiento.
 - Puesta en marcha.
 - Funcionamiento: bajo control, bajo fallo o error.
 - Limpieza.
 - Etc.
- Coste económico. A partir de la valoración del riesgo se debe intentar llegar a un equilibrio entre:
 - La seguridad ofrecida.
 - Los costes económicos, tanto de adquisición como de posterior implantación.

- La aptitud del puesto de trabajo para poder seguir desarrollando su función sin entorpecimiento.
- El mantenimiento requerido.

Finalmente no puede olvidarse que muchos equipos destinados a ofrecer protección colectiva están regulados por normativas específicas que determinan los criterios y variables a tener en cuenta en su elección, por ejemplo resguardos, diferenciales, ventilación, etc.

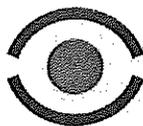
1.3 4.2.3. Protección individual.

El equipo de protección individual (EPI) es la última posibilidad de protección de los trabajadores contra los riesgos a los que están expuestos en el ambiente laboral. La elección adecuada de los EPI garantiza en gran medida tanto la eficacia frente a los riesgos como el adecuado uso por parte de los trabajadores.

Los Equipos de Protección Individual son aquellos elementos proyectados y fabricados para proteger específicamente el cuerpo humano bien en su conjunto o en alguna de sus partes con objeto de eliminar o cuando menos disminuir las consecuencias de los riesgos que existen o se generan en el desempeño de una actividad laboral determinada.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como orientaciones de situaciones en las que se deben utilizar los EPI se dan las siguientes:



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Pantallas para soldadura (de mano, de cabeza, acoplables a casco de protección para la industria).

1.3.1.4

P

ROTECCIÓN DE LAS VÍAS RESPIRATORIAS

Equipos filtrantes de partículas (molestas, nocivas, tóxicas o radiactivas).

Equipos filtrantes frente a gases y vapores.

Equipos filtrantes mixtos.

Equipos aislantes de aire libre.

Equipos aislantes con suministro de aire.

Equipos respiratorios con casco o pantalla para soldadura.

Equipos respiratorios con máscara amovible para soldadura.

1.3.1.5

P

ROTECTORES DE MANOS Y BRAZOS

Guantes contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, vibraciones).

Guantes contra las agresiones químicas.

Guantes contra las agresiones de origen eléctrico.

Guantes contra las agresiones de origen térmico.

Manoplas.

Manguitos y mangas.

1.3.1.6

P

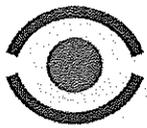
ROTECTORES DE PIES Y PIERNAS

Calzado de seguridad.

Calzado de protección.

Calzado de trabajo.

Calzado y cubrecalzado de protección contra el frío.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Calzado frente a la electricidad.

Calzado de protección contra las motosierras.

Polainas.

Suelas amovibles (antitérmicas, antiperforación o antitranspiración).

Rodilleras.

1.3.1.7

P

ROTECTORES DE LA PIEL

Cremas de protección y pomadas.

1.3.1.8

P

ROTECTORES DEL TRONCO Y EL ABDOMEN

Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, proyecciones de metales en fusión).

Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones químicas.

Chalecos termógenos.

1.3.1.9

P

ROTECCIÓN TOTAL DEL CUERPO

Equipos de protección contra las caídas de altura.

Dispositivos anticaídas deslizantes.

Arneses.

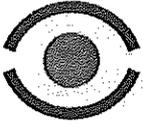
Cinturones de sujeción.

Dispositivos anticaídas con amortiguador.

Ropa de protección.

Ropa de protección contra fuentes de calor intenso o estrés térmico.

Ropa de protección contra bajas temperaturas.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



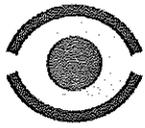
- Si después de la evaluación de un determinado riesgo, se comprueba que las medidas técnicas y organizativas posibles no garantizan que las mismas puedan evitar el riesgo, se completarán dichas acciones mediante la utilización de EPI.

Cuando la implantación de las medidas de tipos técnicos y organizativos requiera de un cierto tiempo, como medida transitoria y hasta que dicha implantación se lleve a cabo con plena eficacia, siempre y cuando el trabajador implicado no se encuentre ante situaciones de riesgo grave e inminente, se utilizarán los EPI, entendiendo tal medida como transitoria y no como permanente.

- En situaciones para las cuales no existen soluciones técnicas razonables ni de otro tipo que permitan resolver el problema, hasta que el progreso de la técnica lo permita, se utilizarán EPI.
- Las situaciones donde se han detectado riesgos y se presenten dificultades de evaluación de los mismos por no existir elementos apropiados para realizar dicha evaluación.
- Aquellas situaciones de mantenimiento, reparación de averías y transformación de equipos que, al ser situaciones o condiciones de trabajo, frecuentemente imprevisibles, en las que los sistemas de protección pueden estar anulados, requieran la utilización de EPI.

1.3.1 TIPOS DE EPI

Para establecer una clasificación de los EPI pueden utilizarse diferentes criterios, sin embargo los dos más utilizados hacen referencia a la normativa que resulta de aplicación a estos equipos.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



El Anexo I del RD 773/1997, establece una lista indicativa y no exhaustiva de tipos de EPI clasificados en función de la parte del cuerpo que protege, de los que citamos algún ejemplo:

1.3.1.1

P

ROTECTORES DE LA CABEZA

Cascos de seguridad (obras públicas y construcción, industrias diversas).

Cascos de protección contra choques e impactos.

Prendas de protección para la cabeza (gorros, gorras, sombreros, etc., de tejido, de tejido recubierto, etc.).

1.3.1.2

P

ROTECTORES DEL OÍDO

Protectores auditivos tipo "tapones".

Protectores auditivos desechables o reutilizables.

Protectores auditivos tipo "orejeras", con arnés de cabeza, bajo la barbilla o la nuca.

Cascos antirruido.

Protectores auditivos acoplables a los cascos de protección para la industria.

1.3.1.3

P

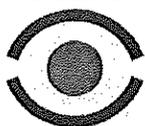
ROTECTORES DE LOS OJOS Y DE LA CARA

Gafas de montura "universal".

Gafas de montura "integral" (uni o biocular).

Gafas de montura "cazoletas".

Pantallas faciales.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Ropa de protección contra la contaminación radiactiva.

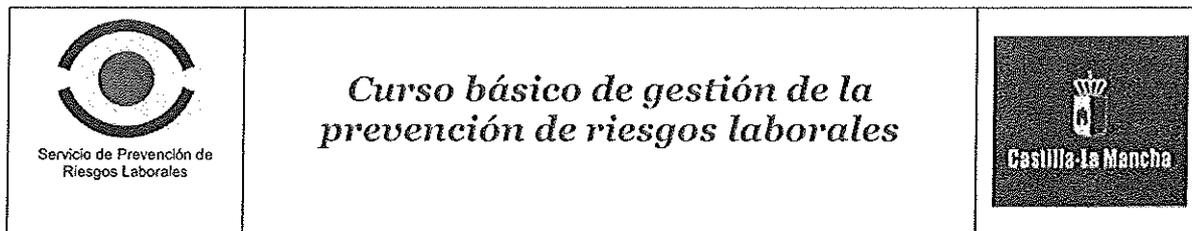
Ropa y accesorios (brazaletes, guantes) de señalización (retroreflectantes, fluorescentes).

Por su trascendencia interesa conocer que entiende por EPI el RD 1407/1.992 y saber así a que se debe aplicar. En tal sentido, dentro del propio artículo 2, se establece:

1.- A los efectos del presente Real Decreto, se entenderá por EPI cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona, con el objetivo de que la proteja contra uno o varios riesgos que pueden amenazar su salud y su seguridad. También se considerarán como EPI:

- a) El conjunto formado por varios dispositivos o medios que el fabricante haya asociado de forma solidaria para proteger a una persona contra uno o varios riesgos que pueda correr simultáneamente.
- b) Un dispositivo o medio protector solidario, de forma dissociable, o no derogable, de un equipo individual no protector, que lleve o del que disponga una persona con el objeto de realizar una actividad.
- c) Los componentes intercambiables de un EPI que sean indispensables para su funcionamiento correcto y se utilicen exclusivamente para dicho EPI.

2.- Se considera parte integrante de un EPI, cualquier sistema de conexión comercializado junto con el EPI para unirlo a un dispositivo exterior complementario, incluso cuando este sistema de conexión no vaya a llevarlo o a tenerlo a su disposición permanentemente el usuario durante el tiempo que dure la exposición al riesgo o riesgos.



Desde el punto de vista de las exigencias en el control de fabricación y posterior comercialización el RD1407/1992 clasifica a los EPI como:

- Categoría I: Los modelos de EPI, en que debido a su diseño sencillo, el usuario pueda juzgar su eficacia contra riesgos mínimos, y cuyos efectos, cuando sean graduales puedan ser percibidos a tiempo y sin peligro para el usuario.

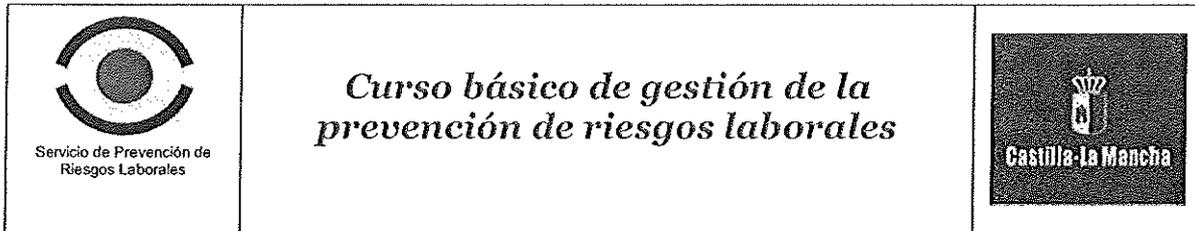
Como ejemplo de EPI de categoría I se citan, los guantes de jardinero, los mandiles, etc.

- Categoría III: Los modelos de EPI, de diseño complejo, destinados a proteger al usuario de todo peligro mortal o que puedan dañar gravemente y de forma irreversible la salud, sin que se pueda descubrir a tiempo su efecto inmediato.

Como modelo de EPI categoría III se citan, Los equipos de protección respiratoria, los de protección contra caídas de altura, etc.

- Categoría II: Los modelos de EPI que no reuniendo las condiciones de la categoría I, no estén diseñados de la forma y para la magnitud del riesgo de los de clase III.

Además existe una Categoría 0 que abarca los EPI excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva y aquellos que sean objeto de otras disposiciones con los mismos objetivos que el RD 1407/1992.



1.3.2 REAL DECRETO 773/1997 DE 30 DE MAYO

El Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo establece, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la elección, utilización por los trabajadores en el trabajo y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual.

Así como el RD1407/1992 se aplicaba a los efectos de fabricación y comercialización, el RD 773/1997 es de aplicación a la selección y uso de los EPI por parte de los trabajadores.

Para el uso de los EPI por los trabajadores, el empresario está obligado a:

- Elegir los que procedan a tenor de los riesgos con los que se va a enfrentar el trabajador.
- Velar por que sea mantenido.
- Velar por que sea utilizado adecuadamente por los trabajadores.

Cara a la elección de los EPI, éstos deben reunir:

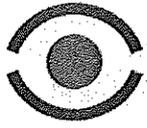
Ser adecuados a las condiciones del lugar de trabajo.

Tener en cuenta las condiciones anatómicas, fisiológicas y estado de salud del trabajador.

Adecuarse al trabajador tras los ajustes necesarios

Para su elección de protección frente a los riesgos, se debe:

- Analizar y evaluar los riesgos que no pueden evitarse o limitarse suficientemente por otros medios.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

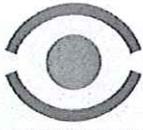
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Definir las características que deben reunir los equipos de protección individual para garantizar su función.
- Grado necesario de protección que precisan las distintas situaciones de riesgo.
- Grado de protección que ofrece el equipo frente a estas situaciones.
- Interferencia con los procesos productivos.
- Coexistencia de riesgos simultáneos.
- Grado de aceptación por parte de los usuarios.
- Comparar las características definidas con lo existente en el mercado.

Una vez seleccionado el EPI correspondiente, se debe dar información suficiente al trabajador para que su uso resulte efectivo. A este respecto, los EPI deben contar con información sobre riesgos de los que protegen, su uso y conservación. Esta información viene recogida en un folleto del fabricante en el que han de constar los siguientes datos:

- Nombre y dirección del fabricante o su mandatario en la Unión Europea
- Instrucciones de:
 - Almacenamiento
 - Uso
 - Limpieza
 - Mantenimiento
 - Revisión
 - Desinfección.
- Accesorios y características de piezas de repuesto
- Clase de protección y límites de uso
- Fecha o plazo de caducidad
- Tipo de embalaje
- Explicación de marcas



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Nombre, dirección y número de identificación de los organismos de control notificados que han intervenido en fase de diseño, fabricación o certificación de los EPI.

Una buena práctica por parte de los usuarios sería comprobar en el momento en que se les facilita un EPI:

- Que el EPI viene marcado CE,
- Que junto con el EPI está el folleto informativo en el que aparece claramente indicado el EPI en cuestión

En la selección de los EPI además de las características técnicas se ha de tener muy en cuenta la opinión de los usuarios que podrá realizarse a través de sus representantes, con el fin de escoger los que además de cubrir el riesgo para el que está previsto ofrezca el mayor grado de aceptación por parte de los usuarios.

Esta opinión de los trabajadores se debe objetivar lo más posible mediante una prueba de uso cuya duración y condiciones de realización permitan obtener un resultado fiable.

Como complemento por parte del empresario al comprar los EPI, deberá solicitar la Declaración de Conformidad de los mismos.

1.4 4.2.4. Señalización de seguridad.

En el mundo laboral se dan situaciones de peligro en las que es conveniente que el trabajador reciba una determinada información relativa a la seguridad y que denominaremos señalización de seguridad.

La Señalización de Seguridad es una Técnica de Seguridad Complementaria, que no elimina el riesgo por sí mismo y que su puesta en práctica no dispensa, en

ningún caso, de la adopción de las medidas de prevención y control que correspondan.

La señalización es la indicación mediante un conjunto de estímulos que condicionan la actuación de las personas que las reciben, frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar. Más concretamente, la señalización de seguridad, es aquella que suministra una indicación relativa a la seguridad de personas y/o bienes.

La señalización permite:

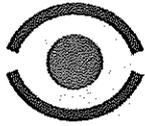
- **Localizar** riesgos e indicar el lugar dónde éstos se encuentran
- **Identificar** los riesgos ya sea de forma permanente o provisional
- Dar instrucciones concretas de actuación. **Prohibición, obligación, advertencia.**

La señalización no deberá considerarse una medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva y deberá utilizarse cuando mediante estas últimas no haya sido posible eliminar los riesgos o reducirlos suficientemente. Tampoco deberá considerarse una medida sustitutoria de la formación e información de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Principios generales de la señalización de seguridad

Hay que diferenciar entre señalar y poner señales. Para que la señalización resulte eficaz a los fines que persigue, es preciso aplicarle unos criterios tendentes a defender estos fines.

Los criterios encuentran su origen en los siguientes principios:



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- La señalización de seguridad tiene por finalidad llamar la atención de forma rápida e inteligible sobre los objetos y situaciones que pueden provocar determinados peligros.
- La señalización de seguridad no dispensa en ningún caso de las medidas de protección requeridas.
- La señalización de seguridad no debe ser utilizada más que para dar indicaciones que se refieran a la seguridad.
- La eficacia de la señalización de seguridad depende en particular de la información completa y constantemente renovada ofrecida a todas las personas a quienes puede beneficiar.
- Deberá retirarse la señal cuando haya desaparecido la situación que la justificaba.

Al señalar se ha de tener muy presente que se quiere dar información a las personas para que actúen en consecuencia, tanto si están familiarizadas con el entorno como si no lo están. En este último caso una adecuada señalización es más importante.

Tipos de señalización

La señalización ha de captar la atención de aquellas personas a las que se quiere informar por ello tiene que dirigirse a alguno de los sentidos que son los encargados de transmitir la información al cerebro.

Dependiendo del sentido al que se dirige se denomina:

- Óptica
- Acústica
- Olfativa
- Táctil

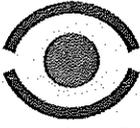
De acuerdo al RD 485/97 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, se define como Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo: una señalización que, referida a un objeto, actividad o situación determinadas, proporcione una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.

En el RD 485/97 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo vienen recogidas las definiciones de: señal de prohibición, señal de advertencia, señal de obligación, señal de salvamento o de socorro, señal indicativa, señal en forma de panel, señal adicional, color de seguridad, símbolo o pictograma, señal luminosa, señal acústica, comunicación verbal y señal gestual.

La GUIA TECNICA de Señalización y Salud en el Trabajo publicada por el INSHT, aclara dudas sobre el RD 485/97 y enriquece datos y conceptos. Se puede consultar en la documentación anexa en el CD.

El presente Real Decreto no afectará a la señalización prevista por la normativa sobre comercialización de productos y equipos y sobre sustancias y preparados peligrosos, salvo que dicha normativa disponga expresamente otra cosa.

Criterios para el empleo de la señalización. (Artículo 4 R.D. 485/1.997)



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

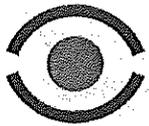
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Sin perjuicio de lo dispuesto específicamente en otras normativas particulares, la señalización de seguridad y salud en el trabajo deberá utilizarse siempre que el análisis de los riesgos existentes, de las situaciones de emergencia previsibles y de las medidas preventivas adoptadas, ponga de manifiesto la necesidad de:

- Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.*
- Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.*
- Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.*
- Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas.*

La señalización no deberá considerarse una medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva y deberá utilizarse cuando mediante estas últimas no haya sido posible eliminar los riesgos o reducirlos suficientemente. Tampoco deberá considerarse una medida sustitutoria de la formación e información de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Obligaciones en materia de formación e información. (Artículo 5.)

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores sean informados de todas las medidas que se hayan de tomar con respecto a la utilización de la señalización de seguridad y de salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores una formación adecuada, en particular mediante instrucciones precisas, en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Dicha formación deberá incidir, fundamentalmente, en el significado de las señales, especialmente de los mensajes verbales y gestuales, y en los comportamientos generales o específicos que deban adoptarse en función de dichas señales.

CLASES DE SEÑALES

El R.D. 485/97 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, establece la siguiente clasificación:

Según el significado de la señal:

- a) Prohibición: Prohíbe un comportamiento que puede comportar un peligro.
- b) Obligación: Señal que obliga a un comportamiento determinado.
- c) Advertencia: Advierte de un riesgo o peligro.
- d) Salvamento o socorro: Indicación relativa a salidas de socorro o primeros auxilios, o a los dispositivos de salvamento.
- e) Indicativa: Proporciona informaciones distintas a las anteriormente

indicadas.

Según las características de las señales:

- a) Señal en forma de panel: Una señal que por la combinación de una forma geométrica, de colores y de un símbolo o pictograma, proporciona una determinada información, cuya visibilidad está asegurada por una iluminación de suficiente intensidad.
- b) Señal luminosa: Señal emitida por medio de un dispositivo formado por materiales transparentes o translúcidos, iluminados desde atrás o desde el interior de tal manera que aparezca por sí misma como una superficie luminosa.
- c) Señal acústica: Señal sonora codificada y emitida y difundida por medio de un dispositivo apropiado, sin intervención de voz humana o sintética.
- d) Comunicación verbal: Un mensaje verbal predeterminado, en el que se utiliza voz humana o sintética.
- e) Señal gestual: Un movimiento o disposición de los brazos o de las manos en forma codificada para guiar a las personas que estén realizando maniobras que constituyan un riesgo o peligro para los trabajadores.
- f) Señal adicional: Una señal utilizada junto a otra señal de las características de las utilizadas en forma de panel y que facilite informaciones complementarias.

DISPOSICIONES MÍNIMAS DE CARÁCTER GENERAL RELATIVAS A LA SEÑALIZACIÓN

Una de las consideraciones previas que se deben hacer antes de señalizar cualquier centro de trabajo es la elección del tipo de señal que se va a utilizar y el número y emplazamiento de las mismas para que resulte lo más eficaz posible.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

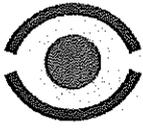


En general, los parámetros que se deben analizar para una buena señalización son:

- a) Tener presente las características de la señal.
- b) Determinar los riesgos, elementos o circunstancias que hayan de señalizarse.
- c) Determinar la zona que pretendemos cubrir.
- d) Ver el número de trabajadores que se verán afectados.

No obstante, existen riesgos, elementos o circunstancias que el R.D. 485/97 indica el tipo de señal que se deberá utilizar.

- a) Siempre debemos tener presente que un número excesivo de señales puede ocasionar el efecto contrario, por tanto, su concurrencia no deberá disminuir su eficacia.
- b) Solamente se deberán utilizar para cubrir el objetivo que persiguen y no para transmitir informaciones o mensajes adicionales que no constituyan su objetivo.
- c) Es importante analizar los trabajadores que las deben percibir, pues pueden tener sus capacidades físicas disminuidas, bien por sus características personales o bien por la utilización de equipos de protección individual en cuyo caso se deberán tomar las medidas suplementarias o de sustitución necesarias.
- d) La señalización deberá permanecer en tanto persista la situación que la motiva.
- e) Los medios y dispositivos de señalización deberán ser según los casos, limpiados, mantenidos y verificados regularmente, y reparados o sustituidos cuando sea necesario de forma que conserven en todo momento sus cualidades intrínsecas y de funcionamiento. Las señalizaciones que



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



necesiten de una fuente de energía dispondrán de alimentación de emergencia que garantice su funcionamiento en caso de interrupción de aquella, salvo que el riesgo desaparezca con el corte del suministro.

4.3. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.

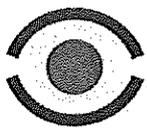
Entre los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la formación e información en materia preventiva y la participación y consulta de los trabajadores, como métodos para eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo.

4.3.1. Obligación de información y formación a los trabajadores en la ley de prevención de riesgos laborales (L.P.R.L.).

Artículo 18 de la L.P.R.L.: El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información necesarias en relación con:

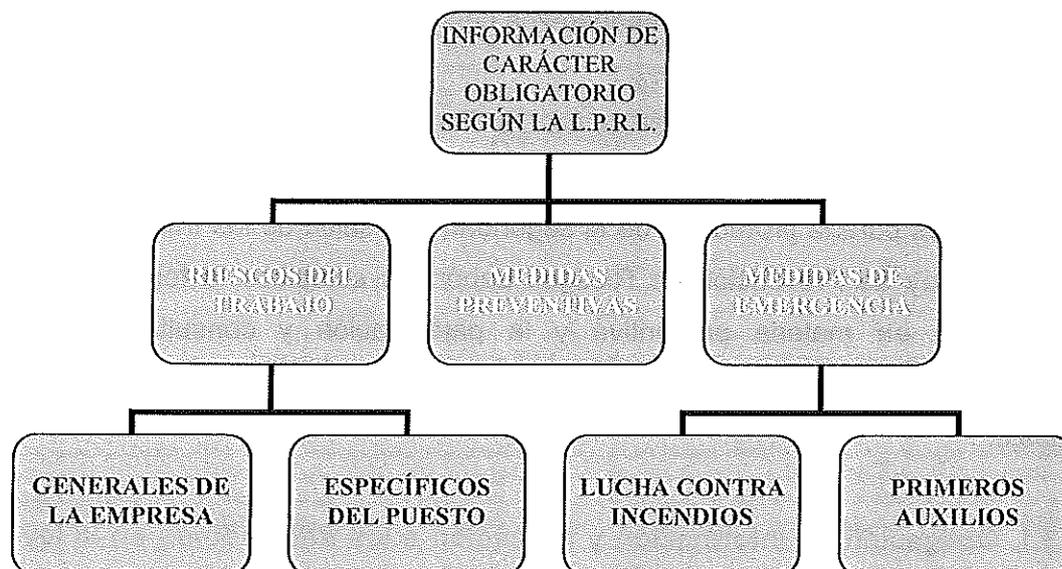
- Los **riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo**, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las **medidas y actividades de protección y prevención** aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior:
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (**medidas de emergencia**).

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

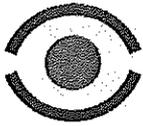


-----○-----

Artículo 19 de la L.P.R.L.: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una **formación 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.**

La formación deberá estar **centrada específicamente en el puesto de trabajo** o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



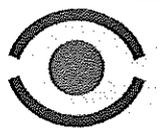
horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

-----○-----

Artículo 20 de la L.P.R.L.: 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**.

-----○-----

Artículo 37 de la L.P.R.L.: El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



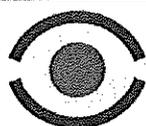
4.4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su Artículo 33, el empresario debe consultar a los trabajadores o a sus representantes, si los hubiera, la adopción de decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en relación con las consecuencias que pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación del plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, los controles del estado de salud de los trabajadores y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La organización de la formación en materia preventiva.

En el ámbito de las Administraciones públicas, la participación de los trabajadores se canaliza a través de sus representantes, los Delegados de Prevención, quienes forman parte de los Comités de Seguridad y Salud constituidos.





Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



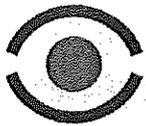
4.4.1. Los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

4.4.2. Funciones y competencias de los Delegados de Prevención.

Corresponde a los Delegados de Prevención las competencias establecidas en el artículo 36 de la LPRL y de las que cabe citar:

- * Colaborar con la dirección de la organización en la mejora de la acción preventiva.
- * Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- * Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sustancial sobre la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- * Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- * Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud, si éste no existe.
- * Acompañar a los/as técnicos/as en las evaluaciones de riesgos.
- * Acompañar a los/as Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen a los centros de trabajo.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

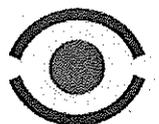
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- * Tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- * Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as y sobre las actividades de protección y prevención de la organización.
- * Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- * Comunicarse durante la jornada de trabajo con los/as trabajadores/as, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- * Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- * Promover al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.
- * Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

4.4.3. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado, en igual



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



número, por los Delegados de Prevención y por los representantes de la Administración.

Se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las partes y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4.4.4. Funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud.

* Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, en concreto en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos:

- los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

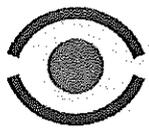
- la organización y el desarrollo de las actividades de protección y prevención,

- y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

* Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

* Informarse de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

* Consultar cuantos documentos e informes sean necesarios relativos a las condiciones de trabajo para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



* Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

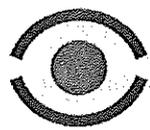
* Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

* Otras funciones que el propio Comité establezca.

4.5. CONTROL DE RIESGOS EXISTENTES.

El deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, obliga no sólo a realizar actividades puntualmente, sino que debe garantizar que las actuaciones destinadas al control el riesgo son efectivas en todo momento. La existencia de una acción preventiva planificada en base a evaluación de riesgos, tal y como recoge el art. 16 de la Ley de PRL y el cap. II del Reglamento de los servicios de prevención, es fundamental para dar cumplimiento a esta obligación que comienza con la comprobación de la existencia formal del documento de evaluación de riesgos, su análisis para determinar cuales son los riesgos significativo y la realización d verificaciones de las instalaciones, equipos e instrucciones de trabajo, para cerciorarse de que todos los riesgos significativos están considerados y de que los procedimientos establecidos para alcanzar estos objetivos son los adecuados e incluyen los aspectos formales de consulta y participación de los trabajadores.

Para llevar a cabo estas actuaciones existen una serie de técnicas que se conocen con el nombre de controles, dentro de los cuales de pueden establecer distinciones entre los controles activos y los reactivos. Los **controles activos** son las comprobaciones destinadas a garantizar el cumplimiento de las medidas de protección de seguridad y salud (mediciones higiénicas, inspecciones de seguridad y auditorías), mientras que los controles



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

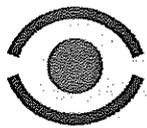
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



reactivos son los que se realizan como consecuencia de los fallos de la acción preventiva (investigación de accidentes, incidentes y daños para la salud detectados a partir de los reconocimientos médicos periódicos).

En términos generales el **control de riesgos existentes** se puede definir como el sistema de seguimiento de aquellos riesgos considerados significativos, orientado a garantizar que las situaciones potencialmente peligrosas sean detectadas y que las medidas de seguridad y salud adoptadas sean suficientes. **Los pasos a realizar para el control de riesgos consisten fundamentalmente en comprobar que:**

- Existen redactadas normas de seguridad aplicables a las actividades de la empresa dichas normas se cumplen, y además su estructura nace de la evaluación de riesgos.
- Se utilizan permisos de trabajo para garantizar el control preventivo de las operaciones con riesgos altos (generación de fuentes de ignición, entrada en recintos cerrados, trabajos en caliente descargos...), y estos permisos se utilizan.
- Los equipos e instalaciones de la empresa están de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales y la reglamentación de seguridad industrial, en lo que se refiere a su legalización e inspecciones periódicas obligatorias.
- La señalización de locales e instalaciones es acorde con la normativa de prevención de riesgos laborales, y la señalización de actividades laborales es eficaz en lo que a prevención de riesgos se refiere.
- Existe un programa de inspecciones de seguridad, implantándose las medidas correctoras resultantes de dichas inspecciones.
- Se han determinado los puestos de trabajo en los que es necesario el uso de protección individual, se han elegido los equipos de protección individual adecuados a los riesgos, se entregan y reponen a los



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



trabajadores que los necesitan, se controla que su uso y mantenimiento son correctos, y se ha informado y formado a los trabajadores sobre el modo correcto de usarlos y mantenerlos.

- Están establecidos mecanismos que aseguren la obtención de información relativa a la seguridad de los productos utilizados a fin de adoptar las medidas preventivas adecuadas a los riesgos de dichos productos.
- Se cumplen las disposiciones relativas al R.D. 1215/1997 de Equipos de Trabajo.
- La vigilancia de la salud está planificada en base a los riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo y cumple con las garantías relativas a la protección de la intimidad y la confidencialidad de los datos.

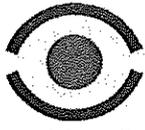
4.6. CONTROL DE LOS CAMBIOS

En las empresas existen una serie de actuaciones que pueden alterar o modificar los procesos de trabajo establecidos.

Estas actuaciones se producen por la propia dinámica de cambio de la actividad empresarial o a veces, por circunstancias especiales.

El *Reglamento de Servicios de Prevención*, en el artículo 4.2, exige que deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por cambios con respecto a la situación evaluada inicialmente y cita:

- La elección de 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 en las condiciones de trabajo.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



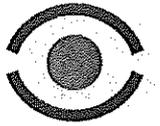
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

La mejor forma de controlar los riesgos que esas situaciones puedan generar o modificar es teniendo prevista la forma de actuar ante las mismas. Eso se consigue mediante una correcta planificación y sobre todo mediante el establecimiento de procedimientos en los que se determine quién, cuando y como actuar.

4.7. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y CONTROL DE LA SINIESTRALIDAD

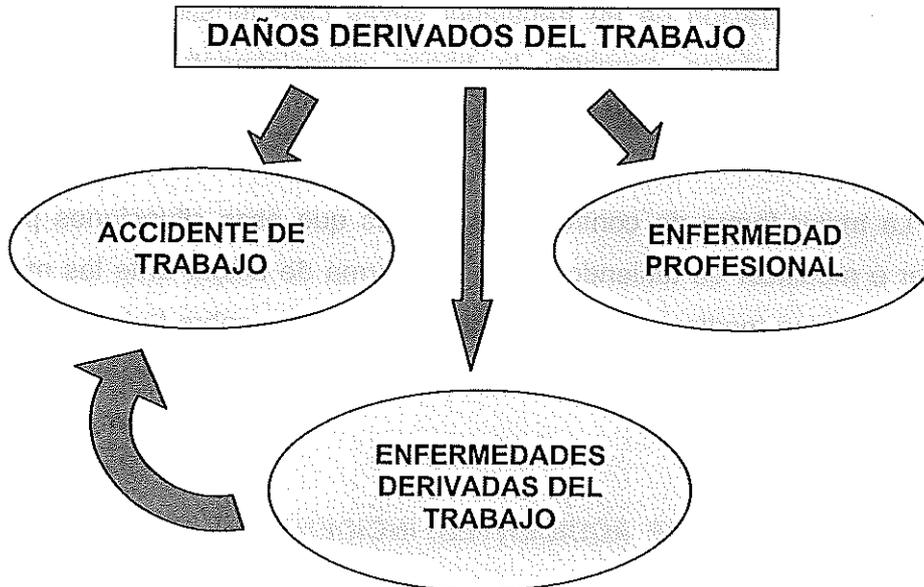
El trabajo puede afectar positiva o negativamente en la salud de las personas. Como consecuencia el trabajador puede estar expuesto a sufrir una serie de "daños derivados del trabajo" como accidentes o enfermedades. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 4, lo define como "***las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo***"

Esta definición engloba tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales o derivadas del trabajo.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



El Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, define los requisitos legales para que se considere el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

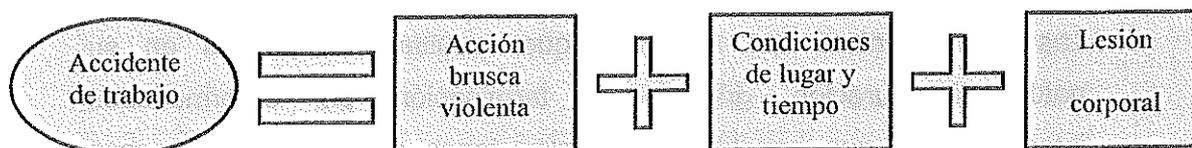
4.7.1. Accidente de trabajo

Desde el punto de vista legal según el Art. 115 LGSS, se entiende por accidente de trabajo "Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúe por cuenta ajena".

Elementos que definen el accidente de trabajo:

- Existencia de una acción brusca y/o violenta, en la que concurren determinadas circunstancias externas, imprevistas y no habituales.
- Condiciones de lugar y tiempo: Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.
- Lesión corporal: *El Tribunal Supremo*, en diversas sentencias ha especificado que lesión corporal es aquel menoscabo físico o fisiológico

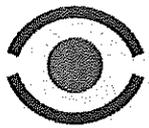
que incida en el desarrollo funcional del trabajador, incluidas las lesiones psicosomáticas.



Tendrán consideración de accidentes de trabajo:

- Los que sufra el trabajador al ir o volver del trabajo. Accidente "In Itinere", no existe una limitación horaria, pero para que al accidente sea considerado "in itinere" se requiere que concurren una serie de elementos:
 - Que ocurra en el camino de ida o vuelta al trabajo.
 - Que no se produzcan interrupciones en el camino
 - Que se emplee el itinerario habitual y lógico

- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que aun siendo distintas de las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las ordenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas en la definición de enfermedad profesional, que contraiga un trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

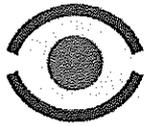
- Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.
En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
- La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Como actuar en caso de accidente

- ➔ Si es de urgencia vital: acudir al centro asistencial más próximo

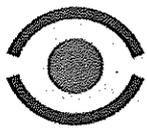


Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Si no es de urgencia vital, se deberá actuar de la siguiente forma: La unidad de personal
 - Unidad de Personal: deberá cumplimentar el volante de asistencia, entregar dicho volante al trabajador o acompañante
 - El Accidentado: Acudir al centro asistencial de la Mutua de Trabajo y Enfermedad Profesional correspondiente
- Si el trabajador se incorpora al día siguiente del accidente, se trata de **un accidente sin baja**
 - Unidad de Personal: Requiere al trabajador el certificado de asistencia médica y lo incluye en la relación mensual de accidentes sin baja, que se enviará a la Mutua en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente.
- Si el trabajador no se incorpora al día siguiente del accidente, estamos ante un **accidente con baja laboral**
 - Unidad de Personal: Cumplimenta el parte de accidente por el **Sistema Delt@** en el plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha en que se produjo el accidente o de la baja médica
- Si el accidente es grave o muy grave, o que ocasione el fallecimiento del trabajador o que afecte a más de cuatro trabajadores

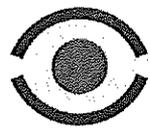


- Unidad de Personal: Deberá, además de cumplimentar el parte de accidente, comunicar a la Autoridad Laboral de la provincia en el plazo de 24 horas, por telegrama, fax u otro medio por el que quede constancia de la comunicación, salvo en los casos de accidente "in itinere". (artículo 6º de la Orden 16 de diciembre de 1987).



4.7.2. Enfermedad profesional.

Según el Art. 116 LGSS, se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Según esta definición, para que una enfermedad sea considerada como profesional deben darse los siguientes elementos:

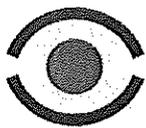
- Que el trabajo se ejecute "**por cuenta ajena**". Excluye por tanto a los trabajadores autónomos.
- Que sea a consecuencia de las **actividades** que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales. Este cuadro contiene un listado limitado de actividades a las que se asocian determinadas enfermedades. No obstante, las que no se encuentren reflejadas en el mismo, pueden quedar incluidas en el concepto de **accidente laboral**, según establece el artículo 84.2, apartado E, de la L.G.S.S., pero no tendrán la consideración de enfermedad profesional.
- Que proceda de la acción de **sustancias o elementos** que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad.

Procedimiento de declaración de una Enfermedad Profesional.

Cuando un trabajador o trabajadora sufra un problema de salud y piense que éste está relacionado con el trabajo, puede acudir directamente a la Mutua para que se declare, en su caso, la Enfermedad Profesional correspondiente.

Para la declaración, la Mutua pedirá al empresario los datos básicos del trabajador para la cumplimentación del parte. Este paso, en ningún caso, paralizará el procedimiento de declaración.

Existe también la posibilidad de que el trabajador/a acuda a su médico del sistema público de salud (atención primaria o especializada), quien valorará si existen indicios de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo. En su caso, el médico emitirá un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral y lo trasladará a la Inspección Médica.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



Una vez emitido el mencionado diagnóstico de sospecha, la autoridad sanitaria de la CC.AA. a través de la Inspección médica, trasladará a la Mutua encargada de la cobertura dicha sospecha, para que emita, en su caso, el parte correspondiente.

Enfermedades derivadas del trabajo

El Artículo 115.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social reconoce que cuando se establezca una relación causal entre una exposición laboral y una enfermedad que no figure en el cuadro de enfermedades profesionales, esta enfermedad puede ser reconocida como una enfermedad derivada/relacionada con el trabajo, teniendo el mismo tratamiento legal que un accidente de trabajo.

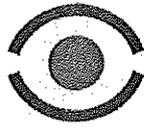
¿Cómo actuar ante una enfermedad de este tipo?

Cuando como consecuencia del trabajo se sufran daños para la salud que puedan generar en una enfermedad no recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, se podrá actuar de la siguiente manera:

- Recurrir a la evaluación de riesgos para analizar las condiciones de trabajo.
- Informes y reconocimientos médicos que reporten información acerca de si se ha producido algún deterioro de la salud en un tiempo determinado.
- Reclamación ante la Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, aportando todos los documentos pertinentes de los que dispongamos para demostrar el origen de la enfermedad en el trabajo.

¿Cuales pueden ser este tipo de enfermedades?

- Enfermedades cardiovasculares ante sobrecargas tanto físicas como psíquicas.
- Enfermedades musculoesqueléticas. Manifestándose con dolores en región lumbar, hombros y nuca.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Enfermedades psicosomáticas. El trabajo en turnos rotativos se vincula a la presencia de perturbaciones del sueño, del apetito y trastornos gastrointestinales, entre otras.
- Alergias, dermatitis,....

Las enfermedades de trabajo serán consideradas como enfermedades comunes salvo que se demuestre inequívocamente que tuvo por causa el desempeño del trabajo, en cuyo caso serán consideradas accidente de trabajo.

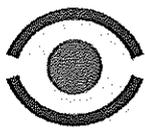
4.7.3. Objetivos de la investigación de accidentes.

Uno de los objetivos de toda actividad preventiva es evitar los riesgos que puedan generar accidentes de trabajo.

Este es uno de los principales objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 16.3 obliga al empresario a investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores.

Además de ser un imperativo legal, la información que generan los resultados de la investigación de accidentes es una importante fuente de información de aquellas situaciones o disfunciones existentes en la empresa que pueden provocar un accidente ya que nos permite conocer, en primer lugar, la causa o causas que los han provocado lo que permitirá efectuar la necesaria corrección.

En segundo lugar y mediante un buen tratamiento estadístico de la información que proporcionan, saber cuáles son los factores de riesgo predominantes en la empresa y de que manera se manifiestan: agente causal, forma o tipo del accidente que ocasiona, naturaleza de las lesiones que provoca y parte del cuerpo lesionado, lo que facilitará la orientación de las acciones preventivas encaminadas a eliminar, reducir o controlar estos factores de riesgo.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

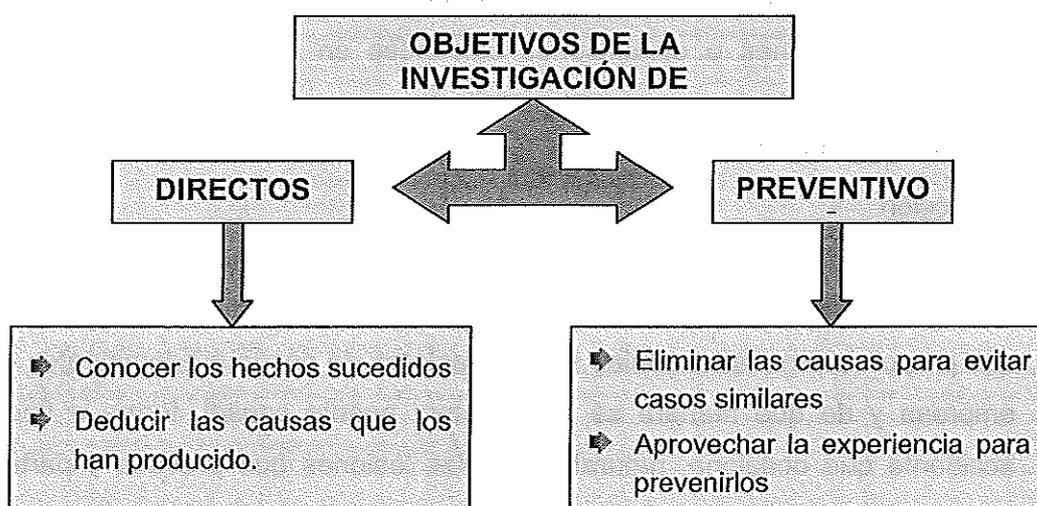
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

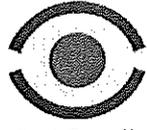


Por último y a través de un mecanismo contable, tan simple como sea posible, nos sirve para analizar los costes económicos que han supuesto los accidentes, para poder valorar el coste-beneficio y la posible rentabilidad económica de las acciones y medidas preventivas necesarias, lo que puede facilitar la adopción de las mismas.

La investigación de accidentes es una herramienta fundamental en el control de las condiciones de trabajo, y permite obtener a la empresa una información valiosísima para evitar accidentes posteriores. En ningún caso esta investigación servirá para buscar culpables sino soluciones.

La Investigación de Accidentes, desde el punto de vista de la prevención, se define como "La técnica utilizada para el análisis en profundidad de un accidente laboral acaecido, a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos, determinar el porqué de lo sucedido e implantar las medidas correctoras para eliminar las causas y evitar la repetición del mismo accidente o similares".





Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



4.7.4. Incidente

Se entiende por incidente aquellos accidentes que no hayan ocasionado lesiones a los trabajadores expuestos, también denominados “accidentes blancos”.

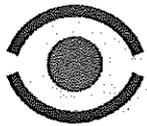
Su investigación permitirá identificar situaciones de riesgos desconocidas o infravaloradas hasta ese momento e implantar medidas correctoras para su control, sin esperar a la aparición de consecuencias lesivas para los trabajadores expuestos.

Para que la investigación sea eficaz, es conveniente cuestionarse una serie de interrogantes como: ¿Qué accidentes se deben investigar?, ¿Quién realiza la investigación?, ¿Como deben investigarse?

4.7.5. ¿Qué accidentes que se deben investigar?

Si nos atenemos a lo establecido en el art. 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la obligación del empresario se extiende a investigar todos aquellos accidentes con consecuencia lesiva para los trabajadores.

Ahora bien, sí además de cumplir con la normativa, lo que se persigue es mejorar la acción preventiva de la empresa, no será suficiente con la investigación de estos accidentes, sino que debería extenderse a todos los accidentes incluido aquellos que no hayan ocasionado lesiones a los trabajadores afectados, es decir los “accidentes blancos” o “incidentes”. Su investigación permitirá identificar situaciones de riesgo desconocidas o infravaloradas hasta ese momento e implantar medidas correctoras para su control, sin que haya sido necesario esperar a la aparición de consecuencias lesivas.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



4.7.6. ¿Quién realiza la investigación?

La Ley de Prevención de Riesgos laborales establece que toda empresa debe tener un sistema de organización de la prevención de riesgos, en la

Administración de la junta de Comunidades de castilla-La Mancha se establece Servicio de Prevención Propio como órgano de carácter técnico para el todo lo relativo a la implantación y control de la prevención de riesgos en el ámbito de la misma.

La investigación de accidentes e incidentes se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos que variarán según la gravedad del mismo.

- Sí el accidente es leve será investigado por el mando directo que recogerá los datos e informará al Servicio de Prevención.
- Sí el accidente es grave, muy grave o mortal, la investigación será realizada por los Técnicos del Servicio de Prevención, a quien se ha de prestar apoyo y colaboración en todo momento, tanto por los responsables o mandos de la unidad administrativa, delegación o centro de trabajo de que se trate, como por el personal que, por una u otra razón, tenga conocimiento de las circunstancias en que sobrevino el siniestro o conozca otros datos de interés para la investigación (el propio accidentado o los testigos directos del accidente).

4.7.7. ¿Como deben investigarse?

La investigación debe realizarse lo antes posible, para poder recoger información de primera mano. Identificar al accidentado y a los testigos para conocer lo antes posible las causas del accidente, de modo que se puedan establecer con prontitud las medidas preventivas necesarias para evitar que el accidente se repita. Para ello es conveniente que la primera recogida de datos

se realice por los mandos directos que los tendrá a disposición del técnico de prevención.

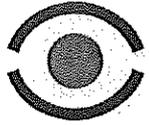
Recopilación de la información

Serán los Técnicos, asesorados por los especialistas en las distintas áreas y acompañado por el mando directo, delegados de prevención u otro personal relacionado con el caso, los encargados de realizar la toma de datos y la redacción del informe correspondiente, para lo cual:

- Visitará el lugar del siniestro, para la recogida de datos, realizando mediciones, tomando fotografías, dibujando croquis o cualquier otra actuación que se considere de utilidad para completar la investigación.
- Entrevistar de forma individual y por separado, a los posibles testigos, procurando transmitirles tranquilidad y haciéndoles saber que se trata de buscar culpables, sino determinar las causas del accidente para evitar que vuelva a suceder. Respetar su relato de los hechos, pidiendo tan solo aclaraciones cuando sea menester. Dejar constancia escrita de las preguntas que se formulan y de las respuestas.
- Aceptar solamente hechos debidamente contrastados.
- Evitar juicios de valor o apreciaciones personales poco fundadas.

Determinación de las causas

- Se debe proceder al tratamiento y a la valoración global de la información obtenida para llegar a la comprensión de toda la secuencia del accidente, es decir, obtener respuesta a la pregunta ¿qué sucedió?
- Análisis de los hechos, con el fin de obtener las causas que provocaron el accidente ¿Por qué sucedió?. Para ello se deberán aplicar los siguientes criterios:



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

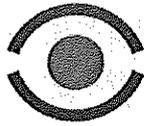
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Las causas deben ser siempre agentes, hechos o circunstancias realmente existentes en el acontecimiento y nunca las que se supone que podían haber sucedido.
 - Sólo se deben aceptar como causas las deducidas de los hechos demostrados y nunca las apoyadas en meras suposiciones.
 - Tener en cuenta que rara vez un accidente se explica por una sola causa, más bien al contrario, suelen ser consecuencia de varias causas concatenadas entre sí.
-
- Selección de la causa principal, conviene seleccionar entre las causas obtenidas, aquellas que tienen una participación decisiva en el accidente. Para discernir si una causa es principal o no, podríamos apoyarnos en los siguientes criterios: deben ser causas sobre las que se pueda actuar para su eliminación y que al eliminarlas evitan la repetición del accidente, en todo o al menos en un porcentaje elevado de los casos.

Adoptar o proponer medidas correctoras

- Una vez conocidas las causas y seleccionadas las principales, se deben elaborar propuestas encaminadas a evitar la repetición del accidente.
- La ordenación de las causas permitirá adoptar un orden de prioridades en el establecimiento de las acciones correctoras. Evidentemente, debe actuarse con prioridad sobre el grupo de causas principales, recordando que en teoría es suficiente la acción sobre una de ellas para evitar la repetición del accidente, si bien, para una mayor fiabilidad preventiva, se puede y se debe actuar sobre todas ellas.

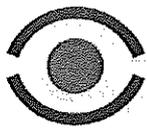


Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Las causas primarias (origen del proceso causal) son debidas, generalmente, a errores de diseño o fallos de gestión y la importancia de actuar sobre ellas radica en que están en el origen de la mayoría de las situaciones anómalas que se producen; es decir, que son, individualmente, la causa de una tipología muy amplia de los accidentes que ocurren en la empresa. Actuar sobre ellas redundará en la eficacia y eficiencia preventiva.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



4.7.8. Ficha de toma de datos de investigación de accidentes.

INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES Nº _____			
1 ACCIDENTE BAJA: <input type="checkbox"/>	ACCIDENTE SIN BAJA: <input type="checkbox"/>	MUERTE: <input type="checkbox"/>	ACCIDENTE MATERIAL: <input type="checkbox"/> INCIDENTE: <input type="checkbox"/>
2 NOMBRE DEL LESIONADO		7 HUBO DAÑOS MATERIALES SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
3 SECCIÓN	4 PUESTO	8 EQUIPO, PIEZA, MÁQUINA, DAÑADA	
5 LUGAR DEL ACCIDENTE		9 OBJETO, EQUIPO, SUSTANCIA QUE CAUSÓ EL DAÑO	
6 OBJETO, EQUIPO, SUSTANCIA QUE CAUSÓ LA LESIÓN		10 COSTO APROXIMADO	11 SECCIÓN
12 FECHA DEL ACCIDENTE		13 HORA DEL ACCIDENTE	
14 DÍA DE LA SEMANA		15 HORA DEL TRABAJO	
16 TRABAJO QUE EFECTUABA			
17 PROTECCIÓN PERSONAL UTILIZADA		17 TRABAJO HABITUAL SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
PROTECCIÓN PERSONAL NECESARIA		TRABAJO NECESARIO SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
19 DESCRIBIR CLARAMENTE CÓMO SUCEDIÓ			
.....			
.....			
.....			
20 CAUSAS INMEDIATAS (ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS QUE SE APRECIAN).			
.....			
.....			
.....			
21 CAUSAS BÁSICAS (MOTIVOS DE QUE EXISTAN LOS ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS)			
.....			
.....			
.....			
22 GRAVEDAD POTENCIAL ALTA <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> BAJA <input type="checkbox"/> PROBABLE REPETICIÓN ALTA <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> BAJA <input type="checkbox"/>		23 EXISTEN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
24 ACCIONES CORRECTORAS PROPUESTAS		25 RESPON.	
.....		
.....		
.....		
26 AGENTE DEL ACCIDENTE		27 TIPO DE ACCIDENTE	
28 EDAD	29 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	30 DÍAS PERDIDOS	
31 FECHA DE BAJA	32 FECHA DE ALTA	33 Nº ACCIDENTE 12 MESES ANTERIORES	
34 CLASE DE LESIÓN		35 LOCALIZACIÓN	



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

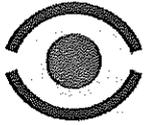
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



CAUSAS DEL ACCIDENTE

(La detección de las causas debe dar respuesta a la pregunta ¿Por qué ocurrió?)

TABLA ORIENTATIVA DE CAUSAS DE ACCIDENTE	
<p>CONDICIONES MATERIALES DE TRABAJO</p> <p>Máquinas/Equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia / deficiencia de resguardos o dispositivos de seguridad. - Sistema de mando incorrecto (arranque intempestivo, anulación de protectores, etc.). - Falta sistemas de control o emergencia (indicador de nivel, de temperatura, limitador de carga, etc.). - Ausencia / deficiencia de protecciones antivuelco (R.O.P.S.) en máquinas automotrices. - Ausencia / deficiencia de cabina de protección contra caída de materiales (F.O.P.S.). - Otros (especificar). <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productos peligrosos no identificados (en origen). - Materiales pesados, voluminosos, cortantes, de formas desproporcionadas, etc. - Inestabilidad en almacenamiento por apilado. - Otros (especificar). <p>Instalaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protección frente a contactos eléctricos directos/indirectos inexistente o inadecuada. - Prevención / protección contra incendios inexistente o inadecuada. - Otros (especificar). 	<p>FACTORES RELATIVOS AL AMBIENTE Y LUGAR DE TRABAJO</p> <p>Espacios, accesos y superficies de trabajo y/o de paso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deficiencias en la zona de trabajo. - Deficiencias en las zonas de paso o tránsito. - Otros (especificar). <p>Ambiente de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agentes físicos. - Agentes químicos. - Agentes biológicos. - Seres vivos. - Otros (especificar). <p>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN</p> <p>Tipo u organización de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extraordinaria / inhabitual para el trabajador. - Tarea con sobrecarga (ritmo, monotonía, interferencias, etc.). - Falta de adecuación entre la tarea y los medios materiales utilizados. - Otros (especificar). <p>Comunicación / Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta / deficiencia de formación / información. - Método de trabajo inexistente / inadecuado. - Otros (especificar). <p>Defectos de gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento inexistente / inadecuado. - Inexistencia / insuficiencia de tareas de identificación / evaluación de riesgos. - Falta de corrección de riesgos ya detectados. - Inexistencia de los EPI necesarios o no ser éstos adecuados. - Productos peligrosos carentes de identificación por etiqueta o ficha de seguridad (durante la manipulación). - Intervenciones ante emergencias no previstas. - Otros (especificar).
<p style="text-align: center;">INDIVIDUALES</p> <p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad / deficiencia física para el trabajo / puesto. - Otros (especificar). <p>Conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de cualificación para la tarea. - Inexperiencia. - Otros (especificar). <p>Comportamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento de órdenes expresas para el trabajo. - Retirada /anulación de protecciones o dispositivos de seguridad. - No utilización de equipos de protección individual puestos a disposición. - Otros (especificar). <p>Fatiga</p> <ul style="list-style-type: none"> - Física / mental. - Otros (especificar). 	



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



4.7.9. Obligaciones del empresario.

Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario tiene que cumplir con una serie de obligaciones, como consecuencia de los accidentes de trabajo:

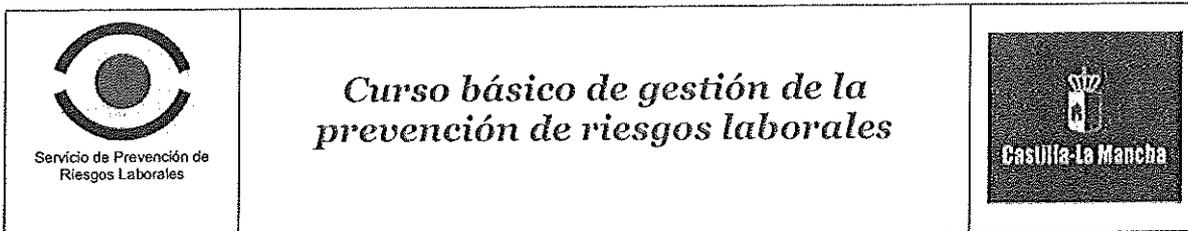
- Conservar una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 23.1.e).
- Notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo (art.23.3).
- Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (...) el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos (art. 16.3).
- La evaluación de los riesgos se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (art.16.1).

1.4.1 Responsabilidad

En relación con los accidentes de trabajo el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, RDL 5/2000, de 4 de agosto de 2000, establece las infracciones y sanciones al respecto.

Son infracciones graves:

- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo ocurridos o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes (Art. 12.3, Capítulo II, Sección 2ª).
- No registrar y archivar los datos obtenidos en las investigaciones (Art. 12.4, Capítulo II, Sección 2ª)



4.8. MEDIDAS DE EMERGENCIA Y PLAN DE AUTOPROTECCIÓN

Una situación de emergencia puede generar daños a las personas, instalaciones y medio ambiente.

Un suceso se considera que es una emergencia, cuando se cumplen estas tres condiciones:

- a. Es un suceso incontrolado que presenta un riesgo importante.
- b. Produce daños a las instalaciones o lesiones a las personas o puede producirlas a corto plazo.
- c. Para hacerle frente, es necesaria una actuación organizada del personal del edificio o de ayudas exteriores.

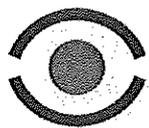
No obstante, ante cualquier duda el suceso deberá tratarse como una emergencia. Algunos ejemplos de situaciones de emergencia son los siguientes:

- o Incendios.
- o Movimientos sísmicos, inundación o fenómeno adverso de la naturaleza.
- o Accidente externo que afecte al edificio.
- o Detección de paquete sospechoso.
- o Aviso de amenaza de bomba.

Para evitar o minimizar dichos daños, en los centros dependientes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se debe prever y organizar adecuadamente el modo de actuación ante las emergencias.

OBLIGACION DE ADOPTAR MEDIDAS DE EMERGENCIA EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (L.P.R.L.)

El artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre medidas de emergencia, establece que “el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la



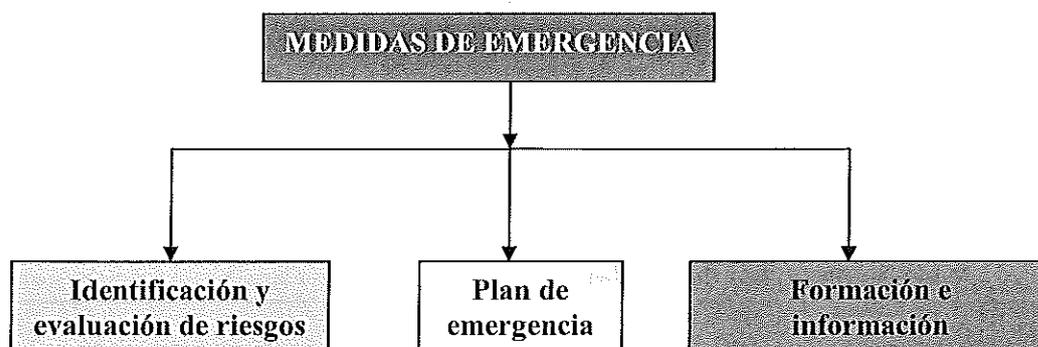
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

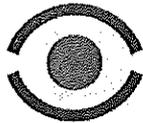


actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado 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.

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.”



Puede ocurrir, sin embargo, que la actividad protectora de la seguridad y salud, derivada de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, no cubra los requerimientos de prevención o reducción de riesgos para el resto de población (distinta de los trabajadores) que, por diferentes razones, puede estar expuesta. Por esta razón en determinados centros es necesario disponer de un Plan de Autoprotección.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



OBLIGACION DE IMPLANTAR UN PLAN DE AUTOPROTECCIÓN EN LA NORMA BÁSICA DE AUTOPROTECCIÓN

El Real Decreto 393/2007, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección establece que determinados centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia deben implantar un Plan de Autoprotección.

El catálogo de actividades que requieren un Plan de Autoprotección está recogido en el anexo I del RD 393/2007.

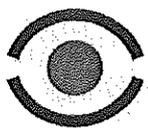
Entre las actividades incluidas en este anexo cabe mencionar las siguientes:

➤ *Actividades sanitarias:*

- Establecimientos de usos sanitarios en los que se prestan cuidados médicos en régimen de hospitalización y/o tratamiento intensivo o quirúrgico, con una disponibilidad igual o superior a 200 camas.
- Cualquier otro establecimiento de uso sanitario que disponga de una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

➤ *Actividades docentes:*

- Establecimientos de uso docente especialmente destinados a personas discapacitadas físicas o psíquicas o a otras personas que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



4.9. PRIMEROS AUXILIOS

4.9.1. Organización de los primeros auxilios.

El estado y la evolución de las lesiones derivadas de un accidente dependen en gran parte de la rapidez y de la calidad de los primeros auxilios recibidos. La Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 20, marca como obligación del empresario el análisis de las posibles situaciones de emergencia así como la adopción de las medidas necesarias, entre otras, en materia de primeros auxilios.

Los puntos a considerar, tal como marca la citada ley, serían:

- Designación del personal encargado de poner en práctica dichas medidas previa consulta de los delegados de prevención. Dicho personal, en función de los riesgos, deberá recibir la formación adecuada en materia de primeros auxilios, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, siempre a tenor del tamaño y actividad de la empresa, de la organización del trabajo y del nivel tecnológico de aquella.
- Revisión o comprobación periódica del correcto funcionamiento de las medidas adoptadas.
- Organización de las relaciones que sean necesarias con servicios externos para garantizar la rapidez y eficacia de las actuaciones en materia de primeros auxilios y asistencia médica de urgencias.

4.9.2. Materiales y locales de primeros auxilios.

Las condiciones mínimas de los locales y el material mínimo necesario para garantizar la prestación de primeros auxilios, se regula según el Real Decreto

486/1997, donde se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Botiquines

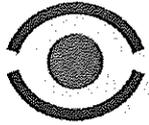
Las necesidades a la hora de equiparlo dependerán de:

- El número de trabajadores del centro
- Riesgos a que estén expuestos los trabajadores
- Las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo

El contenido mínimo del botiquín es el siguiente:

- Desinfectantes y antisépticos autorizados
- Gasas estériles
- Algodón hidrófilo
- Vendas
- Esparadrapo
- Apósitos adhesivos
- Tijeras
- Pinzas
- Guantes desechables

El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado. La reposición del material de primeros auxilios contenido en el botiquín será asumida por la entidad gestora o mutua que cubra las contingencias profesionales de los trabajadores al servicio de la empresa, según la orden TAS/2947/2007.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

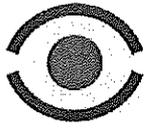


- Cualquier otro establecimiento de uso docente siempre que disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.
- *Actividades residenciales públicas:*
 - Establecimientos de uso residencial público: Aquellos en los que se desarrollan actividades de residencia o centros de día destinados a ancianos, discapacitados físicos o psíquicos, o aquellos en los que habitualmente existan ocupantes que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios y que afecte a 100 o más personas.
 - Cualquier otro establecimiento de uso residencial público siempre que disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2000 personas.
- *Otras actividades:*

Aquellas otras actividades desarrolladas en centros, establecimientos, espacios, instalaciones o dependencias o medios análogos que reúnan alguna de las siguientes características:

 - Todos aquellos edificios que alberguen actividades comerciales, administrativas, de prestación de servicios, o de cualquier otro tipo, siempre que la altura de evacuación del edificio sea igual o superior a 28 m, o bien dispongan de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.
 - Todas aquellas actividades desarrolladas al aire libre con un número de asistentes previsto igual o superior a 20.000 personas.

El contenido mínimo del Plan de Autoprotección está reglamentado en el anexo II del RD 393/2007.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



5. AUDITORIAS EXTERNAS E INTERNAS .

La realización de auditorías ha sido una práctica frecuente en las empresas como forma de revisar y valorar su actuación en los diversos campos de actividad. Hoy en día, es corriente oír hablar de auditorías contables, auditorías de calidad, auditorías medioambientales, etc.

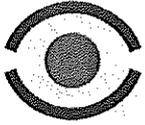
Quiere ello decir que, dentro de la gestión que se realice en un determinado campo de actividad, la auditoría constituye el elemento de la gestión que cierra el ciclo, por ser el realimentador que permite a la empresa mantener y desarrollar los niveles de gestión alcanzados en el campo auditado. La auditoría proporciona una valoración sobre la validez y fiabilidad de los sistemas de planificación y control utilizados, y también una información acerca del grado de implantación de planes, procedimientos, instrucciones, etc., así como de la efectividad lograda en el cumplimiento de objetivos y actuaciones.

Hasta ahora no era una práctica frecuente la realización de auditorías del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

La publicación de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, incluye el concepto de auditoría, introduciéndola con carácter obligatorio y no voluntario.

Al igual que en otros campos, la auditoría implica la aparición de personas independientes que evalúan las actuaciones de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, buscando la confianza de una tercera parte.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 30.6, que el empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos que reglamentariamente se determinen. Este artículo es desarrollado en el capítulo



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



V del Reglamento de los Servicios de Prevención. El R.D. 604/2006 empieza a marcar los criterios de auditoría en el campo de la Prevención de Riesgos Laborales.

La auditoría exige un gran rigor, debe obedecer a ciertos estándares, por ello se impone la existencia de un método. La Norma OSHA 18002/2000, especifica la normativa que se debe seguir para llevar a cabo una auditoría de este tipo.

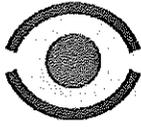
El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a editado el siguiente documento: ***“Criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales reguladas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención”***

Además de la normativa mencionada, al tratarse de las Administraciones Públicas, debemos mencionar el RD 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención a la Administración General del Estado, que en su artículo 8 establece la auditoría como ***instrumento de control***. Dicha auditoría deberá ser realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5.1. ASPECTOS GENERALES DE LA AUDITORIA

Concepto de Auditoría

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, modificado por el R.D. 604/2006, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, define el concepto de auditoría en el ámbito de la seguridad y salud laboral de la siguiente forma:



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

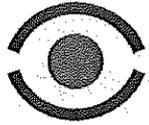
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



“Es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.”

De esto se desprende que la auditoria debe cumplir los aspectos siguientes:

- Se trata de un instrumento de gestión en cuanto que las empresas auditadas o clientes deben ser conscientes de que la evaluación del sistema de gestión ha de servir para corregir los fallos y para la mejora constante en la implementación de los estándares o requisitos de referencia, hasta alcanzar, si fuera posible, el nivel considerado de excelencia.
- Ha de realizarse con sometimiento a un orden previamente establecido o planificado de acuerdo a normas comúnmente asumidas o a guías autorizadas de organismos competentes.
- Los resultados han de reflejarse en un documento final que se denomina informe de auditoria en el que constan fundamentalmente las no conformidades o inadecuaciones y las recomendaciones y medidas correctoras.
- Los resultados de la auditoria han de fundarse en pruebas o evidencias objetivas que requieren necesariamente la actuación independiente de los auditores.
- La evaluación está orientada a descifrar la eficacia del sistema de prevención a través de la constatación de los posibles cumplimientos y/o



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



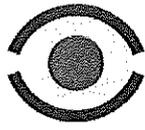
desviaciones respecto de los estándares, requisitos o requerimientos inherentes al propio sistema de gestión.

- En el proceso de auditoría las informaciones procedentes de los trabajadores, así como la consulta y la participación de sus representantes son imprescindibles y obligatorias de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la LPRL.

Características.

Las características de la auditoría del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales son similares, aunque no idénticas, a las propias de los sistemas de calidad y de medioambiente. Las características más sobresalientes de la auditoría son las siguientes:

- No se trata de una acción individualizada, ni de una inspección u observación, se trata de un conjunto de actividades coordinadas sobre el sistema de prevención para verificar su eficacia o poner de manifiesto sus puntos fuertes o sus puntos débiles.
- La auditoría debe ser objetiva, aséptica e imparcial, no busca culpables, sino que a través del análisis del pasado, busca soluciones para el futuro. Analizando los fallos del sistema, no de las personas que los cometieron, pues si así fue, lo hicieron porque el sistema se lo permitió.
- Es independiente, pues el auditor debe guiarse por sus conocimientos y sus capacidades, concluyendo con razonamientos lógicos el resultado de sus comprobaciones.
- Analiza resultados para determinar la coherencia entre éstos y las exigencias o requerimientos del sistema.
- Busca soluciones en cuanto instrumento de gestión, analizando los fallos del sistema y proponiendo las correspondientes correcciones.
- La legislación básica es su punto de referencia, pero es necesario el examen de otros aspectos organizativos y sobre todo de fines autoimpuestos en aras de un modelo de excelencia.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



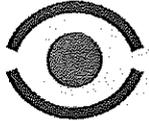
- Es periódica, los sistemas de gestión son implantados en un determinado momento, para una organización y unas necesidades empresariales. Los cambios en la organización, los procesos, las personas, etc., pueden generar que lo que hoy es adecuado deje de serlo. Igualmente, los sistemas, aún no existiendo cambios, pueden degradarse o perder su efectividad, consecuencia de la confianza que la empresa tiene en el buen funcionamiento del mismo. Las auditorías, al ser periódicas, deben impedir el desajuste entre el sistema y la realidad. El artículo 30 del RSP, modificado por el Real Decreto 604/2006, contempla que se deberán repetir al menos cada cuatro años, siendo dos años para las empresas con actividades del Anexo I.

TIPOS DE AUDITORIAS

Como hemos visto, las auditorías tienen como misión generar información sobre el funcionamiento de la acción preventiva en la empresa. Pero en función de a quien va destinada la información y cual es la información que buscamos o sobre qué proceso o parte del sistema estamos analizando, podemos diferenciar diversos tipos de auditorías.

Podríamos encontrar multitud de criterios para definir diversos tipos de auditoría, en función de los diferentes aspectos, pero dentro de ellos nos interesan fundamentalmente la siguiente división:

- En función de quién audita (auditorías externas e internas)
- En función de qué se audita (auditorías legales, de proceso o del sistema)
- En función del alcance (auditorías parciales o globales)
- En función de cuándo se audita (auditorías programadas o extraordinarias)



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



En función de quién audita.

El concepto de auditoría interna o externa, que aparentemente se relaciona con quién la realiza, debe considerarse desde otro punto de vista, teniendo en cuenta si la solicitud de realizarla es una necesidad interna o externa.

AUDITORÍA INTERNA

Como auditoría interna denominamos a las realizadas como consecuencia de una necesidad interna de la organización, con el fin de evaluar el grado de adecuación del sistema de gestión de la prevención, siendo, por tanto, un aspecto básico para el mantenimiento del sistema o la mejora de la eficacia de éste. Estableciendo muchos sistemas la obligación de llevarlas a cabo de una forma periódica y planificada.

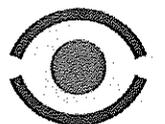
Las auditorías internas pueden ser realizadas por auditores internos o externos contratados a tal fin, sin que esta contratación externa implique que pase a ser una auditoría externa.

AUDITORÍA EXTERNA

Las auditorías externas son realizadas como información del grado de gestión ante terceros, en general a requerimiento de organismos oficiales, clientes u organismos de certificación. No queriendo decir esto, que no puedan a su vez ser utilizadas como elementos de gestión por parte de la empresa.

Las auditorías externas se pueden, a su vez, dividir en:

- **Auditorías de segunda parte**, son aquellas solicitadas por un cliente de la empresa auditada, el cual quiere conocer, antes de realizar la compra o contratación, si la empresa auditada cumple con los requisitos legales o contractuales en materia de prevención.
- **Auditorías de tercera parte**, son aquellas llevadas a cabo por una tercera parte independiente de la empresa auditada y de quien debe recibir los resultados de la misma. Un ejemplo de estas auditorías son las auditorías reguladas por la LPRL y las auditorías de certificación de los sistemas de gestión de acuerdo a norma.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



En función de qué se audita.
Al planificar una auditoría es fundamental definir el alcance y objeto de la misma como necesidad básica del auditor y del auditado. No podemos realizar un trabajo adecuado si no conocemos los límites del sistema a auditar, así como, sobre la base de qué estamos auditando.

AUDITORÍA LEGAL

Utilizaremos esta definición cuando la auditoría realizada sea sobre la base de lo establecido en el artículo 30.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los objetivos de esta auditoría son los contemplado en el artículo 29 del real decreto 39/1997 y la modificación del R.D. 604/2006.

AUDITORÍA DE PROCESOS

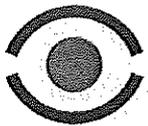
Muchas veces la dirección de la empresa tiene necesidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y la política de un determinado proceso. Para ello utiliza las auditorías de proceso, que van a ser realizadas, en la mayoría de los casos, como consecuencia de la existencia o posible existencia de problemas. Que, si bien no se han manifestado, determinadas circunstancias hacen prever la posible existencia de los mismos de forma larvada.

Una auditoría de proceso es un examen detallado, donde se examinan todos los factores del proceso que afectan o se ven afectados por la acción preventiva, evaluándolos de acuerdo con la documentación de referencia.

AUDITORÍA DE SISTEMAS

La implantación de un sistema de gestión en la empresa, bien de acuerdo a una norma o no, requiere ver cómo se va desarrollando el mismo, de forma que podamos realimentar el sistema para tomar aquellas medidas correctoras o de mejora del sistema que den lugar a una adecuada implantación.

Las auditorías de los Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales serán realizadas de acuerdo a las normas de gestión aplicables,



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



siempre y cuando el sistema de gestión implantado sea realizado de acuerdo a una norma establecida. Así, en una empresa en la que haya sido implantado un sistema de gestión de acuerdo a la Norma OSHA 18001/1999, debe ser auditada de acuerdo con los criterios establecidos en ella.

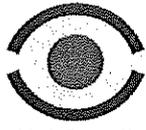
En función del alcance.

No siempre necesitamos información sobre el estado o grado de cumplimiento de la totalidad del sistema de gestión o de la empresa. En muchos casos, la auditoría no necesita alcanzar la globalidad del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, por lo que recurrimos a una auditoría parcial de aquellas partes de la empresa o del sistema sobre la que necesitamos obtener información. Éstas pueden abarcar procesos específicos, departamentos o centros de trabajo o actividades específicas, mientras que la auditoría global abarcará a la totalidad de la empresa y del sistema de gestión. Las auditorías externas suelen ser globales.

ALCANCE DE LA AUDITORIA.

El artículo 30 del Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por el R.D. 604/2006) define claramente los objetivos concretos de la auditoría, que debe centrarse en el análisis de la evaluación de riesgos, del tipo y la planificación de las actividades preventivas y de la organización de los recursos necesarios para realizarlas, así como la integración del sistema de prevención en la empresa, por lo que debe comprobar si las condiciones de trabajo existentes en la empresa en un momento determinado cumplen o incumplen la normativa que les sea aplicable.

Teniendo en cuenta lo establecido en el citado artículo, parece lógico que la auditoría comience por el análisis de la documentación sobre la evaluación de los riesgos y la planificación de las actividades preventivas. La empresa está obligada a disponer de dicha documentación, de acuerdo con lo dispuesto en el



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



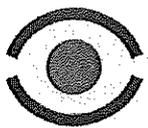
artículo 23 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención. El auditor tiene que comprobar si esta documentación es completa, es decir si incluye toda la información legalmente exigible, y si es coherente, es decir, si las actividades preventivas son las legalmente exigibles.

La auditoría no debe limitarse, sin embargo, a la comprobación de la corrección formal de la documentación, puesto que esta puede no reflejar la situación real de la empresa. Es necesario por tanto, que el auditor visite la empresa y verifique los resultados de la evaluación documental.

Aún así la verificación sólo será procedente cuando se aprecie una manifiesta contradicción entre dichos datos e informaciones y las observaciones efectuadas durante la visita a la empresa, las informaciones recibidas de los trabajadores y sus representantes, los accidentes ocurridos y los daños para la salud que hayan puesto de manifiesto como resultado de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

En consecuencia, una auditoría no puede ser una simple evaluación de documentos, pero tampoco es necesario que conlleve una verificación exhaustiva de la información aportada por el empresario. El justo equilibrio entre ambos extremos deberá alcanzarse por aplicación del principio de objetividad que debe presidir la actuación de todo auditor.

Para la realización de una auditoría habrá que definir previamente los requisitos cuyo cumplimiento debe comprobar el auditor. Teniendo en cuenta que lo que se audita es el sistema de prevención de la empresa, es necesario precisar previamente lo que se entiende como tal, ya que este término no está legalmente definido.



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales

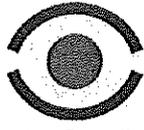


Adoptando una interpretación amplia de dicho término, se considera que el sistema de prevención de la empresa es el establecido por el empresario para cumplir con sus obligaciones legales en materia de prevención. Esto no significa que todas esas obligaciones sean "requisitos auditables". En efecto, se deduce claramente que los objetivos específicos de la auditoría deben centrarse en la comprobación de las obligaciones del empresario en relación con la evaluación de riesgos, el tipo y la planificación de las actividades preventivas, la organización de los recursos necesarios para realizarlas y la integración de la prevención en la empresa.

Una de las más importantes obligaciones empresariales cuyo cumplimiento debe comprobar el auditor es la de la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa. Sólo un sistema de prevención integrado en la organización general de la empresa es perfectamente compatible con la propia definición de prevención, como establece el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ***"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"***.

La integración no es sólo un requisito legal, sino también una condición técnicamente necesaria para que la acción preventiva pueda desarrollarse con eficacia. Además, la evaluación de la eficacia del sistema de prevención de la empresa es también un objetivo de la auditoría, conforme a lo establecido en el artículo 30 del RSP. Si la integración no se produce, la acción preventiva suele ser ineficaz, aunque en la empresa exista un "Departamento de Prevención" que cumpla correctamente sus cometidos.

No obstante, debe considerarse que una empresa quiera ir más allá del mero cumplimiento de los requisitos legales y decida implantar un



Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



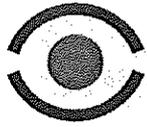
sistema de prevención que se ajuste a los requisitos establecidos en una determinada norma u otra especificación técnica de referencia. Teniendo en cuenta esta posibilidad nada impide que el auditor, si así lo solicita el empresario, pueda evaluar también la conformidad a dicha norma o especificación técnica. En tal caso, sin embargo, las conclusiones de la auditoría deben distinguir claramente entre el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos legales y el de aquellos otros requisitos que la empresa, voluntariamente, se autoimpone. Esto se ha tenido en cuenta mediante la ampliación del RSP por el R.D. 604/2006, del artículo 33 bis. Auditorías voluntarias.

El Informe de auditoría.

El resultado de la auditoría se registra en un informe, de ahí su importancia, pues va a reflejar todo el trabajo que ha desarrollado el auditor y sus conclusiones. El auditor debe cuidar la redacción del mismo, ya que una vez entregado es la única constancia de su trabajo. Es el documento que la empresa, las autoridades laborales, las empresas certificadoras, etc., disponen para comprender como está siendo desarrollada la actividad preventiva en la empresa, no debiendo requerirse el posterior concurso del auditor para explicar o aclarar lo indicado en el mismo.

Con posterioridad a la realización de la auditoría, se realiza el informe definitivo. Esencialmente, el informe contendrá lo realizado por el auditor y las conclusiones que se han obtenido. En el informe se incluirá:

- Datos generales de la empresa auditada.
- Identificación de la empresa auditora y del equipo auditor.
- Objeto y alcance de la auditoría.
- Principal documentación o información que ha servido de base para la auditoría.



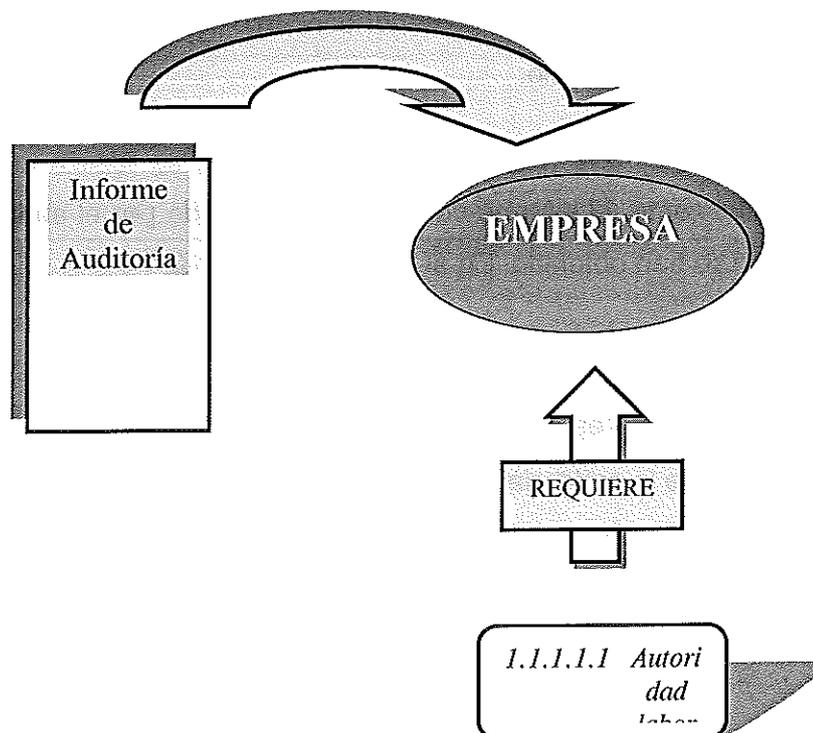
Servicio de Prevención de
Riesgos Laborales

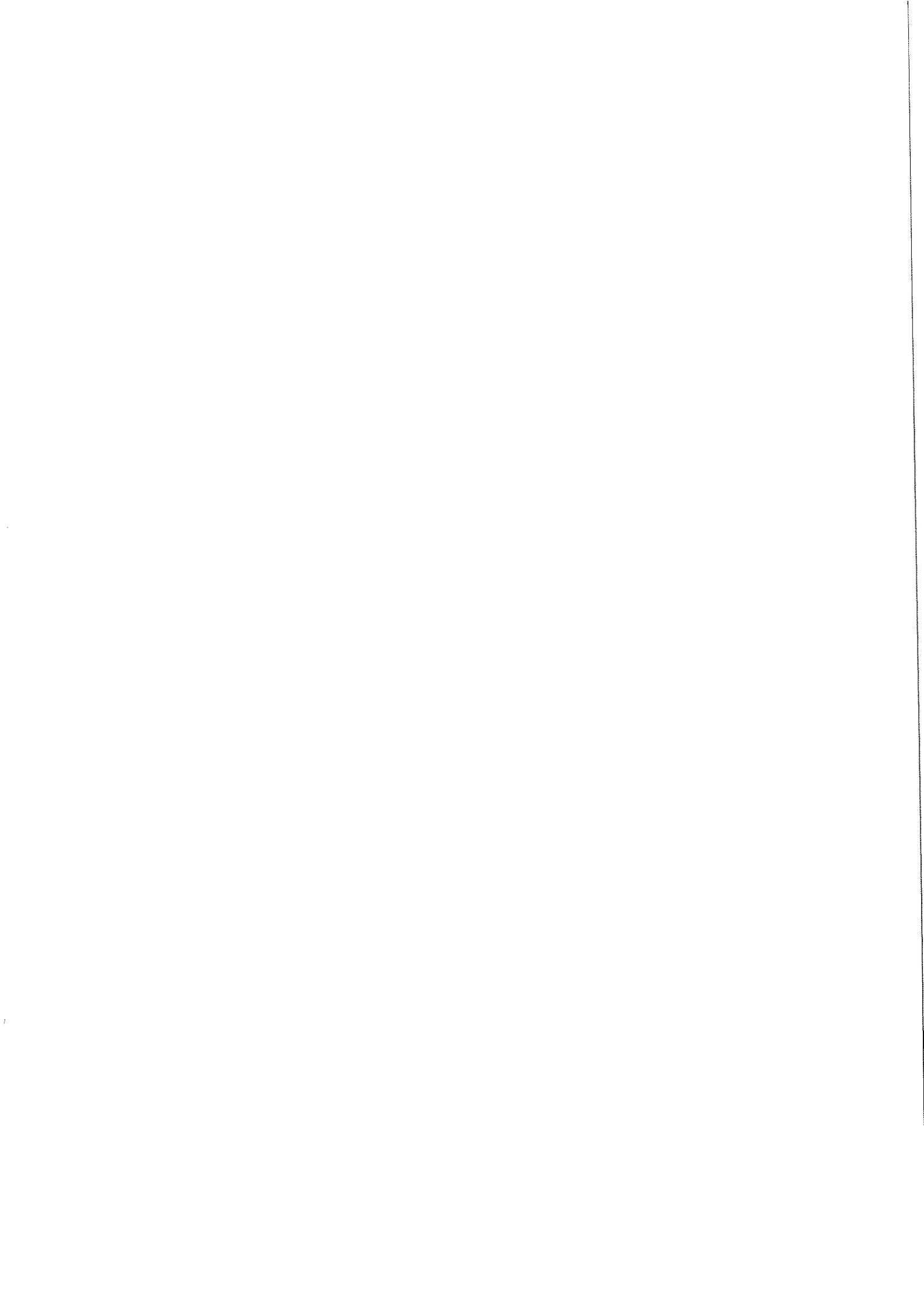
Curso básico de gestión de la prevención de riesgos laborales



- El Programa de la auditoría, con las modificaciones que se hayan producido y las adiciones que se juzguen necesarias, que incluye metodología y agenda (centros visitados, las fechas de las visitas y las personas entrevistadas, con su cargo o función).
- En las conclusiones deben especificarse, como mínimo, todas las “no conformidades” detectadas, ordenadas con un criterio explícito, exponiéndose para cada una de ellas:
 - La descripción de la “no conformidad” y, cuando sea necesario, las evidencias que sustentan la opinión del auditor.
 - Las razones legales por las que se considera como tal.
 - La calificación de su gravedad
- Firma del responsable de la entidad auditora y (complementaria y opcionalmente) de los componentes del equipo auditor.

El informe de la auditoría deberá remitirse a la empresa, la cual está obligada a mantenerlo a disposición de los representantes de los trabajadores y de la Autoridad laboral competente.







Castilla-La Mancha