



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR
EN EL TRABAJO



ACCIONES

PARA SER UN 10

DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS PYMES



Título:

Directrices para la gestión preventiva en las pymes

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), O.A., M.P.

Elaborado por:

Manuel Bestratén Belloví
María Gómez-Cano Alfaro
Raquel Huesca Mejía
Isidro Martín Sánchez
Marta Muñoz Nieto-Sandoval
Fernando Sanz Albert

Con la colaboración de:

Pablo Orofino Vega
Subdirector técnico del INSSBT

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), O.A., M.P.
C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid
Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27
www.inssbt.es

Composición:

Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSSBT

Edición:

Madrid, noviembre 2017

NIPO (papel):

272-17-061-X

NIPO (en línea):

272-17-062-5

Depósito legal:

M-28482-2017

Hipervínculos:

El INSSBT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSSBT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSSBT:

<http://www.inssbt.es/catalogopublicaciones/>



Las presentes directrices tienen como objetivo proporcionar al empresario unas orientaciones claras y sencillas para mejorar las condiciones de trabajo de su empresa. Esto aportará a su organización mayor valor y competitividad.

Para ello, es necesaria la implicación del empresario en la acción preventiva y la participación de todo el personal, el principal activo de toda organización.

Este documento surge de los compromisos adquiridos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 con el fin de promover la integración de la prevención de riesgos laborales, especialmente en las "pymes" (micro, pequeñas y medianas empresas). Se incluye dentro de un conjunto de acciones que en esta dirección viene desarrollando el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), O.A., M.P. en los últimos años.

El documento excluye de manera expresa la mención a referencias legales con objeto de facilitar su lectura y comprensión. No obstante, su contenido está basado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en su desarrollo normativo.

Se puede acceder fácilmente a toda la normativa de prevención de riesgos laborales a través de la web del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (www.inssbt.es).

í
n
di
ce

Introducción	6
Acción 1	10
Organice la prevención	
Acción 2	14
Cuente con los trabajadores	
Acción 3	16
Actúe frente a los riesgos	
Acción 4	22
Facilite la información y la formación necesarias a los trabajadores	
Acción 5	26
Anticípese a los cambios	
Acción 6	32
Cuide la salud de los trabajadores	
Acción 7	36
Investigue los daños para evitar su repetición	
Acción 8	40
Prevea la actuación frente a las emergencias	
Acción 9	44
Verifique que está haciendo las cosas bien	
Acción 10	48
Gestione eficazmente la PRL, documente lo necesario	

**In
tro**

Todos en la empresa tienen responsabilidades en prevención de riesgos laborales (PRL). No obstante, el empresario es el máximo garante de que la actividad laboral en la empresa se desarrolle en condiciones de seguridad y salud. Ello lleva consigo el desarrollo de una serie de actuaciones preventivas claves. La prevención de riesgos laborales debe estar organizada y sistematizada, al igual que cualquier otro aspecto de la actividad empresarial.

Asumir y liderar la gestión de la actividad empresarial incorporando los aspectos preventivos evitará accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, daños y pérdidas materiales derivados de errores o imprevistos.

Los comportamientos seguros y saludables de los trabajadores dependen en gran medida del interés mostrado por los directivos y mandos en el cumplimiento de lo reglamentado y de que los trabajos se realicen adecuadamente. Ello repercute ineludiblemente en la calidad de los productos y procesos, en la innovación y aporte de ideas de mejora y, finalmente, en la eficiencia y productividad, factores de excelencia y de competitividad.

A continuación presentamos una ayuda para identificar las 10 principales acciones preventivas que se deben desarrollar, quién puede ayudar a desarrollarlas y cómo gestionar la empresa integrando en el día a día pautas sencillas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.

Estas actuaciones son:



Acción 1

Organice la prevención.



Acción 2

Cuente con los trabajadores.



Acción 3

Actúe frente a los riesgos.



Acción 4

Facilite la información y la formación necesarias a los trabajadores.



Acción 5

Anticípese a los cambios.



Acción 6

Cuide la salud de los trabajadores.



Acción 7

Investigue los daños para evitar su repetición.



Acción 8

Prevea la actuación frente a las emergencias.



Acción 9

Verifique que está haciendo las cosas bien.



Acción 10

Gestione eficazmente la PRL, documente lo necesario.



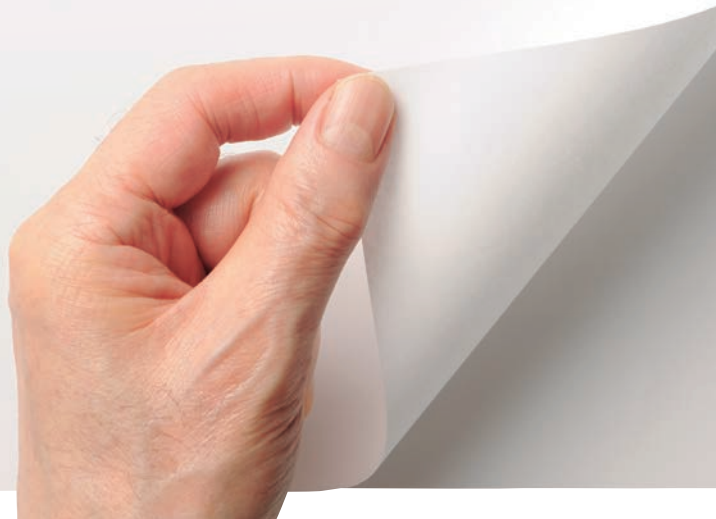
Para una prevención real y eficaz:

1. Implíquese como empresario.
2. Cuento con la participación de los trabajadores en todo lo que afecte a su seguridad y salud.
3. Integre aspectos preventivos en los procedimientos de trabajo para mejorar el funcionamiento y rendimiento de la organización.
4. Aproveche la experiencia de lo que funciona para mejorar aquello que falla.



Acción 1 Organice la prevención

Organice la prevención



Una de las primeras cuestiones que debe decidirse para gestionar la prevención de riesgos laborales (PRL) en la empresa es el modelo de organización y los recursos específicos que van a destinarse a la misma, lo que se conoce como “*modalidad preventiva*”.

Para gestionar la PRL se puede contar con medios propios y/o externos dependiendo de las características de la empresa, del tipo de actividad y del número de trabajadores.

Se puede recurrir a una o varias de las siguientes modalidades:

- Asunción propia por el empresario de las actividades preventivas. Para ello, debe cumplir los 3 requisitos siguientes:
 - La plantilla no debe ser superior a 10 trabajadores, o 25 si estos se localizan en un único centro de trabajo.
 - Las actividades que se realizan no deben ser consideradas especialmente peligrosas¹.
 - Debe tener la formación y la capacitación necesarias para el desempeño de las funciones preventivas que va a desarrollar.
- Designación de uno o varios trabajadores de la empresa para llevar a cabo las actividades preventivas, siempre que dispongan de la formación y los medios necesarios.
- Constitución de un Servicio de Prevención Propio (SPP), es decir, un departamento dentro de la empresa para desarrollar las acciones preventivas al que deberá dotar de suficiente personal, con la capacitación necesaria en función del tipo de actividades a desarrollar, y de los medios adecuados. Esta modalidad solo es obligatoria para empresas que:
 - Tienen más de 500 trabajadores, o de 249 trabajadores si realiza actividades especialmente peligrosas¹.
 - Cuando así lo requiera la autoridad laboral.

¹⁾ Para saber si la actividad que realiza su empresa es peligrosa o no, diríjase al Anexo I del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en el que se listan las actividades consideradas especialmente peligrosas.

Acción 1 Organice la prevención

- Constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) con otras empresas, compartiendo así los recursos humanos y materiales especializados para el desarrollo de la actividad preventiva. Tendrá la consideración de servicio propio de las empresas que lo constituyan.

Se podrá constituir un SPM cuando las empresas que lo constituyen cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- Desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- Pertenezcan al mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Desarrollen actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un SPP no podrán formar parte de un SPM constituido para las empresas de un determinado sector, aunque sí del constituido para empresas del mismo grupo.

- Concierto con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) de toda o una parte de la actividad preventiva no asumida con medios propios. Un SPA es una entidad especializada, acreditada por la autoridad laboral para el desempeño de actividades preventivas.

En todo caso, cuando se recurre a un SPA, es recomendable que alguien de la organización, con conocimientos en materia preventiva, se coordine con el mismo para facilitar la implantación real y eficaz de la prevención en la empresa.

Sin perjuicio de disponer de estos recursos preventivos especializados, es fundamental, para una integración de la prevención de riesgos eficaz, que el personal de la empresa (a todos los niveles jerárquicos) desarrolle sus tareas teniendo en cuenta los requisitos preventivos necesarios, garantizando así la realización de las mismas en condiciones de seguridad y salud.

El “*personal con funciones preventivas*” de la empresa, en función de la modalidad escogida (empresario, trabajador(es) designado(s), SPP, SPM o SPA), ayudará y asesorará a la organización para lograr una adecuada gestión de la PRL.



"El empresario debe tomar las decisiones oportunas, necesarias y precisas, así como facilitar los recursos para que la prevención sea efectiva".

Cuenta con los trabajadores



El empresario deberá consultar a sus trabajadores y hacerles partícipes de todos los aspectos que afecten a su seguridad y salud en el trabajo.

Además de una obligación legal, la consulta y participación se convierten en una importante fuente de información sobre los riesgos existentes, de cara a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Si la empresa cuenta con representantes específicos de los trabajadores en materia preventiva (denominados “delegados de prevención”), la consulta y la participación se llevarán a través de dichos representantes, a los que deberá proporcionar información, formación y todos los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones. De no tenerlos, se canalizará por la vía de los representantes de personal, si los hubiera, y si no, se consultará directamente por la vía de los representantes, los cuales podrán proponer mejoras en sus condiciones de seguridad y salud.

En empresas y centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud (CSS), órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Deberá someterse a consulta y participación cualquier aspecto que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, entre otros:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa, la introducción de nuevas tecnologías y la elección de equipos.
- La designación de los trabajadores con funciones preventivas o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Es importante recordar que los delegados de prevención tienen atribuida la competencia de colaborar con el empresario y de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



Haga partícipes a sus trabajadores de las decisiones preventivas. Es clave para su integración.

Actúe frente a los riesgos



El plan de prevención de riesgos laborales es el instrumento que ayuda a integrar la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa. La complejidad y el alcance del mismo deberán ajustarse a la actividad, plantilla, estructura, etc. de la empresa.

La documentación del plan de prevención es obligatoria pero no constituye en sí misma garantía de efectividad. Para ello, para ello deberá implantarse y aplicarse correctamente en la empresa.

Deberá incluir, al menos, los siguientes elementos:

- Política preventiva: objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa.
- Características de la empresa: identificación, actividad productiva, centros de trabajo, número de trabajadores, etc.
- Estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades preventivas de los diferentes niveles jerárquicos.
- Identificación de los distintos procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos existentes en la empresa.
- Organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes. (Véase Acción 1: Organice la prevención).

Para la gestión y aplicación efectiva del plan de prevención de riesgos se dispone de dos herramientas esenciales:

- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación de la actividad preventiva.

A lo largo de este documento se desarrollan estos aspectos.

¿Qué riesgos hay en la empresa?

Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La identificación y evaluación de los riesgos las llevará a cabo el personal con funciones preventivas, contando con la participación de los trabajadores.

Condición de trabajo es cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la generación de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Identificados los riesgos existentes, se tomarán las medidas oportunas para eliminarlos. Si esto no es posible, se realizará una evaluación con objeto de determinar su magnitud.

Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Así mismo, se tendrán en cuenta las características personales o estado biológico conocido de los trabajadores que les hagan especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

El personal que realice la evaluación de riesgos laborales tiene que reunir los siguientes requisitos:

- Formar parte de la modalidad preventiva de la empresa².
- Tener la capacitación necesaria.
- Contar con la participación de los trabajadores.
- Aplicar una metodología adecuada.

⁽²⁾ Empresario, trabajador designado, SPP o SPA.

La evaluación se revisará cuando:

- cambien las condiciones de trabajo,
- el puesto de trabajo sea ocupado por algún trabajador especialmente sensible,
- se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las medidas preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes.

La evaluación inicial deberá revisarse igualmente cuando se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores y cuando así lo establezca una disposición normativa específica.



A la hora de hacer la evaluación, tenga en cuenta los trabajos no habituales.

¿Qué medidas preventivas se deben adoptar?

En base a los resultados de la evaluación de riesgos, el personal con funciones preventivas deberá hacer una propuesta de planificación para reducir o controlar tales riesgos, que será revisada, valorada, asumida y, finalmente, aprobada por el empresario.

La planificación incluirá medidas técnicas u organizativas. Podrán ser objeto de planificación, entre otros:

- La adecuación de lugares y equipos de trabajo.
- Las medidas a adoptar ante situaciones de emergencia.
- La información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
- La vigilancia de la salud.
- La presencia de recursos preventivos para la realización de las actividades que así lo requieran por su elevado riesgo.
- El mantenimiento y revisión de instalaciones y equipos.
- La organización del tiempo de trabajo.

Acción 3 Actúe frente a los riesgos

Para cada actividad planificada se determinarán la actuación o actuaciones preventivas a llevar a cabo. Para cada una de estas actuaciones concretas se acordarán:

- El plazo de ejecución. La priorización dependerá de la gravedad de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos.
- La designación del responsable o responsables de su realización.
- Los recursos humanos y materiales necesarios.
- El seguimiento y control de las medidas planificadas.

El empresario es responsable de la adecuada implantación de las medidas planificadas y de la verificación de su eficacia a través de su correcto seguimiento y control. Si se detecta que las medidas preventivas implantadas no son eficaces, se deberán adoptar nuevas medidas correctoras.



Solo poniendo en práctica y comprobando la efectividad de las medidas preventivas se consigue que estas tomen verdadero valor.

El mantenimiento preventivo y las revisiones o inspecciones periódicas de seguridad de equipos de trabajo, locales e instalaciones son actividades que ayudan a evitar averías y detectar fallos incontrolados que podrían ser fuente de nuevos riesgos o de riesgos que en un principio se creían controlados.

El personal con funciones preventivas, así como el de mantenimiento, orientarán al empresario le orientará sobre la periodicidad y alcance de dichas revisiones.

Estas operaciones podrán realizarlas los mandos y trabajadores de la unidad que utiliza habitualmente el equipo o la instalación y/o el personal de mantenimiento, siempre que tengan conocimientos y experiencia para hacerlo.

Si tras el mantenimiento, revisión e inspección de seguridad se considera necesario, se determinarán y adoptarán las medidas correctoras para garantizar el funcionamiento adecuado de los equipos y las instalaciones.





"Haga revisiones periódicas de seguridad, así podrá comprobar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y subsanar las desviaciones detectadas".

Facilite la información y formación necesarias a los trabajadores



La información y formación preventiva adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos a los que está expuesto durante las tareas que desarrolla, y de las medidas preventivas planificadas e implantadas, así como de la correcta utilización de los equipos de trabajo y ejecución de las tareas asignadas.

¿Qué formación deben tener los trabajadores?

FORMACIÓN PREVENTIVA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores deben disponer de una adecuada capacitación profesional, que abarque tanto los aspectos productivos como los preventivos. El empresario facilitará y se asegurará de que los trabajadores cuentan con dicha formación para el desempeño seguro de su actividad laboral.

La formación estará centrada tanto en cuestiones directamente relacionadas con su puesto de trabajo (los riesgos a los que está expuesto y las medidas preventivas que se deben adoptar frente a los mismos) como con las de carácter general (por ejemplo, en relación con las posibles situaciones de emergencia y las actuaciones previstas en tal caso).

Esta formación será teórica y práctica y deberá impartirse en el momento de la contratación de los trabajadores y cuando se produzca algún cambio que pudiera inducir nuevas situaciones de riesgo (por ejemplo: cambios de funciones, introducción de nuevas tecnologías, cambios en los equipos de trabajo, etc.).

La formación preventiva debe ser impartida por el personal de la modalidad preventiva de la empresa siempre que sea posible. En caso de que, por su complejidad o especificidad, sea necesario concertarla con medios ajenos, esta será supervisada por el personal de prevención.

Se determinarán los trabajos que, bien porque requieran la utilización de determinados equipos, bien por la peligrosidad de determinadas operaciones, solo puedan ser efectuados por trabajadores con conocimientos especializados e incluso con autorización previa (por ejemplo: trabajos en alta tensión, con riesgo de exposición a amianto, etc.).

El empresario deberá asegurarse de que la formación es efectiva, los trabajadores la entienden y se pone en práctica en el lugar de trabajo. Involucrar a los trabajadores y a sus representantes en el diseño de las actividades formativas incrementará su compromiso con la formación y su efectividad. Los mandos intermedios deberían implicarse en el proceso formativo, ya que son ellos los que deberán velar para que los trabajadores actúen de manera segura y saludable.

FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES PREVENTIVAS

El personal con funciones preventivas debe estar debidamente capacitado para desempeñar sus actividades. Para ello, contará con una formación específica en prevención. Existen distintos niveles de formación cada uno de los cuales capacita para el desempeño de unas actividades preventivas u otras.

Nivel de formación en prevención: básico

Actividades preventivas:

- Promover comportamientos seguros y la cooperación de los trabajadores.
- Promover actuaciones básicas (orden, limpieza, señalización, etc.).
- Realizar evaluaciones de riesgos elementales.
- Colaborar en la evaluación y control de riesgos de la empresa efectuando visitas de comprobación, atención a quejas y sugerencias, registro de datos...
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios (directamente gestionando las primeras intervenciones).
- Cooperar con los servicios de prevención.

Nivel de formación en prevención: intermedio

Actividades preventivas:

- Promover la prevención en la empresa.
- Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las reservadas al nivel superior.
- Proponer medidas de control y reducción de los riesgos o recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- Realizar actividades de información y formación básicas a los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva.
- Dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención.
- Cualquier otra función asignada como auxiliar del nivel superior.

Nivel de formación en prevención: superior

Actividades preventivas:

- Las tareas del nivel anterior.
- Realización de evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija el establecimiento de una estrategia de medición o una interpretación de los criterios de evaluación.
- La formación e información de carácter general, a todos los niveles.
- La planificación de la acción preventiva.

¿Qué información hay que transmitir a los trabajadores?

Los trabajadores deben recibir de la empresa información sobre todos los aspectos que afectan a su seguridad y salud (riesgos laborales, tanto generales de la empresa como los que afectan a su puesto o función, medidas de prevención y de protección, medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, etc.), con el fin de que desempeñen su trabajo de manera segura.

Esta información se facilitará a los trabajadores a través de sus representantes, si bien se informará 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 través de fichas informativas, correo electrónico, charlas, etc.).

Los trabajadores tienen también el deber de informar acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud. Por ello, el empresario debe garantizar un mecanismo de información bidireccional.



Con la información el trabajador sabe qué hacer y por qué, con la formación aprende a hacerlo, y con la participación se implica en hacerlo todo de la mejor manera posible.

Anticípese a los cambios



Ciertos cambios previsible en la empresa (adquisición de un nuevo equipo o producto, modificaciones de procesos, contratación de nuevos trabajadores, contratación de obras o servicios, etc.) pueden introducir nuevos riesgos o agravar los ya existentes. Gestionar bien estos cambios ayudará al empresario a minimizar dichos riesgos.

Es fundamental definir el personal que debe intervenir en la gestión de estos cambios y cómo debe de hacerlo, dándole la información y formación necesarias para ello. El personal con funciones preventivas prestará el asesoramiento necesario e indicará cuáles de estos cambios se les deben comunicar.

¿Cuáles son los cambios que puede haber en la empresa?

Adquisición de un nuevo equipo de trabajo, equipo de protección o producto químico

El personal o las unidades de la empresa implicados en la adquisición de equipos o productos, especialmente de aquellos que sean potencialmente peligrosos, deben conocer los requisitos preventivos tienen que cumplir, así como la necesidad de requerir al fabricante o suministrador las instrucciones e información de seguridad pertinentes.

Contratación de personal o cambio de puesto

El empresario deberá tener en cuenta las características de los trabajadores (formación, habilidades, estado de salud, características personales) antes de asignarles un puesto de trabajo específico, para garantizar que pueden desempeñarlo sin verse alteradas su seguridad y su salud.

En cualquier caso, es obligación empresarial adaptar el puesto de trabajo a las características personales del trabajador.

El personal que gestiona las contrataciones y/o cambios de puesto de trabajo deberá conocer, y estar debidamente formado e informado, sobre las restricciones y exigencias a la ocupación de un puesto de trabajo (restricciones legales, exigencia de competencias profesionales formativas, exigencias psicofísicas específicas, etc.), y asegurarse de que el puesto de trabajo asignado es adecuado al trabajador.

Acción 5 Anticípese a los cambios

Contratación de obras y servicios

En cualquier centro de trabajo pueden coincidir, en un momento u otro, trabajadores de distintas empresas y/o trabajadores autónomos. Como consecuencia de esa concurrencia pueden verse modificados los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores o aparecer nuevos riesgos.

Para controlar esta situación y garantizar las condiciones de seguridad y salud, es obligación del empresario realizar la adecuada coordinación de actividades empresariales.



Planifique y controle los cambios. Esto le ayudará a minimizar los riesgos derivados de los mismos.

¿Qué es la coordinación de actividades empresariales (CAE)?

La CAE es una actividad preventiva destinada a identificar y controlar los riesgos derivados de la concurrencia empresarial. Se inicia con un intercambio de información sobre los riesgos que la actividad de cada empresa y/o trabajador autónomo concurrentes puedan generar o agravar sobre el resto de trabajadores. Este intercambio será por escrito cuando los riesgos sean graves.

El empresario que pone a disposición el centro de trabajo y es responsable del mismo también debe informar al resto de empresas y trabajadores autónomos de los riesgos que el propio centro de trabajo puede generar, y aportará las instrucciones que se deben seguir para evitarlos. Estas instrucciones incluirán las actuaciones ante situaciones de emergencia.

La coordinación no consiste únicamente en intercambiar documentos. Cada empresa concurrente tomará en consideración esta información para adaptar sus evaluaciones de riesgos y la planificación preventiva para controlar los riesgos generados o agravados por la concurrencia de actividades. Se deberá hacer un seguimiento de que los trabajos se realizan según lo planificado y de que las medidas resultan eficaces.

Las empresas tienen que establecer los medios de coordinación adecuados: reuniones periódicas, impartición de instrucciones, elaboración de procedimientos o protocolos de actuación, instrucciones sobre las actuaciones en caso de situaciones de emergencia, etc.

Además, cuando una empresa contrate con otra su propia actividad (este puede ser, por ejemplo, el caso de la contratación en una residencia de mayores del servicio de restauración para los residentes) tendrá que llevar a cabo una vigilancia más exhaustiva de los trabajos realizados. Para ello, las empresas subcontratadas deberán acreditar al empresario que las contrata que cumplen con las obligaciones preventivas relativas a las tareas que van a acometer (evaluación de los riesgos, medidas preventivas adoptadas, formación de los trabajadores, permisos de trabajo, etc.).

Es importante garantizar que los trabajadores son informados sobre los riesgos generados debidos a la concurrencia empresarial, los medios de coordinación establecidos y los procedimientos de trabajo que deben seguir como resultado de la planificación, así como las medidas preventivas adicionales.



Realice una adecuada coordinación de actividades empresariales. No se trata de un mero intercambio de papeles.

¿Qué hacer en caso de contratar trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT)?

Los trabajadores contratados mediante empresas de trabajo temporal (ETT) deben disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de trabajadores de la empresa en la que prestarán sus servicios (empresa usuaria).

Para ello, tanto la empresa usuaria como la ETT llevarán a cabo una serie de actuaciones de carácter preventivo.

Acción 5 Anticípese a los cambios

Existen algunas actividades que, por su peligrosidad, no pueden ser realizadas por estos trabajadores. Estas son, entre otras:

- Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.
- Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría.
- Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
- Determinadas ocupaciones o puestos de trabajo en ciertos sectores (por ejemplo, sector del metal y sector de la construcción).

Tanto la empresa usuaria como la propia ETT deberán coordinarse e intercambiar la información necesaria para asegurarse de que el trabajador conoce los riesgos del puesto y está adecuadamente formado para realizar su actividad de forma segura.

Las obligaciones preventivas de la empresa usuaria y la ETT son:

Empresa usuaria:

- Informar a la ETT sobre el puesto que ocupará el trabajador y la formación e información requeridas.
- Asegurarse de que el trabajador puesto a disposición cumple con las condiciones necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Informar al trabajador de los riesgos para su seguridad y salud, tanto aquellos generales como los específicos del puesto o tarea a realizar, así como de las medidas preventivas a adoptar.
- Garantizar que las condiciones de trabajo son seguras.
- Informar de los resultados de la evaluación de riesgos a la ETT para que esta lleve a cabo la vigilancia específica de la salud del trabajador.

ETT:

- Contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna o pueda reunir los requisitos necesarios en materia de seguridad y salud laboral.
- Trasladar a los trabajadores la información aportada por la empresa usuaria.
- Facilitar a los trabajadores la formación preventiva necesaria para el puesto.
- Vigilar de forma periódica su estado de salud.
- Acreditar a la empresa usuaria, documentalmente, que el trabajador cuenta con los requisitos necesarios para desempeñar la tarea de forma segura.



Garantice la seguridad y salud de los trabajadores contratados por ETT. Una adecuada coordinación entre la empresa usuaria y la ETT es fundamental.

Cuide la salud de los trabajadores



La vigilancia de la salud (VS) periódica de los trabajadores frente a los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo es una actividad preventiva obligatoria que debe estar incluida en la planificación de actividades preventivas.

La VS incluirá distintas actuaciones:

- La realización de las evaluaciones de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos).
- El estudio de las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo, así como las ausencias del trabajo por motivos de salud.
- El análisis, con criterios epidemiológicos, de los resultados de la VS de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos.
- La prestación de primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o daños en el lugar de trabajo.
- El estudio y valoración de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a aquellos trabajadores que se consideran por sus características físicas o biológicas "*especialmente sensibles*".

Someterse a los reconocimientos médicos por parte de los trabajadores es voluntario, excepto si se da alguna de las siguientes circunstancias:

- Que así lo exija alguna disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, como, por ejemplo, por exposición a radiaciones ionizantes, amianto, ruido, etc.
- Que los reconocimientos médicos sean indispensables para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores (por ejemplo, la sordera profesional por exposición al ruido).
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.
- Que venga establecido en un convenio colectivo.

Acción 6 Cuida la salud de los trabajadores

La VS se llevará a cabo por personal sanitario competente, formado y con capacidad acreditada. Por ello, será un servicio de prevención, propio o ajeno, quien desarrolle las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores. Los profesionales sanitarios trabajarán en coordinación con el personal con funciones preventivas para la adecuada protección de la salud de los trabajadores.

Los reconocimientos médicos se realizarán:

- Inicialmente: tras la incorporación al trabajo o tras la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Con la periodicidad que se determine en la normativa específica o protocolos de vigilancia de la salud específicos y, en ausencia de estos, por lo que determine el personal de prevención.
- Tras una ausencia prolongada por enfermedad.
- Antes de a la exposición: cuando exista riesgo de enfermedad profesional o cuando así se establezca en normativa específica (por ejemplo, en trabajos por exposición a agentes biológicos o cancerígenos).
- Por detección de daño en un trabajador.

Los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores son información confidencial, por tanto, solo estarán disponibles para el trabajador, para los servicios médicos responsables de su salud y/o para la autoridad sanitaria.

Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les facilitarán las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función (apto, no apto o apto con restricciones), y la necesidad de adaptar un puesto de trabajo concreto a las características propias del trabajador.

Los reconocimientos periódicos permiten identificar daños al trabajador derivados de riesgos laborales no identificados o mal evaluados, o de medidas de prevención que no son eficaces.



"Utilice los resultados de la vigilancia de la salud para mejorar la evaluación de riesgos y la planificación preventiva".

Investigue los daños para evitar su repetición



Acción 7 Investigue los daños para evitar su repetición

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, por ejemplo, con ocasión de la vigilancia de la salud periódica, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos y poder corregirlos.

¿Quién y cómo se investigan y notifican los accidentes de trabajo?

Esta investigación se efectuará a través de técnicas sencillas y comprensibles que sean capaces de reconstruir el accidente “*a posteriori*” y detectar las causas o los antecedentes que lo han provocado.

El personal con funciones preventivas determinará la mejor forma de llevar a cabo la investigación del accidente. Es recomendable la participación en dicha investigación de los mandos directos y del propio trabajador, ya que son quienes mejor conocen la tarea que se estaba desarrollando y las condiciones en que debería llevarse a cabo.

Es conveniente que la investigación contemple:

- Toma de datos: persigue reconstruir in situ la situación que existía cuando sobrevino el accidente, contemplando todos aquellos factores (materiales, ambientales, humanos y/u organizativos) que directa o indirectamente ocasionaron el accidente. Se realizará la investigación lo más inmediatamente posible al suceso para garantizar que la fiabilidad de los datos recabados se ajusta a la situación existente en el momento del accidente.
- Determinación de las causas. A la hora de establecer dichas causas, se aplicarán los siguientes criterios:
 - Las causas deben ser siempre agentes, hechos o circunstancias realmente existentes en el acontecimiento y nunca las que se supone que podían haber existido.
 - Tener presente que rara vez un accidente se explica por una sola causa o unas pocas, más bien al contrario, suelen ser consecuencia de varias causas concatenadas entre sí.
- Propuesta de medidas preventivas adecuadas para evitar que el suceso se vuelva a producir.

Acción 7 Investigue los daños para evitar su repetición



Investigue los accidentes de trabajo y tome las medidas adecuadas para evitar que se vuelvan a producir hechos similares.

La notificación de accidentes es una obligación empresarial que consiste en la cumplimentación de una serie de datos relativos al mismo y su posterior comunicación al Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

Se notificarán los accidentes de trabajo con baja y la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica. En los casos de fallecimiento, accidente muy grave, grave, o en el que estén implicados cuatro o más trabajadores, la comunicación se realizará de manera urgente a la autoridad laboral de la comunidad autónoma en un plazo máximo de 24 horas desde que se produce el accidente.

La comunicación de altas o fallecimientos de accidentados le corresponde a la entidad gestora o colaboradora con la Seguridad Social.

Para su notificación, el empresario cumplimentará el parte oficial de accidentes de trabajo, que puede hacerse online a través del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@).

¿Quién y cómo se investigan y notifican las enfermedades profesionales (EPPP)?

La obligación de investigar las enfermedades profesionales (EPPP) recae sobre el empresario, si bien la iniciará el personal sanitario de la modalidad preventiva escogida. Las entidades colaboradoras con la Seguridad Social que asuman las contingencias profesionales elaborarán y tramitarán los partes de enfermedad profesional y los notificarán por vía electrónica mediante el sistema CEPROSS.

Todas las empresas están obligadas a concertar la asistencia sanitaria en caso de accidentes de trabajo y EPPP, así como las prestaciones económicas en caso de incapacidad temporal, embarazo, fallecimiento, etc., del personal a su servicio. Esto se realizará a través de la propia Seguridad Social o de una mutua colaboradora.

La ley exige además disponer de una relación de accidentes de trabajo y EPPP que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo a disposición de la autoridad laboral y/o sanitaria.



Notifique los accidentes de trabajo, la relación de accidentes sin baja médica y aquellos cuya comunicación tenga carácter de urgencia.

Prevea la actuación frente a las emergencias



En la empresa pueden darse determinadas situaciones imprevisibles que deberán tenerse en cuenta con el fin de minimizar los daños derivados de las mismas.

¿Qué se entiende por emergencias?

Una situación de emergencia es cualquier acontecimiento súbito, indeseado, previsible en muchas ocasiones, con capacidad de causar graves daños a las personas, a los bienes materiales y al ambiente, además de interrumpir el proceso productivo en una zona o en la totalidad del lugar de trabajo.

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Todos estos aspectos estarán recogidos en la planificación preventiva, entre otros: la organización de 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 queden garantizadas la rapidez y eficacia de las mismas.



Planifique las actuaciones en caso de emergencia en su empresa. Elabore un procedimiento de trabajo para actuar rápida y eficazmente frente a las mismas.

Para determinadas actividades, centros, establecimientos, espacios, instalaciones y dependencias que, potencialmente, pueden generar situaciones de emergencia³, o resultar afectados por ellas, será necesario elaborar un Plan de Autoprotección.

⁽³⁾ Véase anexo 1 del REAL DECRETO 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

¿Qué es un riesgo grave e inminente?

Dentro de las posibles situaciones de emergencia que se pueden dar, merece una mención especial la situación en la que los trabajadores pueden estar expuestos a un riesgo grave e inminente ocasionado por el trabajo.

Una situación de riesgo grave e inminente es aquella que es probable, racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato, pudiendo suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Ante una situación de este tipo, el empresario informará a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas, y dará las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

La decisión de paralizar el trabajo no solo puede proceder del empresario, sino también de los trabajadores, de sus representantes o del inspector de Trabajo.

La actividad no podrá reanudarse hasta que las deficiencias no se hayan subsanado. En determinados casos, será necesaria la autorización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (cuando la paralización la hayan decidido los representantes de los trabajadores o la propia Inspección de Trabajo).



"Adopte las medidas adecuadas y dé las instrucciones necesarias a los trabajadores para que puedan interrumpir su actividad en caso de peligro grave, inminente e inevitable"

**Verifique
que está
haciendo
las cosas
bien**



Acción 9 Verifique que está haciendo las cosas bien

La auditoría es una herramienta que permite verificar de manera objetiva y sistemática cómo se está gestionando e integrando la prevención en la empresa, a través de un análisis detallado y documentado de la misma.

Si en la empresa se ha optado por una organización preventiva con medios propios (asunción por parte del empresario, trabajador designado, SPP o SPM), deberá someter su sistema de gestión de la prevención a una auditoría.

Las empresas con hasta 50 trabajadores y cuya actividad no sea considerada peligrosa⁴, podrán comunicar a la autoridad laboral la exención de auditorías reglamentaria. Para ello deberán remitir el anexo II del RD 39/1997, debidamente cumplimentado, a dicha autoridad.

Todas aquellas actividades preventivas concertadas con un SPA no deben auditarse reglamentariamente. No obstante, el SPA valorará el nivel de integración del sistema de prevención en el sistema general de gestión y contemplará los resultados obtenidos en la memoria anual que entregará a la empresa.

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que incluya entre otros:

- Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y de cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
- Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.
- Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

⁽⁴⁾ Véase anexo I del RD 39/1997.

Acción 9 Verifique que está haciendo las cosas bien

La primera auditoría de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva (Véase Acción 3: Actúe frente a los riesgos).

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades especialmente peligrosas, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en la empresa.

Las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa con objeto de tomar decisiones para perfeccionarlo y mejorarlo.

Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, estas quieran realizarse con mayor frecuencia o con un alcance más amplio.

La auditoría es una actividad preventiva necesaria para que un sistema preventivo pueda mejorar de manera continua, tal como la reglamentación establece.



"La auditoría
refleja la realidad
en un momento
determinado para
poder mejorarla".

Gestione eficazmente la PRL, documente lo necesario



Acción 10 Gestione eficazmente la prl, documente lo necesario

La prevención de riesgos laborales deberá estar debidamente documentada.

La documentación que la empresa deberá elaborar y mantener a disposición de la autoridad laboral será, como mínimo, la siguiente:

- Plan de prevención. (Véase Acción 3).
- Evaluación de riesgos. (Véase Acción 3).
- Planificación de la acción preventiva, incluyendo las medidas de prevención y protección a adoptar. (Véase Acción 3).
- Resultados del seguimiento y control siempre que la gravedad de los riesgos lo determine (por ejemplo: en máquinas, tareas peligrosas, etc.).
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores. (Véase Acción 6).
- Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Véase Acción 7).
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con incapacidad superior a un día (además de ser debidamente notificados a través del sistema Delt@ a la autoridad laboral).

Acción 10 **Gestione eficazmente la prl, documente lo necesario**

Adicionalmente, según la actividad que desarrolle la empresa, podrá serle requerida al empresario otra documentación. El empresario deberá asegurarse de conocer la normativa específica y sus requerimientos documentales.

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

Esta documentación se debe elaborar, actualizar y controlar. Además, será accesible a quienes la puedan necesitar y se conservará en la empresa a disposición de la autoridad laboral y la sanitaria.

Hay otros documentos fundamentales para el desarrollo de una gestión eficaz de la actividad preventiva, como son: procedimientos de trabajo, planes de formación, plan de emergencias, revisión de instalaciones y de equipos y lugares de trabajo, registro de entrega de equipos de protección individual, actas de reuniones con los representantes de los trabajadores, resultados de auditorías, etc., que facilitarán la integración de la prevención de riesgos laborales en las pymes.



La documentación no es un fin, es un medio para conseguir una adecuada integración de la prevención en el empresa.

"La prevención es una tarea diaria en la que participamos y nos beneficiamos todos".

Nuestra web le ayudará a gestionar la prevención de riesgos laborales en su empresa:

Entre en nuestra web: www.inssbt.es

Aquí tiene la llave para:



- Conocer la normativa en materia de PRL que se aplica en las pymes.



- Aplicar la normativa.



- Acceder al asesoramiento público Prevision10.es.



F.21.1.17



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR
EN EL TRABAJO