

UNIDAD 8: EL PLAN DE PREVENCIÓN Y LA ACCIÓN PREVENTIVA

Módulo profesional: Formación y orientación laboral

Índice

RESUMEN INTRODUCTORIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
CASO INTRODUCTORIO	4
1. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	5
2. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	9
2.1 Clasificación de las sanciones: empresario-trabajador	9
2.2 Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.....	10
3. PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.....	12
3.1 Principios de la acción preventiva	12
3.2 Evaluación de los riesgos laborales	13
4. LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA ...	15
5. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA	18
6. LA ACCIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA.....	21
6.1 La vigilancia de la salud	22
6.2 Colectivos específicos	25
6.2.1 Maternidad	25
6.2.2 Menores de edad	26
6.2.3 Trabajadores con contratos temporales y de ETT	26
7. EL PLAN DE AUTOPROTECCIÓN.....	28
7.1 Plan de actuación en emergencias	29
7.2 Plan de evacuación.....	30
RESUMEN FINAL	32

RESUMEN INTRODUCTORIO

En la presente unidad vamos a estudiar las obligaciones de los empresarios y trabajadores en materia de prevención, así como las posibles sanciones que pueden acarrear el incumplimiento de las mismas. Analizaremos la planificación de la prevención que ha de realizar la empresa, clasificando las distintas formas de gestión de la prevención y determinando las formas de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

También examinaremos con detenimiento los colectivos específicos que gozarán de un plus de protección en las empresas y el concepto de plan de autoprotección.

INTRODUCCIÓN

Somos conscientes, en mayor o menor medida, de la obligación de las empresas a la hora de tener organizada y planificada la prevención de riesgos en su centro o centros de trabajo. Pero también será necesario conocer las obligaciones que los trabajadores han de cumplir en este ámbito.

Actualmente la prevención de riesgos en las empresas cada vez cobra más protagonismo y las empresas invierten más en su planificación. La Inspección de Trabajo tiene un papel fundamental en el control y vigilancia en materia de prevención. Todo ello, junto con la concienciación de la sociedad y la amplia legislación al respecto, ha convertido a la prevención de riesgos en materia esencial en el día a día de las empresas.

CASO INTRODUCTORIO

Almudena ha comenzado a trabajar en la empresa "Cocinas Espectaculares S.A."; que tiene 225 trabajadores en su fábrica, dedicados a la fabricación y ventas de muebles de cocina.

Durante el día de hoy su superior le ha hecho saber que deberá ponerse unas gafas de protección porque están realizando una reparación y en el lugar en el que están pueden saltar trozos de madera y causarle daños en los ojos.

Como lleva pocos días en la empresa, el empresario también le ha recordado que cuentan con un servicio de prevención que se encarga de la actividad preventiva de la empresa y que si tiene dudas al respecto se lo comunique a Juan, su compañero de trabajo más cercano quién, además, es delegado de prevención.

Almudena tiene algunas preguntas como:

- ¿Qué obligaciones tiene la empresa en materia de prevención?
- ¿Qué es un delegado de prevención? ¿Tendrán relación con los delegados de personal?
- ¿Qué es un servicio de prevención?
- ¿A través de qué reglas se lleva a cabo la acción preventiva en las empresas?

Al finalizar la unidad sabrás responder a estas preguntas.

1. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Almudena, al haber recibido el equipo de protección individual, se pregunta si la empresa tiene obligación de proporcionar estos equipos a los trabajadores. En general, no conoce las obligaciones de la empresa en materia de prevención, también, cree y deduce que los trabajadores deben cumplir una serie de normas en este ámbito para el buen funcionamiento de la acción preventiva. Tiene pensado comentarle estos aspectos a Juan el compañero encargado de estos aspectos.

En la unidad anterior estudiamos la prevención de riesgos laborales como rama del Derecho Laboral y regulada por un conjunto de normas tanto nacionales como supranacionales que la dotaban de un marco normativo propio. La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** se configura como la norma principal y fundamental en el ámbito de la prevención de riesgos en el trabajo.

Fruto de esta compleja regulación van a existir una serie de **derechos y obligaciones** para **empresarios** y **trabajadores** en materia de prevención de riesgos laborales.

El art. 14 LPRL, promulga el **derecho a la protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras, lo que implica la existencia de un correlativo **deber** del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. De esto queda patente el deber del empresario de realizar todo lo necesario para asegurar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores.

Estudiaremos aquí, de forma detallada, las obligaciones de empresario y trabajador que, a su vez, generan ciertos derechos a cada una de las partes.

1. Las **obligaciones** de los **empresarios** en materia de prevención son:

- Planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa: es decir, el empresario será el responsable de saber qué hacer, cómo y con qué recursos, quiénes lo harán y cuándo.
- Evaluación de los riesgos laborales: en la Unidad 7 dejamos claro que cuando un riesgo no pueda eliminarse deberá evaluarse para poner en práctica las medidas de protección adecuadas. Por lo que esta evaluación corresponderá al empresario.

- Adopción de medidas de protección: cuando los riesgos no se puedan eliminar, los empresarios serán los responsables de poner en práctica las medidas de protección colectivas o individuales, y velar por el buen funcionamiento de las mismas.
- Proporcionar los equipos de protección: Los empresarios tendrán que proporcionar a los trabajadores los equipos de protección individual y velar por el buen mantenimiento de los mismos. Deberá proporcionarse de forma gratuita, con el certificado CE, adecuados a cada puesto y, además, deberán informar, formar y vigilar a los trabajadores en cuanto a su uso.
- Elaboración de un plan de emergencia: en el que se regulen las medidas a adoptar en situaciones de emergencias (por ejemplo, incendio), designando quién será el personal responsable de realizar las funciones y estableciendo la forma de comunicación con los servicios externos (bomberos, urgencias médicas, etc.).
- Adopción de medidas en caso de riesgo: cuando el riesgo pueda tener incidencias graves en la salud de los trabajadores y sea inmediato en el tiempo, se denomina riesgo grave o inminente. El empresario deberá regular las medidas a adoptar en estas situaciones, indicando como actuar a su plantilla.
- Formar e informar a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales: atendiendo a la naturaleza de la actividad empresarial y de cada puesto en concreto, el empresario debe formar a sus trabajadores de forma teórica y práctica y asegurarse de que tienen conocimientos mínimos. Los trabajadores estarán obligados a realizar tal formación.
- Facilitar la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, lo que se lleva a cabo a través de representantes de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- Vigilar la salud de los trabajadores: a través de reconocimientos médicos adecuados y periódicos.

2. Las **obligaciones** de los **trabajadores** en materia de prevención (Art. 29 LPRL):

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

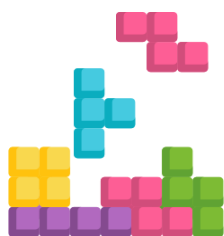
3. Los **derechos** en materia de prevención son:

- Los trabajadores tendrán derecho a ser informados en relación a los riesgos laborales para su seguridad y salud; así como de las medidas de prevención y protección que se adopten y de las medidas que se practiquen en caso de emergencia.
- A la formación en materia preventiva. Deberá ser teórica, práctica, adecuada y suficiente. Adecuada a cada puesto de trabajo. En el momento de la contratación y siempre que se produzcan cambios en las funciones de trabajo.
- A paralizar la actividad ante un riesgo grave e inminente.
- A ser consultados y a la participación en materia preventiva a través de los representantes de los trabajadores.
- A la vigilancia de su estado de salud.



Trabajador.

Fuente: <https://pixabay.com/es/>



EJEMPLO PRÁCTICO

Jorge empezó a trabajar ayer, en su empresa dedicada a realización de servicios de pintura para automóviles. Desde su empresa le preguntaron antes de iniciar la actividad si tenía formación en prevención de riesgos y hoy ha sido citado a las 12:00 para realizar una acción formativa en esta materia. ¿Está actuando correctamente la empresa?

SOLUCIÓN:

La empresa está actuando correctamente dado que una de las obligaciones de los empresarios es la de formar e informar a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Esta formación será atendiendo a la naturaleza de la actividad empresarial (en este caso, el pintado de automóviles) y de cada puesto en concreto, el empresario debe formar a sus trabajadores de forma teórica y práctica y asegurarse de que tienen conocimientos mínimos. Los trabajadores estarán obligados a realizar tal formación.

2. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Juan le ha comentado a Almudena las obligaciones y derechos de los empresarios y trabajadores. Cuando Almudena tiene conocimiento de ello, lo primero que le viene a la cabeza son las consecuencias en caso de que no se cumplan con las obligaciones en materia de prevención, ya sea por empresario o trabajador. Juan, que deducía la pregunta, procede a explicarle la responsabilidad en caso de incumplimiento.

Hemos estudiado en el punto anterior que tanto empresario como trabajador van a ser **responsables** de cumplir con una serie de obligaciones en materia de prevención de riesgos. El incumplimiento de estas obligaciones puede provocar daños en el trabajo. Estos daños se materializan en accidentes de trabajo, enfermedades profesionales u otras patologías. Como consecuencia de este incumplimiento y no necesariamente provocando daños, se recogen una serie de **sanciones** en materia de prevención para aplicar al sujeto irresponsable.

Analizaremos las sanciones atendiendo a quien ha sido el sujeto responsable del incumplimiento: empresario o trabajador.

2.1 Clasificación de las sanciones: empresario-trabajador

El **empresario** que incumpla sus obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá las siguientes responsabilidades:

- **Responsabilidad Administrativa:** es una responsabilidad pública, perseguida por la Administración Laboral. Se podrá aplicar, aunque el daño no se materialice, es decir, por el propio hecho del incumplimiento. Esta responsabilidad es de naturaleza económica y no va destinada a resarcir el daño, sino a sancionar al sujeto causante. Consistirán en multas económicas que podrán oscilar entre los 40 y los 819.780 €.
- **Responsabilidad Penal:** responsabilidad pública, regulada por el Código Penal en sus artículos 316 y 317, por delito de peligro, con sanciones que pueden ir desde la multa hasta la prisión.

- **Responsabilidad Civil:** responsabilidad no pública, será la solicitada por cada una de las partes que se crea con derecho a ello. La cuantía económica dependerá de los daños causado. Esta responsabilidad es de naturaleza económica y va destinada a resarcir el daño La denominada, indemnización al trabajador.
- **Responsabilidad económica ante la Seguridad Social:** consistirá en el recargo de prestaciones de la Seguridad Social a las que tenga derecho el trabajador, cuando el daño sea causado por un incumplimiento probado por parte del empresario. El recargo puede oscilar entre un 30-50% de la prestación.



NORMATIVA DE INTERÉS

A través de este enlace podrás acceder a Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En este texto legal, se recogen cada una de las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

Por su parte, las sanciones al **trabajador** están reguladas en el artículo 29 LPRL que a su vez remite al artículo 58 ET. El trabajador que incumpla sus obligaciones en materia de prevención podrá ser sancionado por el empresario, que podrá ir desde una amonestación verbal hasta el despido disciplinario (sin indemnización). También se le podrá reclamar al trabajador responsabilidad penal y civil por los daños derivados de sus incumplimientos.

2.2 Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales

En relación a las obligaciones en materia de prevención de riesgos y sus sanciones en caso de incurrir en incumplimiento, debemos realizar una mención a los organismos públicos que se encargan de procurar la elaboración y el cumplimiento de la legislación en esta materia y de que, en caso de cometer un incumplimiento de obligaciones, así quede verificado.

A. Ámbito nacional

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): órgano especializado en la materia y perteneciente a la Administración General del Estado. Asume el asesoramiento técnico en materia de prevención de riesgos laborales.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS): se regula en el artículo 9 LPRL que corresponde también a la Inspección de Trabajo la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST): órgano asesor de las Comunidades Autónomas en materia de prevención de riesgos. Tiene la finalidad de promover y publicitar las políticas y propuestas en esta materia.

B. Ámbito internacional

Organización Internacional del Trabajo (OIT): como institución central de la materia en el plano internacional, en el propio preámbulo de su Constitución, establece “la salud de los trabajadores” como pieza clave de su actividad, frente a accidente y enfermedades.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA): cuya creación fue por parte de la Unión Europea, tiene sede en Bilbao. Cuya principal finalidad es el asesoramiento a empresas y trabajadores en materia de prevención de riesgos.



COMPRUEBA LO QUE SABES

Hemos estudiado las diferentes responsabilidades a las que se enfrenta el empresario en materia de prevención de riesgos, ¿Serán compatibles simultáneamente estas responsabilidades? Coméntalo en el foro de la unidad.

3. PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Almudena queda bastante sorprendida por la amplia regulación de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Una vez conoce las obligaciones y sanciones en esta materia, ve la importancia de la evaluación de los riesgos en las empresas y se ha quedado examinando en su centro de trabajo todas las actividades que realizan los trabajadores y que podrían conllevar un riesgo laboral.

Una vez estudiadas las obligaciones y sanciones en materia de prevención de riesgos, de ahora en adelante, vamos a analizar **la acción preventiva** en la empresa, es decir, todas aquellas actividades destinadas a ejecutar adecuadamente la prevención de riesgos en el centro de trabajo.



Prevención en la empresa.

Fuente: <https://www.emprender-facil.com/plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales-de-una-empresa/>

3.1 Principios de la acción preventiva

Para comenzar tenemos que hacer mención a **los principios de la acción preventiva**, regulados en el art. 15 LPRL, y que consisten en una serie de principios que deben regir la aplicación de toda acción preventiva que se lleve a cabo en la empresa:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

3.2 Evaluación de los riesgos laborales

En el punto 1 estudiamos las obligaciones del empresario en materia de prevención. Una de las principales obligaciones del empresario era la **planificación de la prevención en la empresa**. Para esa planificación será necesario que el empresario cumpla con otra de sus obligaciones, la **evaluación de los riesgos** en la empresa (que a su vez coincide con uno de los principios de la acción preventiva que acabamos de ver).

Cuando un riesgo no pueda ser evitado, deberá ser evaluado. Esta evaluación va a estar compuesta por **dos parámetros**, la probabilidad de que ocurra un daño y la severidad de las consecuencias:

VALORACIÓN DEL RIESGO				
Estimación del riesgo		Severidad de las consecuencias		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Probabilidad	Baja (B)	Riesgo Trivial (T)	Riesgo Tolerable (TO)	Riesgo Moderado (MO)
	Media (M)	Riesgo Tolerable (TO)	Riesgo Moderado (MO)	Riesgo Importante (I)
	Alta (A)	Riesgo Moderado (MO)	Riesgo Importante (I)	Riesgo Intolerable (IN)

Como podemos ver, la combinación de estos dos parámetros da lugar a **9 combinaciones diferentes**. Atendiendo a qué tipo de riesgo han dado lugar los parámetros se va a determinar cuál será la acción preventiva adecuada a llevar a cabo por la empresa:

VALORACIÓN DEL RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORALIZACIÓN
Trivial (T)	<ul style="list-style-type: none"> No requiere ninguna acción específica.
Tolerable (TO)	<ul style="list-style-type: none"> No se necesita mejorar la acción preventiva, aunque se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	<ul style="list-style-type: none"> Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado esté asociado a consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión la probabilidad de daño; será la base para determinar la necesidad de mejorar las medidas de control.
Importante (I)	<ul style="list-style-type: none"> No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando se trate de un trabajo que se esté realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	<ul style="list-style-type: none"> No debe comenzar, ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, no siquiera con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

La evaluación de riesgos se debe realizar antes del inicio de la actividad empresarial y se revisará y actualizará periódicamente.



PARA SABER MÁS

La evaluación de riesgos la realiza personal especializado y es conveniente que participen todas las personas presentes en el lugar de trabajo, mandos y trabajadores o sus representantes. Estos pueden describir las distintas fases de las operaciones, indicar las posibilidades de acortarlas, como también resolver una tarea difícil o describir las precauciones que toman. Los trabajadores también pueden indicar algunos elementos peligrosos, que por su naturaleza, son difíciles de descubrir, etc. Nadie conoce mejor un trabajo que el que lo realiza a diario.

4. LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Almudena recuerda que su superior le informó que en su empresa existía un servicio de prevención encargado de organizar y gestionar la acción preventiva. Ahora se pregunta sobre quiénes conformaran este servicio. Pregunta a sus compañeros por si saben algo y uno de ellos que está bastante informado le responde que la empresa cuenta con un servicio de prevención designado por la empresa y que una serie de compañeros de la fábrica son los que conforman el servicio.

El empresario podrá optar para la organización y gestión de los recursos especializados para el desarrollo de las actividades preventivas por una o varias de las siguientes **modalidades**:

1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva (art 30.5 LPRL)

El empresario podrá (es voluntario) asumir personalmente la gestión directa si se cumplen, simultáneamente, estas cuatro características:

- La empresa tiene un máximo de 10 trabajadores o 25 siempre y cuando la empresa posea un único centro de trabajo.
- El empresario tiene la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar. Esto quedará acreditado con un curso nivel básico en materia de PRL, en función de la naturaleza de la actividad.

- Su actividad no está incluida en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (se conoce informalmente como “trabajos peligrosos”).
- El empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

Se prohíbe expresamente que el empresario desarrolle las actividades relacionadas con la vigilancia de la salud de los trabajadores. Para ello debe recurrir a “alguna de las restantes modalidades de organización preventivas”.



NORMATIVA DE INTERÉS

A través del siguiente enlace podrás acceder al Reglamento de los Servicios de Prevención. En su Anexo I encontrarás las actividades consideradas como trabajos peligrosos:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

2. Designación de trabajadores (art. 30.1 LPRL)

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores cuando:

- El número de trabajadores deberá ser adecuado a la naturaleza de la actividad que se desarrolla.
- El empresario deberá dotar a los trabajadores de los medios materiales suficientes para realizar su cometido, así como conceder el tiempo suficiente para la realización de sus actividades preventivas.
- Los trabajadores deben tener una formación correspondiente a las funciones a desarrollar.

3. Servicio de prevención propio (SPP)

El empresario deberá constituirlo si se da alguna de estas circunstancias (es la única modalidad obligatoria):

- Empresas de más de 500 trabajadores.
- Empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades del Anexo I del Reglamento.
- Cuando lo decida la Autoridad laboral en función de la peligrosidad de la actividad o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad.

4. Servicios de prevención ajenos (SPA) (art. 30.6 LPRL)

Los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) son entidades dedicadas a actividades preventivas que deben estar acreditadas por la Autoridad Laboral competente. Las empresas que no tengan cubierta la prevención por medio de alguna de las modalidades expuestas, deben recurrir a estos SPA y pueden acordar los servicios de uno o de varios, en función de sus necesidades preventivas.

El RSP obliga al empresario a recurrir a un SPA cuando la designación de trabajadores sea insuficiente o se haya asumido sólo parcialmente el desarrollo de las actividades preventivas por parte del propio empresario o del SPP.

5. Servicios de prevención mancomunados (SPM)

Existe la posibilidad de que el empresario, junto con otros, constituya un servicio de prevención mancomunado. A todos los efectos, este servicio tiene la consideración de servicio de prevención propio, por lo que le son de aplicación los mismos requisitos y condiciones. Se puede optar por esta modalidad:

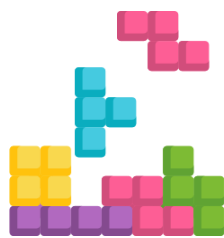
- En aquellas empresas que se ubiquen en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- Entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que estén ubicadas en el mismo polígono industrial o área geográfica limitada, siempre que se haya pactado mediante negociación colectiva.



ENLACE DE INTERÉS

A través de este enlace podrás acceder al procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, aprobado por el Ministerio de Sanidad:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf



EJEMPLO PRÁCTICO

Tu empresa, dedicada a la venta de artículos de texto, está conformada por una plantilla de 14 trabajadores, solo tiene un centro de trabajo y el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el propio centro. ¿Podrá el empresario realizar la gestión de la prevención en tu empresa?

SOLUCIÓN:

El empresario podrá realizar la gestión de la prevención en tu empresa siempre que cuente con una formación básica en materia de prevención de riesgos laborales. Esto es posible, además, porque la empresa solo tiene un centro de trabajo y no supera los 25 trabajadores, su actividad no está incluida dentro de los trabajos peligrosos y el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el propio centro. Lo que no será posible es que el empresario se encargue, también, de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

5. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA

Almudena recuerda que su jefe le dijo que si tenía alguna duda en relación a la prevención de riesgos se lo comentara a Juan que es delegado de prevención. Almudena está confusa porque nunca había escuchado ese nombre, ella había escuchado delegado de personal. Ahora no sabe en qué se diferencian uno y otro y quiere hablar con Juan para salir de dudas y que le explique lo que es un delegado de prevención.

En el punto 1 vimos que los trabajadores tienen **derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo** (art 34 ET). Y, a su vez, también vimos que el empresario tenía **la obligación de facilitar la participación de los representantes de la empresa en materia de prevención de riesgos** (art. 33 LPRL).

De esto podemos entender que la participación de los trabajadores en las empresas en materia de prevención tiene lugar **a través de** los representantes de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Los **delegados de prevención**, regulados en el art. 35 ET, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal (delegados de personal y miembros del comité de empresa):

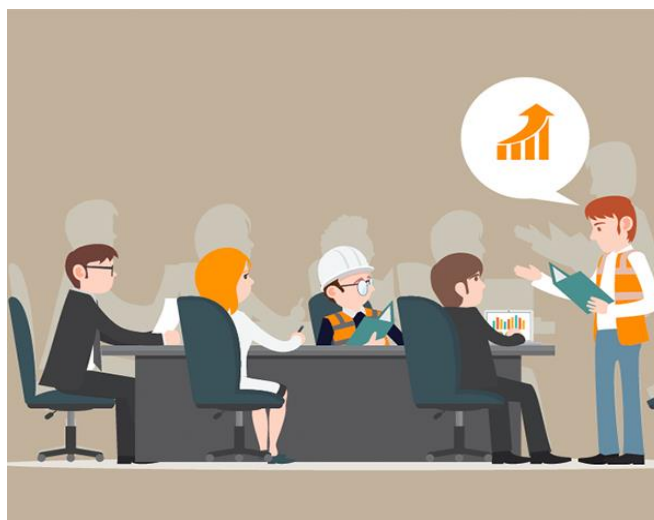
Nº de trabajadores en la empresa	Delegados de prevención
De 1 a 50	1 delegado de prevención, que será el delegado de personal
De 50 a 100	2 delegados de prevención
De 101 a 500	3 delegados de prevención
De 501 a 1.000	4 delegados de prevención
De 1.001 a 2.000	5 delegados de prevención
De 2.001 a 3.000	6 delegados de prevención
De 3.001 a 4.000	7 delegados de prevención
De 4.001 en adelante	8 delegados de prevención

Las **competencias y garantías** de los delegados de prevención son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relativas a la consulta previa a trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Además, en las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un **Comité de Seguridad y Salud**. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra (art. 38 LPRL).



Comité de Seguridad y Salud.

Fuente: <https://polemos.pe/responsabilidades-del-comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-ante-el-brote-del-covid-19/>

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes **competencias**:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de 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.

6. LA ACCIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

Le han comunicado a Almudena que en el día de mañana se va a proceder a realizar en su empresa una serie de controles médicos para detectar algún caso positivo por el virus del SARS-CoV-2. Este tipo de actividad queda regulada en el Plan de Prevención de riesgos laborales de la empresa, dentro de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Almudena está entre los trabajadores que, durante el día de mañana, van a pasar tal revisión médica. Almudena se hace la siguiente pregunta ¿Está obligada a realizarse tal control? ¿Se puede negar?

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece una política de prevención. Es decir, será el **documento** donde vengan regulados todos y cada uno de las actividades y medidas a desarrollar por la empresa en materia de prevención; el documento donde se **regula la acción preventiva**.

La LPRL obliga al empresario a elaborar y conservar un Plan de prevención a disposición de la Autoridad Laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores. El Plan de Prevención incluirá los siguientes **puntos**:

- Los datos identificativos de la empresa: actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo, el número de trabajadores.
- La estructura organizativa de la empresa: su organigrama, las funciones y responsabilidades de cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y las metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa.
- Los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos, con los que cuenta la empresa en materia preventiva.

- La revisión y actualización periódica del propio Plan, cuyas fechas deberán estar previstas y recogidas por escrito. Además de las auditorías impuestas por ley, es bueno realizar auditorías internas o evaluaciones de la eficacia del sistema preventivo.
- Se detallarán las actividades preventivas de la empresa, planificadas e indicando las fases y actuación.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.
- El Plan de Autoprotección que tiene que incluir un Manual Interno de Actuación, en el que se describe cómo actuar en situación de actividad cotidiana y en situación de emergencia.



ENLACE DE INTERÉS

A través de este enlace podrás acceder a una Guía Práctica para la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para pequeñas y medianas empresas:

https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Guia_practica_elaboracion_Plan_PRL.pdf/4bb772df-fb15-4682-a6a3-35037a55c681

6.1 La vigilancia de la salud

La **vigilancia de la salud** es uno de los puntos que se tiene que reflejar en el plan de prevención. Para vigilar y controlar la salud de los trabajadores se debe realizar una evaluación de cada puesto de trabajo y un estudio de la exposición a contaminantes físicos, químicos y biológicos incluyendo un control de los tiempos de exposición.

Estas prácticas quedan enmarcadas dentro de la técnica de prevención de riesgos que estudiamos en la unidad 7, la **Medicina Laboral**.

Así la empresa puede determinar los recursos que necesita para velar por la salud de sus trabajadores y establecer un plan de actuación, que comprende la realización de reconocimientos médicos periódicos, asistencias y campañas de prevención. A través de los exámenes médicos se pretende detectar posibles lesiones con la antelación suficiente, para evitar el desarrollo de una enfermedad en fase irreversible.

Las **medidas de vigilancia y control** de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por los servicios de prevención que dispongan de personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El empresario garantizará la vigilancia de la salud a todos los trabajadores que **voluntariamente** quieran someterse a ella. Sólo es **obligatorio** pasar reconocimientos médicos en los siguientes casos y previo informe de los representantes de los trabajadores:

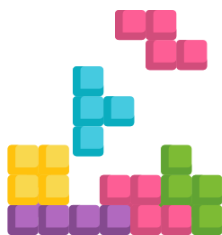
1. Cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, los demás trabajadores o terceras personas.
3. Cuando lo exija una disposición legal para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



Reconocimiento médico.

Fuente: <https://www.iberley.es/revista/empresa-obligar-reconocimientos-medicos-trabajador-178>

En el caso de **empleados especialmente sensibles** o **cuando se detecten daños en la salud**, se realizará una evaluación inicial, evaluaciones periódicas y evaluaciones después de ausencias prolongadas por motivos de salud.

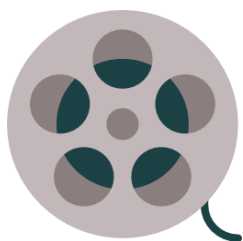


EJEMPLO PRÁCTICO

El impacto del SARS-CoV-2 en el día a día de las empresas ha sido inmenso y, específicamente, en materia de prevención de riesgos laborales. En la mayoría de las empresas y sobre todo, en las que trabajan de cara al público, los trabajadores han de usar EPIs y realizar tareas de desinfección con periodicidad. Yolanda trabaja en una empresa de venta de productos alimenticios de cara al público y su superior la ha citado para que los servicios de prevención de la empresa le realicen un test sanitario sobre el SARS-CoV-2. ¿Está Yolanda obligada a realizarse tal examen médico?

SOLUCIÓN:

En este caso, es razonable pensar que la trabajadora está obligada a realizarse este tipo de examen médico, dado que trabaja de cara al público y puede servir para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo, los demás trabajadores o terceras personas. Si fuese positivo en el test puede resultar un peligro para la salud de otros trabajadores, clientes, proveedores, etc.



VIDEO DE INTERÉS

En este vídeo se detalla la interesante cuestión de la voluntariedad de los reconocimientos médicos preventivos en las empresas:

https://www.youtube.com/watch?v=Zx_2SOJIzGs<https://www.youtube.com/watch?v=TaGp0m5Qi64>

6.2 Colectivos específicos

En la vigilancia de la salud debe tenerse en cuenta de modo especial, los riesgos que pueden afectar a **las trabajadoras embarazadas, parto reciente o lactancia, los menores de edad, trabajadores temporales y a cualquier otro trabajador especialmente sensible a determinados riesgos.**

En los siguientes apartados analizaremos con detenimiento las particularidades de estos colectivos especiales.

6.2.1 Maternidad

La empresa tiene que realizar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta el estado de las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia. Si los resultados indicasen un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o del feto, el empresario deberá realizar la siguiente **secuencia de actuación**:

- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo.
- Cuando estas medidas no fuesen posible o a pesar de adoptarlas, las condiciones del trabajo fuesen negativas tanto para la madre como para el feto, se cambiará a esta a otro puesto de trabajo, compatible con su estado y de su misma categoría profesional.
- Si no hay puesto de trabajo de la misma categoría profesional, se la colocará en otro puesto no equivalente, pero conserva el salario del puesto original.
- Si tampoco fuese posible que la trabajadora acuda a su puesto de trabajo de distinta categoría, pasará a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



COMPRUEBA LO QUE SABES

En una empresa en la que los trabajadores, en su mayor parte, están expuestos a la radiación de rayos X ¿Qué debe hacer el empresario en caso de comunicación por una trabajadora de que se encuentra embarazada? Coméntalo en el foro de la unidad.

6.2.2 Menores de edad

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el **empresario deberá** efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

El empresario tiene que informar al menor, sus padres o tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas preventivas y de protección tomadas.

6.2.3 Trabajadores con contratos temporales y de ETT

Los **trabajadores con contratos temporales** tienen el mismo nivel de protección que los trabajadores no temporales de la empresa.

Las empresas de trabajo temporal (ETT) son empresas que contratan trabajadores y los cede a una **empresa usuaria** que será la empresa en la que el trabajador prestará el servicio.

En cuanto a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal tenemos que establecer las obligaciones en materia de prevención de riesgos **diferenciando** las que corresponden a la empresa usuaria o a la empresa de trabajo temporal:

A. Obligaciones de la empresa de trabajo temporal:

- Deberá formar e informar al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ejecutar la vigilancia de la salud de los trabajadores (revisiones médicas).

B. Obligaciones de la empresa usuaria:

- Entregar los EPIs a los trabajadores.
- Será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Informar a los trabajadores de los riesgos laborales específicos existentes en la empresa al trabajador.

**SABÍAS QUE...**

Informar por escrito a la empresa de trabajo temporal de todo daño para la salud del trabajador puesto a su disposición que se hubiera producido con motivo del desarrollo de su trabajo, a fin de que aquella pueda cumplir, en los plazos y términos establecidos, con la obligación de notificación a la que se refiere el apartado 3 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En caso de incumplimiento por parte de la empresa usuaria de esta obligación de información, dicha empresa será la responsable de los efectos que se deriven del incumplimiento por la empresa de trabajo temporal de su obligación de notificación.

7. EL PLAN DE AUTOPROTECCIÓN

En la fábrica donde trabaja Almudena está sonando la alarma de incendios y se procede a desalojar el edificio. Se ha ocasionado un fuego en la segunda planta de forma desconocida y se ha avisado a los bomberos que están en camino. El incendio crece rápidamente. Almudena sigue las instrucciones y sale de la fábrica. Una vez fuera le informan que todo se trataba de un simulacro que se realiza periódicamente para perfeccionar el Plan de Autoprotección.

El **Plan de Autoprotección** es un documento, incluido en el Plan de Prevención, que tiene que servir de herramienta para poder implantar un Plan de Emergencia y poder recoger además la información referente al edificio en que sea de aplicación en cuanto a sistemas de seguridad y protección para los usuarios del mismo.

Se encuentra **regulado por** Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Objeto:

- La redacción e implantación del Plan de Emergencia.
- La prevención y protección frente a posibles riesgos que puedan originar una situación de emergencia (p. ej. incendio, colocación de bomba, posible explosión, etc.).
- El mantenimiento de los equipos de protección.
- La implantación y actualización de todas estas medidas.



NORMATIVA DE INTERÉS

A través del siguiente enlace podrás acceder al Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6237>

7.1 Plan de actuación en emergencias

El **Plan de Actuación de Emergencias** es el conjunto ordenado de acciones realizadas por el personal del centro de trabajo, ante una emergencia, con el objetivo de minimizar en lo posible los daños al personal, a las instalaciones y, si es el caso a los clientes. El Plan de Actuación de Emergencias es un documento incluido en el Plan de Autoprotección en el que se prevén:

- La organización de la respuesta ante situaciones concretas de emergencia (incendio, inundación, amenaza de bomba, explosión, etc.).
- Las medidas de protección e intervención a adoptar.
- Los procedimientos y secuencia de actuación en cada emergencia que garanticen:
 - La detección y la alerta.
 - La alarma.
 - La intervención coordinada.
 - El refugio, la evacuación y el auxilio.
 - La información en emergencia a quien estuviera expuesto al riesgo.
 - La solicitud y la recepción de ayuda externa de los servicios de emergencias.

CONTENIDO DEL PLAN DE ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS	
Identificación y clasificación de las emergencias.	<ul style="list-style-type: none"> • En función del tipo de riesgo. • En función de la gravedad. • En función de la ocupación y medios humanos.
Procedimientos de actuación ante emergencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Detección y alarma • Mecanismos de alarma, identificando la persona que dará los avisos y el Centro de Coordinación de Atención de Emergencias de Protección Civil.
Identificación y funciones de las personas y equipos que llevarán a cabo los procedimientos de actuación en emergencias.	
Identificación del responsable de la puesta en marcha del Plan de Actuación en Emergencias.	

Dentro de la empresa se establece un **sistema interno de ejecución de emergencias**, formado por personal del centro, especialmente formados, fijando las funciones y responsabilidades de sus miembros en situaciones de emergencia. Una posible distribución de funciones en una empresa sería el siguiente:

Director del Plan de Actuación de Emergencias	Persona, con autoridad y capacidad de gestión, responsable de activar el Plan de Emergencias, que dirige y coordina la actuación en la emergencia (Jefe de Emergencias).
Jefe de Intervención	Depende del Director del Plan de Actuación en Emergencias, al que mantiene informado. Se encuentra en el lugar de la emergencia y dirige a los equipos de intervención.
Centro de Control	Centraliza toda la información durante la emergencia y se encarga de dar los avisos de alarma.
Equipos de Primera Intervención (EPI)	Persona o personas que se encarga de intervenir de forma inmediata en la emergencia con la finalidad de eliminarla o evitar su extensión.
Equipo de Segunda Intervención (ESI)	Personas internas o externas a la empresa especialmente entrenadas en resolver una emergencia concreta. Actúan cuando los EPI no logran controlar y eliminar la situación.
Equipos de Alarma y Evacuación (EAE)	Se encargan de dirigir y supervisar la evacuación total y ordenada de la zona asignada y de asegurarse de que no queda nadie dentro de ella.
Equipos de Primeros Auxilios (EPA)	Prestan los primeros auxilios antes de que llegue, si fuera necesaria, la asistencia médica.
Equipos de Apoyo	Personas encargadas de prestar ayuda especializada a los diferentes equipos.



COMPRUEBA LO QUE SABES

Si eres trabajador de una empresa en la que hay un incendio y están evacuando el edificio ¿Sabrías cómo debes actuar? Coméntalo en el foro de la unidad.

7.2 Plan de evacuación

El Plan de evacuación es un conjunto de actuaciones cuyo fin es realizar el desplazamiento de los ocupantes de una zona o edificio determinad hasta un espacio exterior seguro, entendiendo como tal que el que está al descubierto y con espacio suficiente para que quepan todos.

Los **principios** que deben regir la evacuación son:

- Rapidez en el desalojo desde que se da la señal de evacuación, pero sin correr para no producir el pánico.

- Orden en la evacuación de las personas.
- Control por parte de los responsables de la evacuación para comprobar que se ha realizado según lo planificado y que no queda nadie por evacuar.
- Eficacia.



Indicación de salida de emergencia.

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

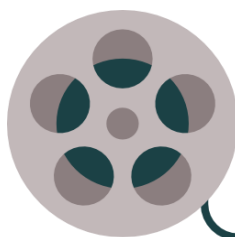
Echemos un vistazo al siguiente vídeo donde se detallan todos estos aspectos.



ENLACE DE INTERÉS

A través de este enlace podrás acceder a información sobre los Planos de Evacuación para los ocupantes de establecimientos:

<https://www.obermannray.com/1463/planos-de-evacuacion-planos-esta-usted-aqui/>



VIDEO DE INTERÉS

En este vídeo se explica cómo ejecutar un Plan de Emergencias y evacuación:

<https://www.youtube.com/watch?v=YLLK6YEOOrWA>

RESUMEN FINAL

En esta unidad hemos visto la importancia de conocer de primera mano los derechos y obligaciones del empresario y trabajador en materia de prevención laboral, así como las sanciones en las que pueden incurrir por el incumplimiento de sus obligaciones en esta materia.

Por otro lado, resulta determinante que en una empresa se haya realizado una buena evaluación de los riesgos. Esto permite trabajar en condiciones más seguras. Tras valorar los riesgos es necesario planificar la prevención. Al igual que veíamos en temas anteriores a los delegados de personal, ahora surgen los delegados de prevención y el Comité de seguridad y salud; que son los representantes de los trabajadores en materia de prevención.

Dentro de la empresa, según su tamaño y otras características, el empresario decidirá si designa a varios trabajadores para que se ocupen de la prevención o deberá constituir un servicio de prevención propio, ajeno o mancomunado.

Cuando se necesite llevar a cabo la acción preventiva, previamente se ha tenido que plasmar en un plan. Ese plan es el plan de prevención de riesgos laborales y contempla, entre otras cosas, la vigilancia de la salud de los trabajadores mediante exámenes médicos garantiza un personal sanitario cualificado incluye el Plan de autoprotección. El PRL también deberá tener en cuenta a los colectivos específicos, como son las embarazadas, los menores de edad o los trabajadores temporales y de ETT.

Por último, cabe destacar que el Plan de autoprotección cuenta con un plan de actuación de emergencias y con un plan de evacuación.