

GERENTES – DIRECTIVOS – MANDOS INTERMEDIOS



20 HORAS EN 5 SESIONES DE 4 HORAS

JUSTIFICACIÓN: si bien los riesgos a los que está expuesto el personal directivo de establecimientos turísticos o de ocio son menores, no es menos cierto que sobre el mismo recae la más que importante tarea de planificar la prevención de riesgos en el centro de trabajo, coordinar las actividades preventivas y velar por la mejora constante de las condiciones de trabajo.

La prevención no se dirige a un espectro determinado de la empresa sino al total de la misma y, por ello, entendemos de especial importancia el que todos aquellos que están revestidos de poder de decisión conozcan en profundidad la gestión preventiva de la entidad, el control de las acciones y decisiones a tomar y los diferentes grados de responsabilidad existentes.

Gorelli señalaba que, en la medida que los responsables prediquen con el ejemplo, más inclinados se sentirán a cumplir la norma los que de él dependen; las unidades de estudio que siguen a continuación representan los conocimientos mínimos dirigidos a los mandos de las empresas, aquellos que no solo han de cumplir la norma sino convencer de su necesidad a todos los estamentos inferiores.

PRIMERA SESIÓN

UNIDAD DIDACTICA 1. ASPECTOS GENERALES. 1 HORA

1. DEFINICIONES BÁSICAS

Concepto	Definición
Prevención	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.
Protección	Conjunto de actividades adoptadas o previstas, tendentes a eliminar, minimizar o disminuir las posibles consecuencias que sobre los trabajadores podrían ocasionar los diferentes riesgos adoptados.
Riesgo laboral	Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (el riesgo ha de ser originado por el trabajo, incluido el riesgo in itinere).
Daños derivados del trabajo	Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
Riesgo laboral grave e inminente	Aquel que resulte probablemente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. El art.21.1.c lo extiende a terceros.
Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos	Aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originan riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
Equipo de trabajo	Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
Condición de trabajo	Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
Equipo de protección individual	Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

2. SEGURIDAD, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

La integración de estos tres conceptos consigue la mejora de la dirección, el perfeccionamiento en las condiciones de trabajo y, como consecuencia de ello, se incrementa la competitividad de la empresa.

Un Sistema de Gestión Integrado aúna los sistemas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales permitiendo contemplarlos desde una óptica global y relacionada. Entendemos que deben analizarse, siquiera brevemente, las siguientes normas:

- Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2000
- NORMA ISO 9001:2000
- Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001:2004

3. PRINCIPIOS GENERALES

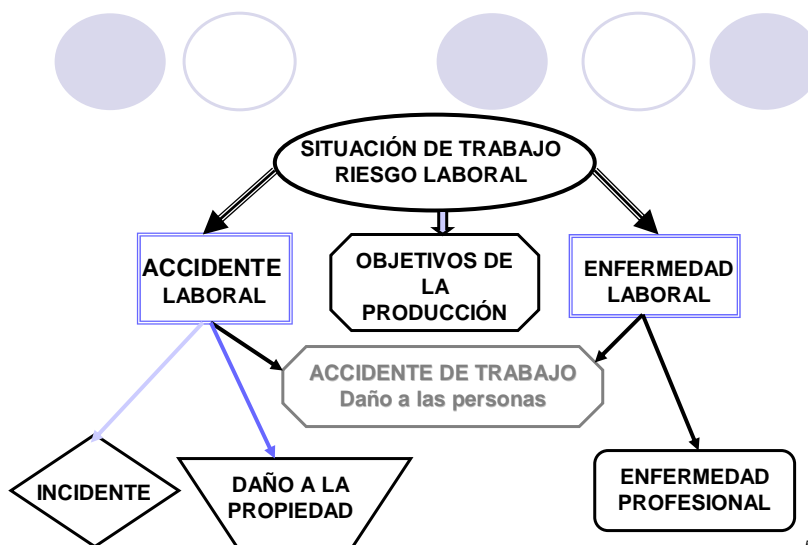
El desarrollo de la gestión preventiva que ha de implantar el empresario en función del deber de protección, debe efectuarse con arreglo a los siguientes principios generales (artículo 15 Ley 31/95):

- evitar los riesgos,
- evaluar los riesgos que no se puedan evitar,
- combatir los riesgos en su origen,
- adaptar el trabajo a la persona,
- tener en cuenta la evolución de la técnica,
- sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro,
- planificar la prevención,
- adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual,
- dar instrucciones a los trabajadores,
- valorar la formación de los trabajadores,
- informar suficiente y adecuadamente,
- prevenir las imprudencias,
- concertar un seguro,

4. RIESGOS

Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, han de valorarse conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

5. DESARROLLO DEL ACCIDENTE



6. SECUENCIA

- CAUSAS BÁSICAS DE RIESGO
 - o *Condiciones de trabajo*
 - o *Causas personales*

- CAUSAS DE RIESGO INMEDIATAS
 - o *Acciones Incorrectas*
 - o *Condiciones Peligrosas*
- ACCIDENTE

7. INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Pasillos – áreas de desplazamiento
- Espacios de trabajo
- Maquinas / maquinas herramientas
- Herramientas de mano
- Útiles (escaleras-carros-andamios....)
- Protecciones personales, colectivas
- Objetos en manipulación y en almacenamiento
- Instalaciones (eléctrica-de presión-frigoríficas- de gas...)
- Vestuarios aseos comedor personal- botiquines
- Aparatos de elevación y de transporte
- Materiales peligrosos
- Condiciones del entorno de trabajo (iluminación-temperatura-ruido-...)
- Organización del trabajo
- Procedimientos de ejecución del trabajo

8. INFLUENCIA DE LAS ACTITUDES PERSONALES

- Actuar sin autorización o sin advertir
- Trabajar a ritmo anormal
- Utilizar de forma incorrecta un equipo, aparato, útil o herramientas
- Mezcla de productos peligrosos
- Orden y limpieza
- Carga o manipulación incorrecta de cargas
- Adoptar posturas y posiciones de trabajo incorrectos
- Trabajar en instalaciones o en maquinas
- Que están en marcha, bajo tensión, con presión
- No colocar o neutralizar los dispositivos de seguridad
- No utilizar las protecciones personales previstas o usarlas incorrectamente
- Distracciones, peleas, relaciones jerárquicas.

UNIDAD DIDÁCTICA 2. LEGISLACIÓN A APLICAR. 4 HORAS

1. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DECRETOS DE DESARROLLO

Una primera aproximación al elenco normativo preventivo nos lleva a considerar:

- **Normas internacionales** (relacionados con la actividad que nos ocupa).

Núm	Contenido
103	- Protección de la maternidad

119	- Protección de maquinaria
120	- Higiene en el comercio y en las oficinas
127	- Peso máximo de carga transportada por un trabajador
136	- Protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno
138	- Edad mínima de admisión al empleo
139	- Prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos
148	- Medio ambiente de trabajo (contaminación de aire, ruido y vibraciones)
156	- Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo
161	- Servicios de salud en el trabajo
162	- Utilización del asbesto en condiciones de seguridad
170	- Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo

2. **NORMATIVA EUROPEA.**

El Acta Única Europea y la instauración del Mercado Interior Único implica la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de seguridad y salud en el trabajo, imponiendo el carácter de “mínimas” a las disposiciones que emanan del sistema; ello quiere decir que, en aplicación del artículo 118A del tratado de la Comunidad Europea y, en virtud de lo mandado por la Directiva Marco (89/391/CEE), las directrices generales han de ser trasladadas a las legislaciones nacionales.

Al amparo de la Directiva Marco, el ordenamiento preventivo comunitario se ha ido completando con directivas específicas, que cubren la práctica totalidad de actividades y sectores productivos; estas disposiciones que, repetimos, tienen el carácter de mínimo, se trasponen a todos los ordenamientos nacionales de forma que puede decir que la Unión Europea goza de la misma o similar legislación preventiva.

En la página http://www.mtas.es/insht/legislation/tl_UE.htm se encuentra el estado de trasposición de las directivas europeas, ofreciéndose una amplia información sobre las materias ya incorporadas a las legislaciones nacionales así como sobre los proyectos en los que actualmente se está trabajando para una incorporación posterior.

3. **NORMAS ESTATALES.**

Como desarrollo de la Directiva Marco en nuestro país, se publica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/95); y si la Directiva Marco supone el punto de arranque de la ley 31/95, las directivas que nacen al amparo de aquellas suponen el origen del resto de nuestras normas preventivas.

a) Ley de prevención de riesgos laborales.-

Supone una norma de mínimos, entendida esta desde una doble óptica, como referencia legal para el desarrollo de normas reglamentarias y técnicas (que no puede modificarse), y como norma básica mejorable a través de la negociación colectiva.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que este marco normativo (y su posterior desarrollo), es de competencia exclusiva del Estado, en los términos previstos en el artículo 149.1.7 de la Constitución.

La LPRL y sus normas de desarrollo son de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades previstas en la ley o en su propia normativa.

Igualmente, son aplicables a las sociedades cooperativas, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, a los trabajadores autónomos, como sujetos de derechos y obligaciones y a los fabricantes, importadores y suministradores, como sujetos de obligaciones.

b) La principal norma de desarrollo reglamentario de la ley 31/95 es el RD 39/97, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Al amparo de ambas normas y, en aplicación de la trasposición de la normativa europea, el siguiente cuadro refleja el listado de las principales normas preventivas nacionales relacionadas con el sector que nos ocupa (normas modificadas en sucesivas ocasiones):

Sector	Norma Principal
Agentes	- 664/1997. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo
Cancerígenos	- 665/1997. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo
Equipos de protección individual	- 773/1997. Disposiciones mínimas relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual
Equipos de trabajo	- 1215/1997. Disposiciones mínimas relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo
Pantallas de visualización	- 488/1997. Disposiciones mínimas relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización
ETT	- 216/1999. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal
Lugares de trabajo	- 485/1997. Señalización de seguridad y salud en el trabajo - 486/1997. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
Manipulación de cargas	- 487/1997. Disposiciones mínimas relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular, dorsolumbares, para los trabajadores
Electricidad	- 614/2001. Disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico - 842/2002, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.

Agentes químicos	374/2001. Protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo
-------------------------	--

4. NORMAS AUTONÓMICAS.

Como señalábmós anteriormente, el Estado conserva la capacidad de normar en materia de prevención de riesgos laborales, correspondiendo a las CCAA la tarea de gestionar este amplio elenco preventivo; desde esta perspectiva jurídica, las CC.AA. solo pueden normar sobre la forma y manera de gestionar la norma, es decir, normando sobre gestión pero nunca sobre cuestiones materiales.

Las diferentes páginas web de los entes autonómicos contienen el desarrolllo normativo aplicable en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación. En concreto, la dirección <http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?idsite=48&cont=1867> relaciona la normativa dictada desde 1997.

5. NORMAS CONVENCIONALES.

El contenido de la ley 31/95 tiene el carácter de mínimo necesario e indisponible; ello no quiere decir que sea inamovible sino que puede y debe ser mejorado y desarrollado por la vía del pacto colectivo, bien se trate de un acuerdo interprofesional, bien de un convenio colectivo.

La normativa actual hace referencia a esta posibilidad de mejora en diferentes preceptos (artículo 35.4, primer párrafo, de la ley 31/95, que establece la posibilidad de sistemas diferentes en la designación de delegados de prevención, artículo 35.4, primer párrafo, de la ley 31/95L, 2º párrafo, que permite trasladar las competencias reconocidas por ley a los delegados de prevención a otros órganos específicos creados por la negociación colectiva, el artículo 21 del RD 39/97, que introduce el acuerdo de constitución de servicios de prevención mancomunados a través de la negociación colectiva, la DA 7ª de este mismo texto, que posibilita a través del convenio el establecimiento de criterios diferentes en la organización preventiva de la empresa, siempre que esta se desarrolle a través de medios propios, o al artículo 3 del RD 488/1997, que posibilita por este medio el pacto de los sistemas adecuados para eliminar o reducir los riesgos al mínimo posible en el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización).

De forma más amplia y programática, el Acuerdo Marco Interconfederal para el año 2008 (que prorroga el suscrito en al año 2007) contiene una serie de indicaciones para llevar a cabo en la negociación colectiva, concretamente los siguientes:

- 1) En cada ámbito sectorial estatal se negociará el establecimiento de un órgano y órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario
- 2) Se promoverá la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas de manera que se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y con sus propias obligaciones preventivas.
- 3) Se precisarán las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.

4) Se establecerán pautas para la concreción en los Convenios Colectivos del cuadro básico de incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

(El texto completo del Acuerdo puede descargarse a través de la web:
http://www.isciii.es/htdocs/centros/medicinadeltrabajo/ultima_hora/EESST.pdf)

Un texto de excepcional importancia, actualmente objeto de desarrollo, es la denominada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento que establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo, pues abarca el periodo 2007-2012, y que tiene como objetivos generales la consecución de una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La Estrategia enmarca su forma de actuación en dos grandes grupos:

- La primera parte recoge los objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas y tiene como destinatarios principales a empresarios y trabajadores y a sus organizaciones representativas, pero también al sector de la prevención en general (servicios de prevención, entidades auditoras, entidades formativas).
- La segunda parte recoge las áreas de actuación desarrolladas por los poderes públicos por medio de políticas públicas coordinadas que incidan en la prevención de riesgos laborales.

El texto íntegro de la Estrategia puede obtenerse a través de la web
http://www.mtas.es/insht/campa/EESST2007_2012.pdf

6. NORMATIVA TÉCNICO-JURÍDICA.

Las más indicativas relacionadas con la actividad que nos ocupa son las siguientes:

Normas UNE

- *UNE EN 157653:2008*. Criterios generales para la elaboración de proyectos de protección contra incendios en edificios y establecimientos.
- *UNE 23580:2005*. Seguridad contra incendios. Actas para la revisión de las instalaciones y equipos de protección contra incendios. Inspección técnica para mantenimiento.
- *UNE-EN 81-72:2004*. Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Aplicaciones particulares para los ascensores de pasajeros y cargas. Parte 72: Ascensores contra incendios.
- *UNE-EN 694:2002*. Mangueras de lucha contra incendios. Mangueras semirrígidas para sistemas fijos.
- *UNE 1866:1999*. Extintores móviles de incendios.
- *UNE 23091-2B:1981*. Mangueras de impulsión para la lucha contra incendios. Parte 2b: mangueras flexible plana para servicio duro, de diámetros 25, 45, 70 y 100mm.
- *UNE 23033-1:1981*. Seguridad contra incendios. Señalización

Normas Técnicas de Prevención

NTP 576: Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente

NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas

NTP 540: Costes de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación

NTP 594: La gestión integral de los accidentes de trabajo (III): costes de los accidentes

NTP 640: Indicadores para la valoración de intangibles en prevención

NTP 564: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contrata

NTP 484: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (I)

NTP 485: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (II)

NTP 591: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (III): registros documentales

7. REAL DECRETO REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN:

Sin perjuicio de la especial importancia que contiene el RD 39/97, la organización de la prevención debe concentrarse en las diferentes modalidades que la norma permite; el esquema siguiente refleja cuales son las diferentes posibilidades (en sombreado se resaltan las modalidades que han de ser objeto de auditoría):

Plantilla ¹ (***)	Empresario	Trabajadores designados	SP propio	SP mancomunado	SP ajeno o Sociedad de prevención
1 a 5 trabajadores	X	X	X	X	X
1 a 5 trabajadores (*)	-	X	X	X	X
6 a 250 trabajadores (*)	-	X	X	X	X

¹ Es importante tener un criterio para determinar cual es la plantilla de la empresa, máxime cuando las empresas pertenecen a un sector marcadamente estacional en su mayoría. La norma no establece ninguna fórmula de cálculo por lo que cabría la posibilidad de buscar acuerdos a través de la negociación colectiva o bien recurrir al sistema utilizado para la determinación de los delegados de prevención, cuya cuantía también depende de los trabajadores de la plantilla:

- los trabajadores con contrato de duración superior a 1 año se computan como trabajadores fijos de plantilla;

- los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el período del año anterior a la fecha de la designación (sumándose el total de días prestados en dicho período). Cada 200 días trabajados o fracción se computan como 1 trabajador más.

La realidad del panorama balear puede llegar a presentar el caso paradójico de empresas obligadas a tener servicios de prevención propios durante la temporada alta y carecer de trabajadores en temporada baja, es decir, con la obligación teórica de mantener un servicio de prevención propio sin trabajadores cubiertos; ello puede paliarse bien minorando los recursos humanos y materiales disponibles, en función de los trabajadores a los que, en cada época, se dirigen sus actividades, bien adecuándolos en la proporción correspondiente a las nuevas necesidades resultantes, bien recurriendo a la fórmula del trabajador designado o bien estableciendo un concierto temporal con un servicio o sociedad de prevención.

6 a 500 trabajadores	-	X	X	X	X
251 en adelante (*)	-	-	X (**)	X	X
500 en adelante	-	-	X (**)	X	X

(*) Actividades de especial riesgo: anexo I del RD 39/97.

(**) Han de tener al menos 2 especialidades, concertando el resto con un servicio de prevención o sociedad de prevención.

(***) Las modalidades coloreadas precisan de una auditoría del sistema

- **Asunción por el empresario (artículo 11 RD 39/97).** Posibilidad permitida en función de la plantilla de la empresa y la ausencia de peligrosidad en la actividad desarrollada; el empresario debe estar habitualmente en el centro de trabajo y poseer la capacidad suficiente para llevar a cabo esta tarea.

Por lo que se refiere a la Vigilancia de la Salud, no está autorizado para desempeñarla bajo este sistema sino que, obligatoriamente, ha de concertarla con una entidad especializada (servicio o sociedad de prevención).

- **Trabajadores designados (artículo 12 RD 39/97).** Los trabajadores, amparados en diversas garantías proporcionadas por la norma (artículo 30.4 de la ley 31/95)², pueden ser designados por el empresario para gestionar la prevención de la empresa.

El número de trabajadores designados puede variar en función de su capacidad, de la actividad de la empresa y su plantilla, correspondiendo al empresario el dotarles de todos los medios necesarios para un mejor desempeño de su labor.

- **Servicio de prevención propio.** Nada obsta para que esta posibilidad pueda ser asumida con carácter voluntario si bien es habitual que solo se lleve a cabo por quien está legalmente obligado por ley, es decir, empresas de más de 500 trabajadores o de más de 250 si la empresa reviste especiales riesgos encuadrados en el Anexo I del RD 39/97.

La norma solo exige que el servicio de prevención propio asuma, al menos, dos disciplinas, debiendo el resto ser concertadas con un servicio o sociedad de prevención.

- **Servicio de prevención mancomunado.** El acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores permite la constitución de un servicio de prevención definido por la multiplicidad de las empresas que lo conforman, todas ellas pertenecientes a un mismo sector o ámbito geográfico determinado.

El servicio así constituido tiene la naturaleza de “propio” para todas y cada una de las empresas que forman parte del mismo, las cuales, por otra parte, participan del coste del organismo en la forma y manera en que se pacte.

² 1) Apertura de expediente contradictorio por faltas graves o muy graves.

2) Prioridad de permanencia en la empresa o centro en casos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.

3) No ser despedido ni sancionado por el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la revocación del nombramiento (salvo lo referido a sanciones disciplinarias por causas ajenas a la función ejercida).

4) Derecho de readmisión en caso de despido declarado improcedente a opción del trabajador designado.

- **Los servicios de prevención.** Los empresarios pueden concertar la gestión de la actividad preventiva de la empresa con un servicio de prevención ajeno sin que ello signifique una exención de sus responsabilidades.

El servicio de prevención ajeno ha de estar autorizado por la autoridad laboral competente por razón de las instalaciones principales de la entidad, siempre y cuando se cumplan los requisitos contenidos en la Orden de 27 de junio de 1997. La autorización puede ser suspendida o anulada cuando no se mantengan las condiciones iniciales de acreditación.

- **Las sociedades de prevención.**

Las sociedades de prevención son servicios de prevención ajenos cuyo capital social pertenece a las mutuas patronales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; solo pueden actuar con respecto a los empresarios que tengan suscrito un documento de asociación con la mutua a la que pertenecen.

Su autorización corresponde, igualmente, a las autoridades laborales del lugar en que radiquen sus instalaciones principales.

- **Las auditorías.**

El control de la efectividad del sistema de prevención propio por el que haya optado la empresa o, incluso, el engarce entre sistema propio y entidad externa (cuando se haya optado por esta posibilidad) debe efectuarse por medio de una auditoría de prevención.

La acreditación y vigilancia de estas entidades se rige por la Orden de 27 de junio de 1998.

Las especialidades de la auditoría se concentran en el siguiente esquema:

- **Auditoría obligatoria:** corresponda efectuarla a todas aquellas empresas que hayan optado por un sistema propio (de manera total o parcial).

La primera auditoría del sistema de prevención 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; deberá cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/97, en que el plazo será de dos años.

- **Auditorías impuestas:** son aquellas que deben realizarse por mandato de la autoridad laboral a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

- **Auditoría voluntaria:** podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio de lo legalmente establecido.

- **Auditorías para pequeñas empresas:** excepción prevista para empresas de hasta 6 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente. En este caso se considerará cumplido el trámite de auditoría al remitir el empresario a la autoridad laboral el formulario contenido en el Anexo II del RD 39/97.

8. LEY DE REFORMAS DEL MARCO NORMATIVO. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La ley 54/03, sin suponer una reforma brusca del marco normativo vigente hasta la fecha, si modaliza de manera muy importante el sistema de gestión preventiva de la empresa, dotándolo de un elemento esencial para llevarlo a cabo de manera sistemática y coherente: el Plan de Prevención, instrumento que pretende establecer la política preventiva de la empresa integrándola en su sistema general de gestión.

El PPRL tiene tres fases perfectamente diferenciadas cuyo estudio debe abordarse de manera diferenciada:

a) **Fase preparatoria:**

- a. Definición de las características de la empresa (tamaño de la plantilla, organización territorial, riesgos genéricos de las actividades y de sus procesos productivos, siniestralidad del sector y propia de la empresa, etc.).
- b. Declaración de los objetivos que se pretenden alcanzar mediante la integración de la política preventiva en el sistema general de gestión.
- c. Estructura organizativa prevista para la actividad preventiva, incluyendo:
 - i. Responsabilidades y funciones dentro de la empresa,
 - ii. Prácticas, procedimientos y procesos.
 - iii. Recursos materiales necesarios para llevar a cabo la función preventiva.
 - iv. Descripción de la organización de la prevención en la empresa (definir si tiene un sistema propio, concertado o mixto).
 - v. Mecanismos para implementar la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos temas y supuestos en que corresponda.
 - vi. Definición de los mecanismos paritarios y forma de actuación de los mismos.
 - vii. Descripción de la metodología empleada en la coordinación de actividades empresariales.

b) **Fase operativa:**

- a. Evaluación de riesgos: Riesgos identificados y criterios de valoración utilizados
- b. Planificación de la actividad preventiva mediante la priorización y temporización de las actuaciones necesarias; más concretamente se ha de precisar el conjunto de medidas preventivas adoptadas y/o planificadas, recursos asignados, calendario y responsables de la implantación y seguimiento.
- c. En esta fase se ha de definir el Plan de información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales así como precisar el conjunto de medidas de emergencia que se hayan adoptado, de sus actualizaciones y de las comprobaciones de su efectividad.
- d. Igualmente se ha de concretar el Plan de Vigilancia de la salud que, en atención al artículo 22 de la ley 31/95, debe ofrecerse a los trabajadores.

c) **Fase de mantenimiento:**

- a. Acreditación del seguimiento de los resultados y/o control de la eficacia del sistema de gestión preventiva de acuerdo al art. 16.1 Ley 31/1995; art. 2.1 RD 39/1997.

- b. Seguimiento de las medidas de protección individual: criterios de elección, uso de EPI's, normas de uso, mantenimiento y relación de usuarios.
- c. Tabulación de los accidentes e incidentes y de las enfermedades profesionales, junto al análisis e interpretación epidemiológica de los resultados.
- d. Memoria anual del/los Servicio/s de Prevención sobre riesgos, daños o medidas de prevención, así como cualquier informe emitido, si procede.

9. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El desarrollo del artículo 24 de la ley 31/95 se planteó siempre como una necesidad ineludible pero a la que siempre se tuvo un gran respeto, posponiéndose su ejecución sin fijar fecha alguna.

La coordinación de actividades persigue el cumplimiento de varios objetivos ((LPRL art.24; RD 171/2004):

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva (LPRL art.15), por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, máxime cuando generen riesgos graves o muy graves o cuando aquellas sean incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Existen una serie de principios comunes relativos a la coordinación de actividades concurrentes en la empresa y una serie de especificidades concretas. Los principios comunes, aplicables cuando en un mismo centro de trabajo coincidan o se interfieran actividades de trabajadores pertenecientes a varias empresas o trabajadores autónomos, son los siguientes (RD 171/2004 art.4, 5 y Capítulo V):

- Deber de cooperación (la iniciativa corresponde al empresario titular del centro de trabajo;
- Determinación de los medios de coordinación entre empresas coexistentes (Intercambio de información, celebración de reuniones periódicas, reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud,, en defecto de lo anterior, reuniones de los empresarios con los delegados de prevención, establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.
- Determinación de las personas encargadas de la coordinación, que deberán estar presentes en el centro de trabajo en el ejercicio de sus funciones y deberán poseer, como mínimo, la titulación de técnico intermedio en prevención de riesgos laborales; estas pueden ser uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas, uno o varios miembros del servicio de prevención propio o ajeno de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes, uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes, cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de

trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales y una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios para atender con garantía las actuaciones de coordinación preferente.

Las peculiaridades vienen determinadas por:

a) (RD 171/2004 art.6) presencia de diferentes empresas en un centro de trabajo con un empresario titular (persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo), el cual ha de informar por escrito a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar. Esta información ha de ser seguida por los empresarios destinatarios de las mismas quienes, a su vez, han de comunicarlo a los representantes de los trabajadores o a estos directamente.

b) (RD 171/2004 art.10): Diferentes empresas con un empresario principal (aquél que contrate o subcontrate con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo; en este caso se genera para la empresa principal una especial responsabilidad en materia de seguridad y salud ya que, a las obligaciones de coordinación e información vistas en los apartados anteriores, se une la obligación de vigilar el cumplimiento por parte de los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales).

El empresario principal debe informar y ser informado de los riesgos correspondientes a las actividades, medidas para su protección, planes de emergencia pero también:

- Debe vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo,.
- Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a la empresa contratista y esta, a su vez, a las subcontratistas, que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.
- Exigirá a la empresa contratista y esta, a su vez, a las subcontratistas, acreditación por escrito de que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
- Comprobará que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

c) Trabajadores autónomos: El deber de cooperación entre los empresarios que comparten el espacio físico alcanza también a los trabajadores autónomos.

d) Actividades realizadas en el propio lugar de trabajo con equipos ajenos: en tales supuestos, el empresario principal debe proporcionar a los contratistas o subcontratistas, y éstos recabar de aquél, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, y para que contratistas y subcontratistas puedan cumplir, a su vez, con las obligaciones de información respecto de sus trabajadores

10. PLAN DE AUTOPROTECCIÓN

Su basamento jurídico se encuentra en la Orden de 29 de noviembre de 1984 por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Manual de Emergencia (B.O.E. de 26 de febrero de 1985) y en el RD 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.

No obstante, cada comunidad autónoma ha adaptado esta normativa a su propia idiosincrasia y así, en les Illes Balears, rige el Decreto 8/2004, de 23 de enero, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ley de ordenación de emergencias (BOIB de 5 de febrero de 2004).

Básicamente cabe señalar que el plan de emergencia o el plan de autoprotección son “el conjunto de acciones programadas para la protección de personas e instalaciones ante situaciones desencadenantes de posibles accidentes, generalmente graves, y que trata de evitar o aminorar las consecuencias”. Su utilidad radica en conseguir la mayor efectividad de los medios de prevención y protección existentes, garantizando la seguridad de las instalaciones y de las personas, a través de la intervención inmediata y de la evacuación.

Su elaboración corresponde a técnicos especializados en prevención con la colaboración de la dirección y servicios técnicos de la empresa y de los trabajadores, contemplándose sucesos tales como emisiones, fugas, vertidos, incendios o explosiones que sean consecuencia de un desarrollo incontrolado de una actividad industrial que suponga una situación de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública para las personas, medio ambiente y bienes.

Su elaboración es pertinente, entre otras situaciones, cuando se considere necesario para un adecuado control de las consecuencias de posibles accidentes graves en centros de trabajo o locales de pública concurrencia y sea factible que se produzca una propagación de las consecuencias, generando daños más allá de su lugar de origen

El Plan de Autoprotección consta de los siguientes documentos:

a) EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- **Riesgo potencial**
 - Indicación detallada de las situaciones peligrosas
 - Información sobre emplazamiento, características constructivas, procesos e instalaciones
 - Personas afectadas por la situación de emergencia y su ubicación
- **Evaluación del riesgo**
 - Aplicación del método de evaluación del riesgo intrínseco y evaluación de las condiciones de evacuación (NBE-CP-96)
 - Es recomendable aplicar en función de las situaciones de riesgo, métodos cualitativos y cuantitativos
- **Planos de situación y emplazamiento**
 - De emplazamiento y localización de las zonas de trabajo

b) MEDIOS DE PROTECCIÓN

- **Inventario de medios de protección**
 - Instalaciones de detección, alarma, extinción y alumbrados especiales (señalización, emergencia, etc.)
 - Medios humanos disponibles a participar en las acciones de autoprotección
- **Planos de edificios**
 - Se localizarán los medios de protección, así como las vías de evacuación, en relación a las diferentes zonas de riesgo.

c) **PLAN DE EMERGENCIA**

- Desarrollo secuencial de las acciones a realizar, con indicación de:
- Clasificación de diferentes tipos de emergencia
- Conato de emergencia, emergencia parcial, general.
- Diurno, nocturno, festivo, vacacional.
- Acciones. Intervenciones de personas y medios.
- Detección y alerta de primera intervención para su control (extintores de incendios...) y comunicación a quien corresponda.
- Alarma acústica para evacuación.
- Intervención para el control de emergencia. Segunda intervención (BIES...), cuando la primera intervención sea insuficiente.
- Apoyo para la recepción e información a la ayuda externa (bomberos, ambulancias, etc.).
- Procedimiento de regreso una vez normalizada la situación.

d) **IMPLANTACIÓN**

- Conjunto de medidas para asegurar la eficacia del Plan de Emergencia.
- Organización.
- Coordinación de acciones necesarias para la implantación y mantenimiento del P.E., a través del órgano que se cree.
- Medios técnicos.
- Programa de mantenimiento de instalaciones peligrosas y de los medios de prevención y protección exigibles por la legislación.
- Medios humanos.
- Constitución, capacitación y adiestramiento de los diferentes equipos de emergencia.
- Adiestramiento sobre funciones y responsabilidades e información a través de carteles, consignas, etc.
- Simulacros periódicos como mínimo una vez al año.
- Programa de implantación y mantenimiento
- Calendario de actividades y su desarrollo para la implantación del P.E.

SEGUNDA SESIÓN

UNIDAD DIDÁCTICA 3. GESTIÓN DE DIRECCIÓN. 3 HORAS

- **POLÍTICA DE PREVENCIÓN.**

Las modificaciones legales operadas en 2004 tienen por objeto la integración real y efectiva de la prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa, como único sistema que permite asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de las deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

Conforme a lo anterior, se imponen dos tipos de actuaciones al empresario:

- Integrar la actividad preventiva en la empresa empleando para ello cuantas acciones sean necesarias, siempre y cuando se garantice la efectividad de las mismas.

- Desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de huir de la acción formal mediante el perfeccionamiento continuo de las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos. Para ello se hace preciso el considerar los siguientes pasos:

a) **MANUAL DE PREVENCIÓN:** Representa la política de prevención de la empresa, donde se deben desarrollar en diferentes procedimientos las acciones apropiadas para que cada componente de la misma, las aplique en sus trabajos,

b) **SEGURIDAD INTEGRADA:** La dirección ha de concebir que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo sean cuales fueren,

c) La asignación de responsabilidades recae de forma directa sobre las competencias que **FUNCIONAMIENTO Y APLICACIÓN:** Han de estructurarse los responsables de cada acción correctora para que, dentro de sus funciones, lleve a la práctica las medidas correctoras con los medios humanos y materiales que precise,

d) **SEGUIMIENTO Y ACCIONES CORRECTORAS:** A través de los órganos internos de prevención de la empresacada uno tiene asignadas en el desarrollo de este trabajo; la gestión de la seguridad debe formar parte de todas las funciones, tareas y operaciones de la empresa, y debe ser ejecutada por los mismos responsables de realizarlas,

e) **PLANIFICACIÓN:** Como consecuencia de los resultados de las evaluaciones de riesgos, en los casos que así sea, deben planificarse las acciones correctoras con plazos, responsables y costes, y anualmente hacer un Plan de Prevención que recoja estos aspectos:

- Los que se requieran para el cumplimiento de la legislación.
- Los objetivos estratégicos globales (índice de Frecuencia, Gravedad, Realización de acciones correctivas, etc.)
- Los que provienen de los distintos procedimientos que componen el Sistema de Prevención, y en los que pretende conseguir los anteriores.
- Los que provienen de la accidentalidad de cada Centro de Trabajo
- . Servicio de prevención, comité de seguridad y salud y delegados de prevención

f) **REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN:** En las reuniones de la dirección y a través de cada responsable de área, se llevará a cabo en la gestión diaria la revisión de la aplicación de las medidas correctoras previstas en la planificación de la evaluación, y del Plan Anual de Prevención.

TERCERA SESIÓN

UNIDAD DIDÁCTICA 4. ACTIVIDADES PREVENTIVAS. 4 HORAS

1. EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS

Debe realizarse una evaluación inicial para conocer la situación de partida. Es el proceso que estima la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, donde se

obtiene la información necesaria para que se puedan tomar las decisiones que deben tomarse para adoptar medidas preventivas. Por lo tanto, los pasos a seguir son:

- a) Eliminar el riesgo y
- b) Control periódico de la organización, condiciones procedimientos y estado de salud de los trabajadores.

Sus resultados están basados en la magnitud del riesgo potencial, la probabilidad de que ocurra y el tiempo de exposición, aspectos que debe priorizarse en función de la metodología seguida en el siguiente cuadro:

CUADRO DE CLASIFICACIÓN DE RIESGOS				
PROBABILIDAD DE MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO				
GRADO DE SEVERIDAD POSIBLE (Consecuencias) ↓	IMPROBABLE (EXTREMADAMENTE RARO, NO HA OCURRIDO HASTA AHORA)	POSIBLE (ES RARO PERO HA OCURRIDO O EN ALGUNA PARTE)	PROBABLE (NO SERÍA NADA EXTRAÑO, HA OCURRIDO EN ALGUNAS OCASIONES)	INEVITABLE (ES EL RESULTADO MÁS PROBABLE SI SE PRESENTA LA EXPOSICIÓN, OCURRIRÁ A LARGO PLAZO)
DAÑOS MUY LEVES (TRASTORNOS, MOLESTIAS, FATIGA, DISCONFORT, INSATISFACCIÓN)	IRRELEVANTE 1	MUY BAJO 2	MUY BAJO 3	BAJO 4
LESIÓN LEVE (CONTUSIONES, EROSIONES, CORTES) SUPERFICIALES, IRRITACIONES)	MUY BAJO 2	BAJO 4	MEDIO 6	ALTO 8
LESIÓN GRAVE (LACERACIONES, QUE-MADURAS, CONMO-CIONES, FRACTURAS MENORES, SORDERA, DERMATITIS, ASMA)	MUY BAJO 3	MEDIO 6	ALTO 9	MUY ALTO 12

LESIÓN MUY GRAVE O MORTAL AMPUTACIONES, IN-TOXICACIONES, CÁNCER)	BAJO 4	ALTO 8	MUY ALTO 12	EXTREMADAMENTE ALTO 16

2. EVALUACIONES PARCIALES

Cuando exista una de estas circunstancias deben realizarse evaluaciones parciales:

- La zona de trabajo está afectada por acondicionamientos, modificaciones y ampliaciones por obras,
- Cambio de condiciones de trabajo desde que se hizo se hizo la evaluación inicial,
- Adquisición de nuevos equipos, maquinas, productos peligrosos,
- Existencia de nuevas instalaciones,
- Exigencias de las disposiciones legales reglamentarias,
- Incorporación de trabajadores especialmente sensibles,
- Después de accidentes con consecuencias graves,
- Por acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores,
- Las establecidas por normas técnicas o por los fabricantes.

3. PLAN DE EJECUCIÓN

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa debe planificar la actividad preventiva con objeto de eliminar o reducir dichos riesgos, conforme a prioridades dependiendo de la magnitud del riesgo. Debe contener los medios humanos y materiales necesarios así como la asignación de recursos económicos.

4. EVALUACIONES PERIÓDICAS

La ley indica que deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

5. EVALUACIONES POR ESPECIALIDADES

Además de la inicial, donde se contemplan aspectos de las mismas, y si como consecuencia de sus datos, fuese necesario ampliar la evaluación, complementándola, se procederá a realizar evaluaciones sobre Higiene, Ergonomía, Seguridad, en la medida que se derive de los resultados de la evaluación inicial.

6. REVISIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

Cuando se monten nuevas máquinas o se creen nuevas instalaciones industriales, se debe llevar a cabo una revisión de la instalación de las mismas, según criterio establecido por ley y siguiendo los manuales establecidos por los fabricantes..

Deben adaptarse también, los equipos de trabajo anteriores a la ley para adaptarlos a los requisitos de la misma; para ello debe realizar la empresa un Plan de Puesta en Conformidad, para homologar a la legislación cada equipo que las incumpla (RD 1215/97)

7. CONSTITUCIÓN DE ÓRGANOS INTERNOS DE PREVENCIÓN

Las obligaciones empresariales referidas a la participación de los trabajadores son las siguientes³:

Tipo de representación	Competencia	Norma
Unitaria (Comité de empresa y delegados de personal)	- Proporcionar, trimestralmente al me nos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen	Artículo 64.1.8º ET
	- Permitir el ejercicio de la labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa	Artículo 64.1.9º ET
	- Proporcionar, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen	Artículo 9.5 L 9/1987
	- Permitir el ejercicio de la labor de vigilancia y control las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo	Artículo 9.7 L 9/1987
- Respetar el acuerdo de paralización de la actividad de los trabajadores afecta dos por un riesgo grave e inminente para su salud, decretada por la representación unitaria	Artículo 21.3 L 31/95	

³ Tabla obtenida del Memento de Prevención de Riesgos Laborales, Editorial Francis Lefèbvre (2006)

	- Facilitar información sobre la adscripción de trabajadores puestos a disposición de la empresa procedentes de empresas de trabajo temporal	Artículo 28.5 L 31/95
	- Informar de la presencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo, en caso de ausencia de los Delegados de Prevención, a fin de que puedan acompañarla durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas	Artículo 40.2 L 31/95
	- Informar de inmediato, de la orden de paralización decretada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en caso de riesgo grave e inminente, en el su puesto de ausencia de los delegados de prevención	Artículo 44.1 L 31/95
Sindical (LOLS art.10):	- Proporcionar la misma información y documentación que se ponga a disposición del comité de empresa. - Permitir el acceso a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación, que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto. - Oírles, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.	Artículo 10 LOLS
Especializada (Delegados de prevención y comités de seguridad y salud)	- Consultar: Con la debida antelación, la adopción de decisiones, que puedan tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores	Artículo 33 L 31/95
	Los supuestos en los que se considera necesario realizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores	Artículo 22.1 L 31/95
	La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de protección de la maternidad	Artículo 26.2 L 31/95
	- Constituir el comité de seguridad y salud	Artículo 38 L 31/95
	- Proporcionar información documental sobre: Plan de prevención y evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva	Artículos 16.1, 23.1 y 36.2 L 31/95

<p>La información que se facilita a los trabajadores en relación a los riesgos de los lugares de trabajo, a las medidas de prevención y protección y a las medidas de emergencia</p>	<p>Artículos 18.1, 23.1, 20 y 36.2 L 31/95</p>
<p>Las medidas de protección y prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse</p>	<p>Artículos 23.1 y 36.2 L 31/95</p>
<p>Los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores</p>	<p>Artículos 23.1 y 36.2 L 31/95</p>
<p>La práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas, con las limitaciones del art.22.4</p>	<p>Artículos 22, 23.1, 20 y 36.2 L 31/95</p>
<p>Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que originen una invalidez laboral superior a un día de trabajo</p>	<p>Artículos 23.1 y 36.2 L 31/95</p>
<p>Los riesgos graves e inminentes a que pueden estar expuestos los trabajadores</p>	<p>Artículo 21 L 31/95</p>
<p>- Proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones</p>	<p>Artículo 37.2 L 31/95</p>
<p>- Proporcionar a los recursos preventivos y a los trabajadores que colaboren con los mismos los medios necesarios para poder controlar las actividades sujetas a riesgo</p>	<p>Artículo 32 bis L 31/95</p>
<p>- Comunicar de inmediato los daños sufridos por los trabajadores</p>	<p>Artículos 36.2 L 31/95</p>
<p>La adopción, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de la orden de paralización, en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores</p>	<p>Artículo 44.1 L 31/95</p>
<p>- Permitir y no obstaculizar la paralización por parte de los representantes de los trabajadores o en su caso por parte de los Delegados de Prevención, en el supuesto de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores</p>	<p>Artículos 21.3 L 31/95</p>

La realización de visitas a los lugares de trabajo, para acompañar a técnicos e Inspectores de Trabajo	Artículo 36.2 L 31/95
Investigar las causas de los daños sufridos por los trabajadores	Artículo 36.2 L 31/95
Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales	Artículo 36.2 L 31/95
- Motivar la no adopción de propuestas efectuadas por los Delegados de Prevención	Artículo 36.4 L 31/95

• **DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo; son designados por y entre los **representantes del personal**, lo que significa que su presencia queda supeditada a la de los delegados de personal o del comité de empresa, y a la voluntariedad de estos órganos de que efectivamente exista la representación especializada.

El número de delegados de prevención se fija de acuerdo con la siguiente escala y en función de la plantilla del ámbito de representación:

Plantilla	ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	
	Unitaria	Especializada: delegados de prevención
De 6 a 30	1 delegado de personal	1
De 31 a 49	3 delegados de personal	1
De 50 a 100	5 miembros del comité de empresa	2
De 101 a 250	9 miembros del comité de empresa	3
De 251 a 500	13 miembros del comité de empresa	3
De 501 a 750	17 miembros del comité de empresa	4
De 751 a 1.000	21 miembros del comité de empresa	4
Más de 1.000	2 por cada 1.000 con un máximo de 75	

Los convenios colectivos pueden articular otras formas de designación de los delegados de prevención permitiendo que cualquier trabajador pueda ser elegido delegado de prevención, elección que puede ser realizada por la representación unitaria o por todos los trabajadores.

Los representantes “preventivos” de los trabajadores tienen diversas competencias:

- colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención.
- consulta por el empresario, previamente a la ejecución de las decisiones

señaladas en el artículo 33 de la ley 31/95.⁴

- vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son las siguientes:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Acceder a la documentación sobre las condiciones de trabajo.
- Recibir información del empresario sobre los daños ocurridos.
- Recibir información de las actividades de prevención y protección de la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo.
- Recabar del empresario medidas de protección.
- Proponer la paralización de los trabajos.
- En los casos que resulte obligada la coordinación de diversas empresas cuyas actividades se desarrollen en el mismo centro de trabajo los delegados de prevención o en su defecto los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro cuyos trabajadores desarrollen actividades en el mismo se les reconocen diversas facultades de intervención.

La actuación de los delegados de prevención está amparada por un amplio elenco garantista, independientemente de la forma en que hayan sido elegidos:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto del posible despido disciplinario (artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores). Asimismo no puede ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal

1. ⁴La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

2. 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 o el recurso a un servicio de prevención externo.

3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

4. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la ley 31/95.

5. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

6. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas y acumulables:

Hasta 100 trabajadores	15 horas
De 101 a 250 trabajadores	20 horas
De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	35 horas
De 751 en adelante	40 horas

- **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (artículos 38 y 39 de la ley 31/95 y artículo 16 del RD 171/2004).**

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación y encuentro destinado a la consulta periódica y sistemática de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité de seguridad y salud debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y siendo que su composición ha de ser paritaria, deben seguir la siguiente escala:

Plantilla	ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	
	Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
De 50 a 100	2	4
De 101 a 250	3	6
De 251 a 500	3	6
De 501 a 750	4	8
De 751 a 1.000	4	8
De 1.001 a 2.000	5	10
De 2.001 a 3.000	6	12
De 3.001 a 4.000	7	14
Más de 4000	8	16

Debe reunirse trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones

en el mismo; por lo que se refiere a sus normas de funcionamiento, es el propio órgano quien las debe fijar de común acuerdo entre las partes.

En sus reuniones pueden participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, los técnicos prevencionistas de la empresa que no estén incluidos en la composición del comité, los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y los técnicos en prevención ajenos a la empresa.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud pueden acordar con sus trabajadores la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias y funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa,
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- g) Acompañar en sus visitas a los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo.
- h) Conocer las órdenes de paralización inmediata de los trabajos realizada por los inspectores de trabajo y Seguridad Social.

- **REVISIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES (artículo 22 de la ley 31/95).**

La Vigilancia de la Salud de los trabajadores es voluntaria salvo que, por imperativo legal sea necesaria:

- a) para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores,
- b) para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa,
- c) por así dictarlo una disposición legal en relación con riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

En los dos primeros supuestos se precisa el previo informe de los trabajadores, la opción por aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias posibles al trabajador y que los reconocimientos sean proporcionales al riesgo.

La negativa al reconocimiento por parte del trabajador cuando se cumplan los requisitos anteriormente señalados, puede dar lugar a las sanciones correspondientes.

- **INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS Y MEDIDAS A TOMAR**

Los trabajadores tienen derecho a ser informados de:

- Riesgos Generales de los locales e instalaciones de su empresa, y medidas a tomar en cada caso.
- Riesgos específicos de su puesto de trabajo, y medidas a tomar.
- Riesgos en el manejo de las máquinas con las que opere y medidas de uso y mantenimiento. Son generalmente las que indique el fabricante.
- Riesgos en el uso de Protecciones Personales, y normas de uso y mantenimiento, que indica el fabricante.
- Medidas a tomar en caso de emergencia.

8. PLAN DE FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen derecho a una formación –teórica y práctica- de acuerdo a sus necesidades, tal y como señala el artículo 19 de la ley 31/95; la formación, que debe repetirse periódicamente, tiene las siguientes fases intertemporales:

- En el momento de su contratación,
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe,
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La empresa debe llevar a cabo anualmente un Plan de formación en base a las necesidades indicadas por las evaluaciones, y de tal forma que alcance a todos los trabajadores y mandos.

9. DISPOSICIÓN DE EPIS

- Se han de definir las Protecciones Personales de uso obligatorio o recomendable en los diferentes departamentos
- Se debe establecer el procedimiento que garantice la existencia de los EPIS que se requieren, la información al trabajador sobre su uso y mantenimiento, y el control en la utilización efectiva de las mismas.
- Este, debe alcanzar al personal propio en todos sus niveles jerárquicos, que se vea afectado por riesgos que no se han podido anular, técnica ni organizativamente.
- Alcanza también al personal de contrata y de E.T.T., en los casos que se precise.
- El uso obligatorio de los EPIS, está definido en el R.D. 773/97 de 30/5, en cuyo Anexo IV, fundamentalmente, se recogen las indicaciones de las tareas donde se deben usar.
- En el procedimiento se ha de recoger la lista de las necesidades de la empresa, como definición de los EPIS de las que debería disponerse cuando sean necesarias.
- Los EPIS deberán estar homologados, por lo que debe establecerse una comunicación fluida con el Departamento de Compras y con el Servicio de Prevención.
- Se recomienda que se consensúen los tipos de EPIS entre la Dirección, los Jefes de los Departamentos y los Delegados de Prevención, remitiendo el tipo elegido al Departamento de Compras, para que puedan unificarse y este departamento dé su opinión al respecto.

10. PLAN DE EMERGENCIA

El plan de emergencia o el plan de autoprotección es el conjunto de acciones programadas para la protección de personas e instalaciones ante situaciones desencadenantes de posibles accidentes, generalmente graves, y que trata de evitar o aminorar las consecuencias.

Sirve para lograr la efectividad de los medios de prevención y protección existentes, garantizando la seguridad de las instalaciones y de las personas, a través de la intervención inmediata y de la evacuación.

Han de elaborarlo técnicos especializados en prevención con la colaboración de la dirección y servicios técnicos de la empresa y de los trabajadores.

Han de elaborarlo técnicos especializados en prevención con la colaboración de la dirección y servicios técnicos de la empresa y de los trabajadores.

La implantación del mismo, debe establecerse mediante un programa de implantación del Plan en base a:

- Formación del Equipo de Emergencia.
- Adiestramiento de los componentes del mismo.
- Los simulacros, han de realizarse con todo el personal, tanto en el aspecto teórico como en el práctico.
- El manejo por todo el personal de los elementos de lucha contra incendios.

CUARTA SESIÓN

UNIDAD DIDÁCTICA 5. ESTUDIOS DE ACCIDENTALIDAD. 4 HORAS

- ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Una situación aproximada de la realidad preventiva en nuestro país la ofrece la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo cuyo contenido se ofrece en la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo⁵: http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf

- ESTADÍSTICAS DEL SECTOR (2006).

		HOSTELERÍA	RESTAURACIÓN	SALAS DE FIESTA
IN ITINERE	LEVES	385	267	3
	GRAVES	8	5	
	MUY GRAVES		1	
	MORTALES	1	2	3

⁵ Debido a la extensión de la misma y las múltiples posibilidades de utilización que comporta, se aconseja recurrir a su estudio en las páginas web correspondientes o a través del acceso a través del link instalado en la web de de la Fundación.

		HOSTELERÍA	RESTAURACIÓN	SALAS DE FIESTA
CENTRO	LEVES	3.536	1.550	44
	GRAVES	10	8	
	MUY GRAVES			
	MORTALES	1		

Si bien no es frecuente la presencia de accidente o enfermedades profesionales en este grupo profesional, la importancia del examen estadístico radica en la necesidad de que todas aquellas personas con poder de dirección (total o parcial) de la empresa, conozcan las consecuencias de una mala praxis preventiva.

- **ÍNDICES DE ACCIDENTALIDAD**

Son aquellos índices oficiales donde se resumen los aspectos más representativos, y que sirven de guía comparativa por periodos iguales, normalmente anuales.

INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA. (I.F.)

$$I.F. = \frac{\text{N}^\circ \text{ Accidentes con baja} \times 1.000.000}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$$

INDICE DE GRAVEDAD. (I.G.)

$$I.G. = \frac{\text{N}^\circ \text{ de jornadas perdidas} \times 1.000}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$$

INDICE DE INCIDENCIA (I.I.)

$$I.I. = \frac{\text{N}^\circ \text{ Accidentes con baja} \times 1.000}{\text{Plantilla media}}$$

JORNADAS PERDIDAS POR ACCIDENTE (JP.A)

$$JP.A. = \frac{\text{N}^\circ \text{ Total de jornadas perdidas}}{\text{N}^\circ \text{ Total Accidentes con baja}}$$

- **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES**

Para cumplir el requisito indicado en el artículo 16.3, de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, por el que se obliga a investigar los accidentes ocurridos.

Como orientación existen unas causas básicas, que son las más lejanas al accidente pero que sin ellas no existirá el accidente, y existen otras inmediatas que son las más cercanas al momento del accidente

Causas básicas:

Factores personales:

1. Capacidad física inadecuada
2. Capacidad inadecuada psicológica
3. Capacidad profesional inadecuada
4. Falta de experiencia
5. Falta de motivación
6. Exceso de confianza

Factores de trabajo:

1. Supervisión inadecuada
2. Diseño inadecuado
3. Falta de mantenimiento correcto
4. Herramientas y equipos (materiales en general) inadecuados,
5. Procedimientos de trabajo inadecuados.

Causas inmediatas:

Actos inseguros:

1. Maniobrar equipos sin autorización
2. No señalar o advertir convenientemente
3. No asegurar adecuadamente
4. Anular los dispositivos de seguridad
5. Utilizar equipo defectuoso o no adecuado
6. No usar equipo de protección individual, o usarlo incorrectamente
7. Almacenar material incorrectamente
8. Levantar cargas incorrectamente
9. Trabajar en una posición forzada
10. Realizar mantenimiento de equipos con máquinas en posición de marcha
11. Hacer actos inconscientes, temerarios o bromas
12. Trabajar bajo influencias de alcohol u otras drogas

Condiciones inseguras:

13. Protecciones resguardos inadecuados o inexistentes

14. Carencia de protecciones personales
15. Carencia de herramientas o equipos adecuados
16. Ambiente del local desfavorable
17. Lugar de trabajo inseguro, resbaladizo
18. Materiales o sustancias inadecuadas
19. Instalaciones sin dispositivos de seguridad

Se deben, en principio, investigar todos los accidentes que hayan causado baja laboral, y en cualquier caso, investigar los que, sin necesidad de baja laboral sean repetitivos, con riesgo potencial grave.

Para realizarlas se recomienda seguir estos pasos:

- Reunir los hechos.
- Describir el accidente.
- Buscar las causas.
- Estudiar las medidas a tomar.
- Informar sin demora.

Estas investigaciones han de extenderse a todos los ocurridos con las empresas que trabajan en el centro de trabajo, si han sido contratadas por el titular del mismo.

- **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES POR EL MÉTODO DEL ÁRBOL DE CAUSAS**

La Nota Técnica de Prevención NTP 274 elaborada por el INSHT describe la metodología más usual y eficaz en orden a la investigación de accidentes; sin perjuicio de que existen otras metodologías, entendemos que esta es la más contrastada de todas ellas. En síntesis, la técnica descrita es la siguiente:

- La utilización del árbol causal como técnica para investigar un accidente obliga al técnico prevencionista que realiza la investigación a profundizar en el análisis de las causas hasta llegar al conocimiento de las causas primarias que constituyen la génesis de los accidentes y que es preciso eliminar o controlar.
- A partir de un caso real ya sucedido, el árbol causal representa gráficamente la concatenación de causas que han determinado el suceso último materializado en accidente. En tal, sentido no refleja las posibles variantes que posibilitarían el desencadenamiento de accidentes similares, lo que sería objeto de otras metodologías como el "árbol de fallos y errores".
- **Toma de Datos:** se persigue reconstruir "in situ" qué circunstancias se daban en el momento inmediatamente anterior al accidente que permitieron o posibilitaron la materialización del mismo.

Ello exige recabar todos los datos sobre tipo de accidente, tiempo, lugar, condiciones del agente material, condiciones materiales del puesto de trabajo, formación y experiencia del accidentado, métodos de trabajo, organización de la empresa... y todos aquellos datos complementarios que se juzguen de interés para describir secuencialmente cómo se desencadenó el accidente.

En la acción que necesariamente debe llevarse a cabo para recabar los datos anteriores hay que tener presentes varios detalles:

- Evitar la búsqueda de responsabilidades. Se buscan causas y no responsables.
- Aceptar solamente hechos probados. Se deben recoger hechos concretos y objetivos y no interpretaciones o juicios de valor.
- Realizar la investigación lo más inmediatamente posible al acontecimiento.

- Preguntar a las distintas personas que puedan aportar datos (accidentado, testigos presenciales, encargado o mando directo...).
- Reconstruir el accidente "in situ". Para la perfecta comprensión de lo que ha pasado, es importante conocer la disposición de los lugares y la organización del espacio de trabajo.
- Recabar información tanto de las condiciones materiales de trabajo (instalaciones, máquinas...), como de las organizativas (métodos y procedimientos de trabajo...) como del comportamiento humano (cualificación profesional, aptitudes, formación...).
- **Organización de los datos recabados:** el árbol de causas o diagrama de factores del accidente, persigue evidenciar las relaciones entre los hechos que han contribuido en la producción del accidente.
El árbol acostumbra a construirse de arriba hacia abajo partiendo del suceso último: daño o lesión, aunque puede también construirse de derecha a izquierda o de izquierda a derecha partiendo en todos los casos de la lesión o del daño.
A partir del suceso último se delimitan sus antecedentes inmediatos y se prosigue con la conformación del árbol remontando sistemáticamente de hecho en hecho, respondiendo a la pregunta siguiente: "¿Qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?".

- EL COSTE DE LOS ACCIDENTES

Uno de los aspectos que más han de tenerse en cuenta desde un punto de vista preventivo, es aquel relacionado con los costes de la accidentalidad. En función de ello, esta sección ha de hacer especial hincapié en la forma de realizar los cálculos prácticos que den a conocer los efectos económicos de las contingencias profesionales y, más concretamente, sobre las pérdidas económicas que las mismas generan:

- Gastos directos (costes asegurados): los propios de la persona accidentada, baja laboral, gastos médicos directos, pérdidas materiales, etc.
- Gastos indirectos (representan 4 veces el costo directo aunque ello puede variar según el caso concreto; son los costes no asegurados): gastos extraordinarios que afectan al trabajador lesionado y a su familia, horas extraordinarias generadas por el accidente, pérdida de productividad inmediata en los trabajadores compañeros del accidentado, posibles sanciones administrativas, posibles indemnizaciones por daños y perjuicios, posibles responsabilidades penales, etc.

- **EJERCICIO PRÁCTICO POR GRUPOS**

Con el objeto de adquirir práctica en la investigación de un accidente y de calcular los costos, se realizará un ejercicio con un caso específico del sector.

QUINTA SESIÓN

UNIDAD DIDÁCTICA 6. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES. 4 HORAS

- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, PENAL Y CIVIL.

El incumplimiento en las obligaciones de los diversos sujetos obligados a seguir los postulados marcados por la norma preventiva, máxime cuando ello se traduce en un

daño para la seguridad o salud de los trabajadores, se pone en marcha el mecanismo jurídico necesario para la exigencia de responsabilidades a los sujetos obligados.

Básicamente cabe hablar de:

- El incumplimiento por los empresarios, que da lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (artículo 42.2 de la ley 31/95).
- El incumplimiento por los trabajadores, considerado como incumplimiento laboral por el artículo 58,1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las responsabilidades derivadas pueden ser:

- **Responsabilidad penal:** busca imponer una pena al infractor (siempre persona física) ante la lesión de un bien jurídicamente relevante; este es el criterio del artículo 116,1 del Código Penal, el cual establece que toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios.
- **Responsabilidad civil:** tiene por objeto el resarcimiento de daños cuando, por incumplimiento de una obligación preventiva, se deriven daños o perjuicios para un tercero.

La LPRL reconoce explícitamente la existencia de tales obligaciones al enumerar junto a las penales las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (LPRL art.42.1).

- **Responsabilidad administrativa:** tiene por objeto la protección del derecho de los trabajadores a su seguridad y salud limitando su sanción a aquellas conductas no incluidas en alguno de los tipos del Código penal; las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador son compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados, tal y como señala el artículo 42,3 de la ley 31/95, pero no con la vía penal.
- La responsabilidad administrativa no descansa exclusivamente en las sanciones pecuniarias sino que va mucho más allá; ello se resume en el siguiente cuadro:

Medidas pecuniarias	Medidas no pecuniarias
Recargo de las prestaciones económicas (LGSS art.123).	Prohibición de contratar con la Administración (LPRL art.54).
Recargo en la cotización a la Seguridad Social (LGSS art.108.3).	Suspensión o cierre de la actividad (LPRL art.53).
Multas impuestas por la autoridad laboral (RD 5/2000).	Paralización de la actividad
	- ET art.19.5: por la autoridad laboral u órganos competentes en materia de seguridad y salud. - LPRL art.21.2: por el trabajador directamente. - LPRL art.21.3: por los órganos competentes en materia de seguridad y salud. - LPRL art.44: por la ITSS.
Abono de prestaciones por falta de reconocimientos médicos (LGSS art.197).	Requerimiento de subsanación (RD 928/1998 art.11.2).

El panorama descrito puede resumirse en la tabla siguiente:

Responsabilidad	Civil	Penal	Administrativa	Seguridad Social
Civil	-	Compatible	Compatible	Compatible
Penal	Compatible	-	Incompatible	Compatible
Administrativa	Compatible	Incompatible	-	Compatible
Seguridad Social	Compatible	Compatible	Compatible	-

- **LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL**

Los incumplimientos empresariales en materia preventiva desencadenan la exigencia de responsabilidades administrativas (artículo 42.1 de la ley 31/95), sin perjuicio, como hemos dicho anteriormente, de la coexistencia y compatibilidad con los otros tipos de responsabilidades que configuran el marco sancionador.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000), recoge:

• **TIPOS DE INFRACCIÓN:**

- **Leves (5):** incumplimientos de carácter formal o documental y aquellas de entidad y trascendencia menor para la integridad y salud de los trabajadores.
- **Graves (26):**
 - **Empresarios:** incumplimientos que originan riesgos graves para la integridad y salud de los trabajadores desde el punto de vista del daño o su probabilidad, así como incumplimientos de obligaciones graves de estructura, organización y planificación de la actividad preventiva y sus resultados e incumplimientos de las obligaciones de información, formación y participación de los trabajadores en general y de sus representantes.
 - **Entidades preventivas:** incumplimientos graves de las entidades de prevención externas, auditoras y formativas.
- **Muy graves (14):**
 - **Empresarios:**
 - Incumplimientos que afectan a colectivos objeto de especial protección (menores, mujeres embarazadas o en período de lactancia, trabajadores con características especiales de incompatibilidad con los puestos de trabajo),
 - Incumplimientos que afectan a derechos fundamentales (como la violación de la obligación de confidencialidad respecto a las evaluaciones de la salud), el no atender a las órdenes de paralización de la ITSS.
 - **Entidades preventivas:** incumplimientos específicos de quienes sin autorización o acreditación o teniéndola suspendida o extinguida, ejerzan actividades como servicios de prevención externo, auditorías o formación e incluso aún teniendo autorización, exceden de su alcance o tengan vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier tipo con las empresas auditadas o concertadas.

• **CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA PROPUESTA DE SANCIÓN:**

Los criterios de graduación en materia preventiva son los siguientes:

- a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- d) El número de trabajadores afectados.
- e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por este en orden a la prevención de riesgos.
- f) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo.
- g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención.

• **CUANTÍAS:**

	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
LEVES	40 a 405	406 a 815	816 a 2.045
GRAVES	2.046 a 8.195	8.196 a 20.490	20.491 a 40.985
MUY GRAVES	40.986 a 163.955	163.956 a 409.890	409.891 a 819.780

- **RESPONSABLES DE LOS INCUMPLIMIENTOS:**

La Ley determina con claridad los sujetos de las imputaciones administrativas:

- a) El empresario en la relación laboral, personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas de trabajo temporal legalmente constituidas
- b) Los empresarios titulares de centro de trabajo.
- c) Los promotores y propietarios de obra.
- d) Los trabajadores por cuenta propia.
- e) Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas y entidades que desarrollen las actividades de auditoría del sistema de prevención y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

- **RESPONSABILIDAD DE FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES (ARTÍCULO 41 DE LA LEY 31/95).**

La utilización de máquinas y productos por parte de empresarios y trabajadores implica la existencia de una serie de obligaciones que pueden concretarse en las siguientes:

- 1) Solo pueden utilizarse las máquinas que cumplan los requisitos exigidos por la normativa vigente; de esta forma, los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a garantizar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

La seguridad de los equipos implica la exigencia de unas condiciones específicas que garanticen su uso y funcionamiento:

- la declaración de conformidad;
- el marcado CE;
- la certificación;
- la evaluación de la conformidad.

Junto con cada unidad debe ir acompañándola un documento con las instrucciones de uso facilitadas por el fabricante, distribuidor o importador.

- 2) Obligación de envasado y etiquetado: los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.
- 3) Obligación de información:
 - a. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo y los de productos y sustancias químicas deben suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.
 - b. Además, deben proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.
 - c. El empresario debe garantizar que estas informaciones sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.
- 4) Obligación de mantenimiento: los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deben suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento. Esta referencia específica respecto a la utilización adecuada de los equipos de protección es debida a que su uso suele coincidir con riesgos más frecuentes.
- 5) Responsabilidades: Ni en su redacción original ni en las sucesivas modificaciones, existen responsabilidades administrativas para fabricantes, importadores y suministradores frente a los trabajadores, por lo que el empresario es responsable a

priori de los daños producidos. Esta responsabilidad abarca tanto la vía civil como el recargo de prestaciones por incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

Ahora bien, el empresario o el trabajador puede repetir frente a estos terceros (fabricantes, importadores y suministradores) por la vía civil o mercantil.

- **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

La principal obligación empresarial es la de asegurar la seguridad y salud de sus trabajadores mientras subsista la relación laboral que les une. La correlación entre derechos de los trabajadores y deberes de los empresarios se concentran en la siguiente tabla:

Derechos de los trabajadores	Norma	Deber empresario	Norma
Información	Artículo 14 ley 31/95	Informar	Artículo 14 ley 31/95
Formación	Artículo 14 ley 31/95	Formar	Artículo 14 ley 31/95
Consulta	Artículo 14 ley 31/95	Consultar	Artículo 18, 33 y 34 ley 31/95
Participación	Artículo 14 ley 31/95	Respetar el derecho a la participación y representación	Artículo 18.2 y 34 ley 31/95
Vigilancia de la salud	Artículo 22 ley 31/95	Vigilancia de la salud	Artículo 14 ley 31/95
Utilización de equipos de protección adecuados	Artículo 17 ley 31/95	Proporcionar equipos adecuados	Artículo 17 ley 31/95
Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 40 ley 31/95	Colaborar con la Inspección de Trabajo	Artículo 40 ley 31/95
Acceso a la documentación de las medidas preventivas	Artículo 36.2.b, 39.2.b y 23 14 ley 31/95	Documentar las medidas preventivas	Artículo 23 ley 31/95
Protección de la maternidad	Artículo 26 ley 31/95	Protección de la maternidad	Artículo 26 ley 31/95
Protección de los trabajadores especialmente sensibles	Artículo 25 ley 31/95	Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos	Artículo 25 ley 31/95

Protección de los menores	Artículo 27 ley 31/95	Protección de menores	Artículo 27 ley 31/95
Trabajos temporales y ETT	Artículo 28 ley 31/95	Trabajos temporales y ETT	Artículo 28 ley 31/95
Paralización de las actividades	Artículo 14, 21 y 36 ley 31/95	Paralizar la actividad	Artículo 21 ley 31/95
Actuar en casos de emergencia y riesgo	Artículo 21, 32 bis y 36,2,g ley 31/95	Actuar en casos de emergencia y riesgo	Artículo 14 y 32 bis ley 31/95

Por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores, se detallan básicamente en el artículo 29 de la ley 31/95; en síntesis son las siguientes:

a) Obligaciones de carácter individual:

- a. cooperar con el empresario,
- b. formarse,
- c. cuidar de la propia seguridad y la de otros,
- d. usar adecuadamente los equipos de trabajo,
- e. utilizar correctamente los medios y dispositivos de seguridad,
- f. comunicar los riesgos que aprecie,
- g. colaborar con la autoridad competente,
- h. someterse a la vigilancia de la salud cuando proceda legalmente.

b) Obligaciones de carácter representativo o unitario:

- a. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad y salud,
- b. Mantener la necesaria confidencialidad y sigilo

En cuanto a las responsabilidades de los trabajadores, estas paten del incumplimiento de los deberes laborales básicos (no cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y no observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten).

Si bien en principio la responsabilidad de los trabajadores es de carácter punitivo, cabe la posibilidad de exigir responsabilidades en vía civil cuando resulte de aplicación alguno de los supuestos establecidos en el Código civil (artículos 1101 y 1902) o incluso en vía penal, cuando se de los supuestos exigidos en los diferentes tipos.

La responsabilidad disciplinaria por los incumplimientos del trabajador faculta al empresario para la imposición de sanciones; para que ello tenga lugar se precisa una actuación consciente y voluntaria de aquel, excluyéndose por tanto los sucesos fortuitos o producidos por causa de fuerza mayor.

El procedimiento establecido ha de seguir los siguientes pasos:

- las faltas no deben haber prescrito (los plazos de prescripción son de diez días para las leves, veinte días para las graves y hasta sesenta días para las muy graves, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos o, en todo caso a los seis meses de su comisión),
- el procedimiento formal es el que señala el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo, con especial tratamiento para los representantes de los trabajadores y asimilados así como para los trabajadores designados en materia de prevención de riesgos laborales,

- la decisión del empresario sobre la sanción es revisable por la Jurisdicción social.

- **EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.**

De manera esquemática, la actuación inspectora se basa en los siguientes puntos:

1. **Visita de la ITSS** (artículo 5 de la ley 42/1997 y artículo 40.2.3 de la ley 31/95):
 - a. La presencia del inspector en el centro de trabajo se comunica al empresario o a su representante, al comité de seguridad y salud, al delegado de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores.
 - b. Se pretende con ello el dar participación a los órganos preventivos de la empresa de forma que puedan formular las observaciones que se estimen oportunas, salvo que el inspector considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
 - c. Los resultados de la actividad inspectora en materia de prevención de riesgos se comunicarán a las partes afectadas.
2. **Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (artículo 7.1.3 de la ley 42/1997, artículo 11.2.5 del RD 928/1998 y artículos 62.1 y 64, y 67 del RD 138/2000 en la redacción del RD. 689/2005):
 - a. Los inspectores y los técnicos habilitados están facultados para ordenar las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores.
 - b. Los requerimientos han de reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estableciéndose un plazo para la subsanación.
 - c. El requerimiento debe ponerse en conocimiento de los delegados de prevención.
 - d. El requerimiento es compatible con la iniciación del procedimiento sancionador por infracción.
 - e. El empresario ha de cumplir con los términos fijados en el requerimiento pues en caso contrario pueden adoptarse las siguientes medidas: acta de infracción, recargos en las primas de aseguramiento y graduación al alza de las sanciones.
3. **Paralización de trabajos** (artículo 44 de la ley 31/95, artículo 13.3 del RDL 5/2000, artículo 7.10 de la ley 42/ 1997, artículo 188 de la LGSS/74 y artículo 11.3. y 4 del RD 928/1998):
 - a. Los inspectores de trabajo y seguridad social, pueden ordenar la paralización inmediata de trabajos, cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
 - b. La paralización debe ser comunicada por escrito a la empresa responsable mediante notificación formal o diligencia en el libro de visitas, señalando su alcance y causa.
 - c. El empresario destinatario queda obligado a ponerla en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, el comité de seguridad y salud, el delegado de prevención o en su ausencia de los representantes del personal.
 - d. El inspector de trabajo debe dar cuenta inmediatamente de la decisión

adoptada a la autoridad laboral competente.

- e. La orden de paralización es de cumplimiento inmediato por la empresa responsable, sin perjuicio del derecho de impugnación que le asiste (plazo de tres días hábiles desde el día siguiente a su notificación; la autoridad laboral, en plazo máximo de 24 horas, debe dictar resolución que es ejecutiva, con posibilidad del recurso correspondiente).
 - f. La paralización de los trabajos puede levantarse por la ITSS que la hubiera decretado, o por el empresario, tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron.
 - g. La inobservancia de la medida de paralización de trabajos es considerada como infracción muy grave; si se produjera un accidente de trabajo o enfermedad profesional por no haberse observado las medidas de prevención se puede incurrir en graves responsabilidades de orden penal y en materia de prestaciones de Seguridad Social.
4. **Actas de infracción** (artículo 7.4 y DA 4ª de la ley 42/1997, artículo 9.1.a de la ley 31/95, artículos 12.1, 13.1 y 14 del RD 928/1998):
- a. Las actas de infracción son documentos públicos iniciados de oficio, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa o en virtud de denuncia.
 - b. Las actas han de reflejar:
 - i. La identificación e información relevante del sujeto responsable,
 - ii. Los hechos comprobados por el inspector actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción así como los medios utilizados para la comprobación de aquellos.
 - iii. La calificación jurídica o tipificación, es decir, descripción del precepto o preceptos vulnerados y su calificación.
 - iv. Número de trabajadores de la empresa y número de trabajadores afectados por la infracción, cuando tal requisito sirva para calificar la infracción o en su caso graduar la sanción.
 - v. La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación, que ha de ser el total de las sanciones propuestas, si se denunciara más de una infracción.
 - vi. Órgano competente para resolver y plazo para la interposición de alegaciones ante el mismo.
 - vii. Identificación del inspector que levanta el acta de infracción y firma del mismo.
 - viii. Fecha del acta de infracción.
 - c. Los hechos constatados por los funcionarios de la ITSS que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación, observando los requisitos legales pertinentes tienen presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados.
 - d. Las actas de la Inspección de Trabajo están sometidas a un procedimiento administrativo que, en síntesis, es el siguiente:
 - i. Remisión de la propuesta de sanción al presunto infractor,
 - ii. Presentación por parte de éste de las alegaciones que considere pertinentes,
 - iii. Informe del inspector a la vista de las alegaciones,
 - iv. Resolución de la autoridad laboral competente por razón de la cuantía

(Director General, Conseller o Consell de Govern), confirmando, modificando o anulando la propuesta inspectora,

- v. Recurso de alzada ante el superior de la autoridad laboral que dictó la resolución (las decisiones del Consell de Govern carecen de alzada),
- vi. Resolución confirmando, modificando o anulando la resolución que se recurre en alzada.
- vii. Frente a la última resolución solo cabe la presentación del recurso contencioso administrativo por parte del empresario.

5. Obstrucción a la acción inspectora (artículo 50 del RDLegislativo 5/2000 y artículo 50 del RD 928/1998):

- a. Son las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectoras.
- b. Las obstrucciones pueden considerarse:
 - i. Leves: las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia,
 - ii. Muy graves: las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, cuyo objeto sea impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los inspectores o técnicos habilitados, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad; los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre aquellos así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves; y el incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección.