

Actividades de la Unidad 5: Plan de Prevención de la Empresa

Francisco Javier Sueza Rodríguez

28 de mayo de 2023

Centro:	IES Aguadulce
Ciclo Formativo:	Desarrollo Aplicaciones Web (Distancia)
Asignatura:	Formación y Orientación Laboral
Tema:	Tema 5: Plan de Prevención de la Empresa

Índice

1	Caso Práctico	3
2	Actividades	3
2.1	Actividad 1: Técnicas de prevención y medidas de protección	3
2.1.1	Enunciado	3
2.1.2	Solución	3
2.2	Actividad 2: Señalización de Seguridad	5
2.2.1	Enunciado	5
2.2.2	Solución	5
2.3	Actividad 3: Actuación ante situaciones de emergencia	6
2.3.1	Enunciado	6
2.3.2	Solución	6
2.4	Actividad 4: Actuación ante situación de emergencia	7
2.4.1	Enunciado	7
2.4.2	Solución	7

1. Caso Práctico

Lola, la empresaria y dueña de “TECLASA” quiere y tiene que elaborar el Plan de prevención y quedarlo recogido en un soporte de papel o informática que ha de conservar y poner a disposición de la autoridad laboral, sanitaria o representantes de los trabajadores cuando así lo soliciten.

Es consciente y está bastante comprometida con el tema y además sabe que, ese plan debe ser difundido entre todos los trabajadores y para ello requiere que colaboren todos ellos. Se propone elaborar y llevar a cabo el mismo, con la colaboración de Jesús en nombre de todos los trabajadores como delegado de prevención..

2. Actividades

2.0.1. Actividad 1

2.0.2. Enunciado

- Haz una captura, con tu perfil de fondo, con un **deber** de la persona trabajadora en materia de prevención, que consideres que cuesta cumplir y justifica la elección.
- Haz una captura, con tu perfil de fondo, con un **derecho** de la persona trabajadora en materia de prevención, que más creas que se incumplen y justifica la elección

2.0.3. Solución

En este ejercicio, vamos a mostrar un **derecho** y un **deber** de los trabajadores en materia de prevención y ha explicar un poco las dificultades que puede suponer su cumplimiento.

- Dentro de los **derechos del trabajador**, hemos escogido el **derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave**, que figura en el **párrafo 5 del art. 14** de la LPRL.

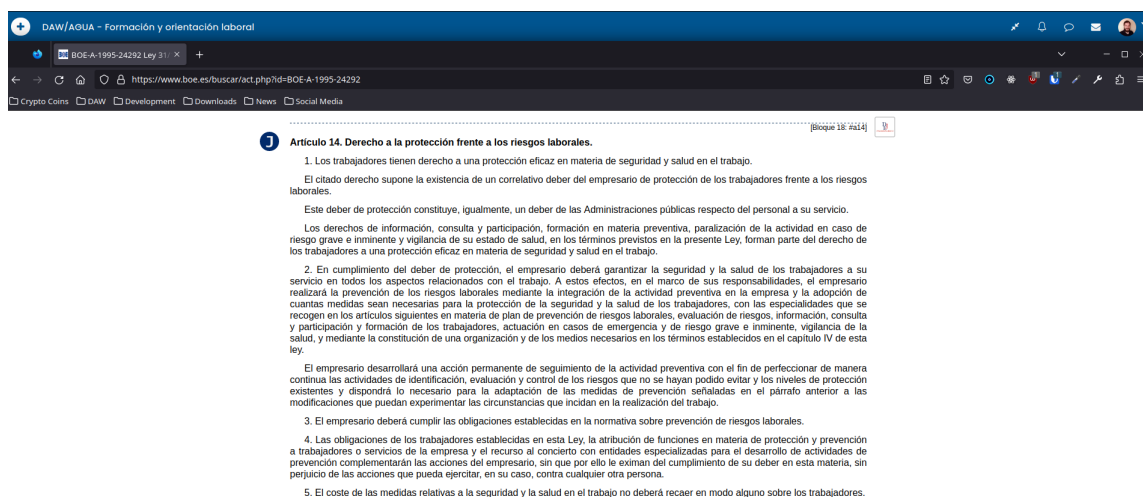


Figura 2.1: Artículo 14 de la LPRL

Este es un derecho que en **muchos casos no se cumple**, especialmente en el **sector de la construcción**, donde se obliga a los trabajadores a trabajar con condiciones climáticas a veces extremas,

hablando en términos de calor, especialmente en verano, a pesar de que es evidente que hay un riesgo grave de sufrir un golpe de calor.

Se suele implementar una jornada intensiva, pero está acaba a las 3 o 4 de la tarde, lo que quiere decir que a las horas de más calor del día, los trabajadores siguen en su puesto, trabajando.

- b. Para el **deber** del trabajador hemos elegido el **punto 5º** del **art 29** de la LPRL. Que dice los siguiente:

“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”

En la siguiente captura podemos ver dicho artículo.

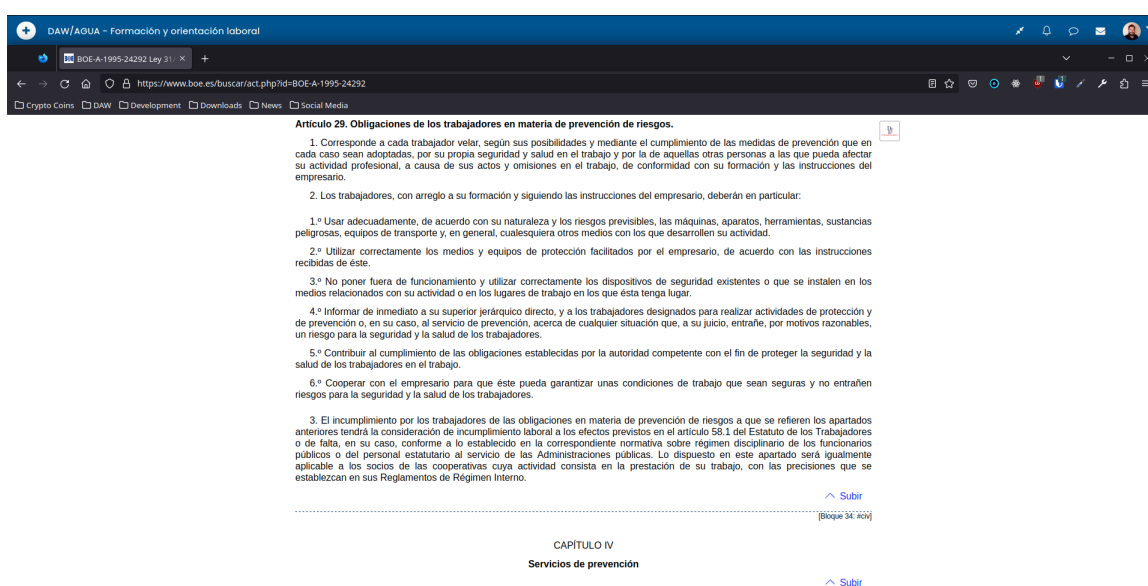


Figura 2.2: Artículo 29 de la LPRL

He escogido este artículo porque considero que puede ser uno de los más **conflictivos** de cumplir. Por ejemplo, estando en el puesto de trabajo, puede ser que haya compañeros que cumplan las medidas de seguridad. El simple hecho de informar a un superior es algo fácil de hacer, pero esto puede **generar conflictos** con los compañeros involucrados. Por lo tanto, creo que puede ser problemático, porque aunque está claro que se debe informar a un superior, entran otras variables en juego, como cuanto es de peligroso el incumplimiento, la relación que se tenga con el/los trabajadores involucrados, etc...

2.1. Actividad 2

2.1.1. Enunciado

Explica las diferentes modalidades de llevar a cabo la organización de la prevención en la empresa a través de uno o varios ejemplos real/es o ficticio/s. No se trata de exponer las características de cada modalidad y poner un ejemplo sino más bien poniendo un ejemplo definir las características de la modalidad.

2.1.2. Solución

En este ejercicio vamos a poner un ejemplo de una situación ficticia y a determinar, explicando sus características, qué modalidad u organización de los servicios preventivos representan.

- *“En el Bar Manolo, donde además de propietario hay 5 trabajadores, éste ha establecido una política de prevención de riesgos laborales básica, que ha formalizado en un documento que entrega a cada trabajador en el momento de firmar el contrato. Además, tiene contratada una mutua donde se le realiza un chequeo anual a cada trabajador”.*

En esta situación, estaríamos ante la **modalidad** donde **el empresario asumirá personalmente la acción preventiva**. Esto puede ser así ya que cumple todas las características:

1. En primer lugar, estamos ante una empresa de menos de 15 trabajadores, y que tampoco desarrolla ninguna de las actividades peligrosas recogidas en el Anexo I del Reglamento de Servicios de prevención.
2. Además, es propietario y trabaja también en el bar y aunque no se menciona, tiene realizado un curso de prevención de riesgos laborales de 30h, por lo que también cumpliría el punto 2.
3. Además, la vigilancia de la salud está a cargo de una mutua, que ha contratado el propietario.

- *“En el Supermercado SuperOFerta, la propietaria, Loli, que es su encargada, ha designado a una de sus empleadas, la que tiene mayor antigüedad y varios cursos de prevención de riesgos laborales, como la responsable de elaborar un plan de riesgos y encargarse de su cumplimiento. En el supermercado hay 10 trabajadores/as, pero la propietaria no suele estar en el local.*

En este caso, la modalidad sería la de **designar un trabajador para llevarlo a cabo todo**. Se engloba dentro de esta modalidad por que, aunque podría englobarse en la del punto anterior, la empresaria **no desarrolla su actividad** en el supermercado, por lo que le resultaría imposible comprobar el cumplimiento del plan de riesgos. En su lugar, ha **delegado esta responsabilidad** en su encargada, la que puede encargarse del cumplimiento de este plan.

- *“En la empresa multinacional TodoSoftware, con más de 700 empleados, la junta directiva ha decidido instaurar el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, ya que quieren llevar el control de este servicio, que se encargará de elaborar un plan adecuado de prevención así como de que éste se cumpla. Para ello, han realizado la contratación de 20 profesionales formados en la prevención de riesgos laborales para dicho departamento.”*

Esta modalidad sería la de **constituir un servicio de prevención propio**. Se ha optado por esta modalidad porque la empresa cumple con 2 de las tres condiciones que establece la normativa, a saber:

1. La empresa tiene más de 500 trabajadores, por lo que es obligatorio la creación de un servicio de prevención de riesgos laborales.
2. Este segundo punto no lo cumple, ya que la empresa no desarrolla una actividad peligrosa, aunque sí tiene más de 250 trabajadores.
3. Este punto también se cumple, ya que la empresa ha decidido crear ellos el servicio para llevar más control sobre éste, en vez de contratar a una empresa externa. Aún así, la empresa ya estaba obligada, ya que cumple el primer punto.

- *“En la siderúrgica MetalChof, con 120 empleados, han decidido contratar una empresa externa que ofrezca los servicios de prevención de riesgos laborales, ya que ésta es una actividad de alto riesgo y tiene que haber profesionales bien formados en la prevención y económicamente,*

supone menos gasto contratar una empresa externa que montar su propio servicio, por lo que se ha contratado a la empresa CarbonizadosNO especializada en la prevención de riesgos laborales en el sector del metal.”

En este caso estaríamos ante la modalidad de **recurrir a servicios externos**, ya que se cumplen 2 de las tres características que definen a esta modalidad, que son:

1. La designación de uno o varios trabajadores no cubriría las necesidades de prevención de la empresa, ya que es un trabajo peligroso y la prevención de riesgos es más compleja que en otro tipo de trabajo, por lo que hace falta gente con alta formación para elaborar y controlar la prevención de riesgos laborales.
2. También se cumple este punto, ya que la empresa no ha optado por crear su propio servicio de prevención, resultando más barato la contratación de una empresa externa.
3. Este punto no se cumple, básicamente porque es inviable que las funciones preventivas las desarrolle el empresario o los trabajadores, por lo que no se haría como complemento a esta circunstancia.

2.2. Actividad 3

2.2.1. Enunciado

De los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud Laboral en la empresa:

- a. Indica y explica brevemente los órganos de representación de la persona trabajadora en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- b. Explica brevemente y de forma general sus funciones.
- c. ¿Qué es lo determinante para establecer el número de representantes (en materia de seguridad y salud) que debe tener una empresa?
- d. Una vez leídas las garantías de los representantes de los trabajadores, justifica la necesidad de las mismas.
- e. Captura una garantía, la que sea de tu interés o te llame más la atención y justifica la elección.

2.2.2. Solución

En esta actividad vamos a hablar sobre los **órganos de representación** de los trabajadores en materia de prevención en una empresa.

- a. Los **principales órganos de representación** de los trabajadores son:
 - **Delegados y Delegadas de Prevención:** son los representantes de los trabajadores en temas de prevención a los que además se les atribuye una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.
 - **Comité de Seguridad y Salud:** órgano de representación donde además de los trabajadores, está representada la empresa, teniendo dicha representación el mismo número para ambas partes.
- b. Las principales funciones de ambos órganos de representación son las siguientes:

- **Delegados/as de Prevención:** como hemos dicho, representan a los trabajadores en materia de prevención en la empresa. Cualquier empresa con más de 6 trabajadores debe tener delegados de prevención, cuyo número variará en función del número de trabajadores. Sus principales **funciones** 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, de las medidas y decisiones que se vayan a tomar en materia de prevención laboral.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención.

- **Comité de Seguridad y Salud:** como ya hemos dicho, éste es un órgano donde tiene representación tanto los trabajadores como la empresa, siendo esta representación paritaria. Cualquier empresa con más de 50 trabajadores tiene que constituir un comité de salud y seguridad. Sus principales funciones son:

- Participar en todo lo referente a la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención.
- Promover iniciativas sobre los métodos y procedimientos para hacer la prevención.
- Realizar las visitas oportunas para conocer la situación de la empresa en materia de seguridad y salud laboral.
- Tener acceso a la información necesaria para el correcto desarrollo de su actividad.
- Estar informado de las actividades del servicio de prevención, si hubiera uno.
- Conocer e informar de la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

- c. Lo determinante para establecer el número de representantes es el **número de trabajadores** que tenga la empresa. Esto determinará el **número de delegados de prevención** y por extensión, el número de representantes de cada parte en el **comité de salud y seguridad**.
- d. Las **garantías de los representantes de los trabajadores** son muy necesarias, ya que facilitan el desempeño de su actividad, como el hecho de **no poder ser sancionado o despedidos** por el desempeño de sus funciones durante su mandato, así como garantizan que siempre va a haber representantes de los trabajadores en la empresa, por ejemplo, teniendo preferencia a conservar el puesto en caso de un expediente regulador de empleo. Además, garantizan que la voz de los trabajadores se escuche, en materia de prevención.

En conclusión, estas garantías son muy necesarias para el desarrollo de la actividad de los representantes de los trabajadores en materia de prevención.

- e. Las garantías aplicadas a los delegados de prevención de riesgos laborales son las establecidas en el **Art. 68 de Estatuto de los Trabajadores**, referentes a los representantes de los trabajadores. En concreto, hemos elegido el **apartado C**, como podemos ver en la siguiente captura.

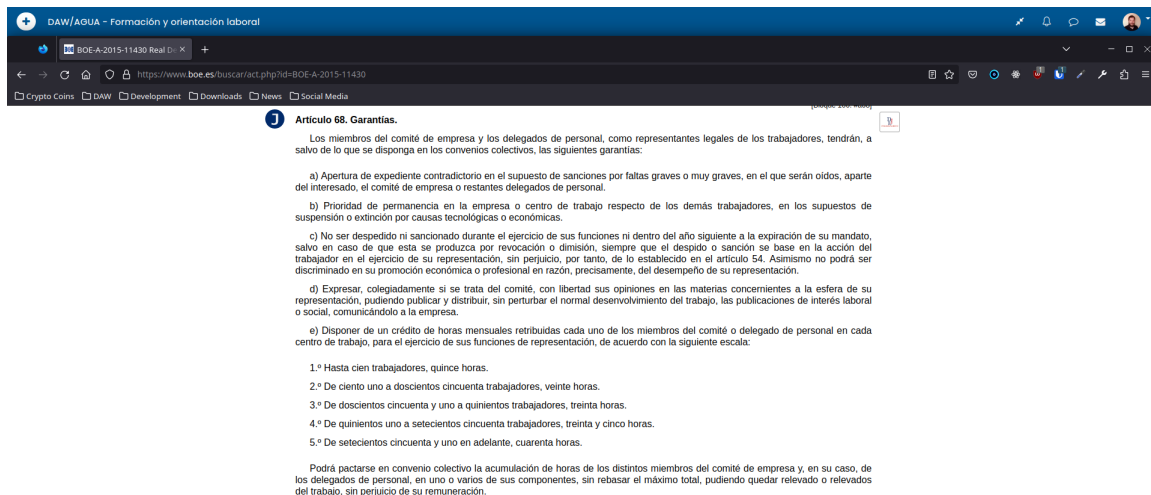


Figura 2.3: Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores

En concreto el texto de este apartado dice:

“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 esta 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, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación” [?]

Me parece **una garantía muy interesante y vital** para el desarrollo de la función de los delegados, ya que **evita** que se pueda **coaccionar** a los delegados para que tomen unas u otras decisiones con amenazas de sanción o despido por parte de la empresa.

2.3. Actividad 4

2.3.1. Enunciado

De la evaluación de riesgos explica:

1. Variables que se trabajan para catalogar o valorar los riesgos. Explica cada una de ellas.
2. Significado de un riesgo calificado como “tolerable”.
3. Expón las medidas propuestas para el control de un riesgo calificado de “intolerable”.

2.3.2. Solución

En este punto, vamos a analizar un poco la evaluación de riesgos laborales.

1. Las **principales variables** que se tienen en cuenta a la hora de catalogar un riesgo laboral son:
 - **Magnitud:** esta variable se encarga de valorar la severidad del daño que puede causar ese riesgo, pudiendo ser esta **ligeramente dañino, dañino o muy dañino**.

- **Probabilidad de que Ocurra:** esta variable se encarga de medir la probabilidad de que ocurra un riesgo, teniendo en cuenta también la cantidad de trabajadores que se puedan ver afectados. La probabilidad puede ser **baja, media o alta**.

Uniendo estas dos variables, podemos realizar una clasificación de los riesgos laborales en **riesgo trivial, riesgo moderado, riesgo importante y riesgo intolerable**.

2. Un **riesgo tolerable** es aquel con una magnitud (ligeramente dañino), es decir, que no provoca daños importantes, y con una probabilidad de que ocurra **baja o media**.

Ante este tipo de riesgos, no se necesita una mejora de la acción preventiva, aunque se deben considerar mejoras que no supongan una carga económica importante. Además, habrá que realizar comprobaciones periódicas para asegurar que las medidas preventivas siguen siendo eficaces.

3. Un **riesgo intolerable** es aquel con una magnitud (muy dañino), es decir, que puede provocar daños considerables, o incluso la muerte, en los trabajadores, y una probabilidad de que suceda **muy alta**.

La **principal medida** de prevención de este tipo de riesgo es el **cese total de la actividad** de los **trabajadores expuestos** a él, la cual no se retomará mientras el riesgo subsista. Si no es posible reducir el riesgo, debe prohibirse la realización de este trabajo.

2.4. Actividad 5

2.4.1. Enunciado

Contesta a las siguientes cuestiones:

- a. Cita los instrumentos esenciales de gestión del plan de prevención.
- b. Justifica de forma clara y precisa las fases de la evaluación de riesgos.
- c. Ordena según el artículo 15 de la LPRL los siguientes principios que aparecen desordenados indicando al lado la numeración correcta en el orden que corresponde.
 - Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. N°
 - Adaptar el trabajo a la persona. N°
 - Tener en cuenta la evolución de la técnica. N°
 - Planificar la prevención. N°
 - Sustituir lo peligroso. N°
 - Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. N°
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. N°
 - Evitar los riesgos. N°
 - Combatir los riesgos en su origen. N°

2.4.2. Solución

En esta actividad vamos a seguir respondiendo cuestiones sobre la evaluación y prevención de riesgos laborales.

a. Las **principales herramientas** de gestión del plan de prevención son:

- **Evaluación de Riesgos Laborales**
- **Planificación de las Actividades Preventivas**

b. Las fases de evaluación de riesgos son las siguientes:

a) **Analizar el Riesgo:** en esta fase se analiza el riesgo, utilizando para ello un cuestionario o guía que nos permita describir e identificar el riesgo. Existen diferentes métodos de evaluación de riesgos como el **método EWA** o el **método PYMES**.

Esta fase es importante dentro del proceso de evaluación, ya que para poder actuar sobre un riesgo laboral lo primero es poder tener identificado ese riesgo, sino, difícilmente se van a poder tomar acciones preventivas.

b) **Estimar el Riesgo:** en esta fase se estima la **magnitud** del riesgo, es decir, la **severidad del daño que este puede causar**, y la **probabilidad de que ocurra**, teniendo además en cuenta el número de personas que se pueden ver afectadas.

Es importante conocer el alcance que tiene cada riesgo, ya que dependiendo de este, deberán tomarse medidas más o menos severas.

c) **Valoración:** en esta última etapa del proceso se valora el riesgo, teniendo ya descrita su magnitud y la posibilidad de que suceda, hay que usar estas dos variables para determinar el tipo de riesgo ante el que estamos, tomando medidas más ligeras o más severas dependiendo de esto.

Esta última fase es determinante, ya que aquí se determina con precisión, en función de su magnitud y probabilidad de que suceda, el tipo de riesgo que estamos tratando, que será el punto de partida para elaborar la planificación de la prevención sobre ese tipo de riesgo concreto.

c. Según la LPRL [?], la ordenación quedaría de la siguiente forma:

- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. **Nº 2**
- Adaptar el trabajo a la persona. **Nº 4**
- Tener en cuenta la evolución de la técnica. **Nº 5**
- Planificar la prevención. **Nº 7**
- Sustituir lo peligroso. **Nº 6**
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. **Nº 9**
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. **Nº 8**
- Evitar los riesgos. **Nº 1**
- Combatir los riesgos en su origen. **Nº 3**

2.5. Actividad 6

2.5.1. Enunciado

Analiza el artículo 20 de la LPRL y haz una valoración de su contenido.

2.5.2. Solución

El **Artículo 20 de la LPRL** trata sobre las **medidas de emergencia**. En aspecto, el responsable de organizar esas medidas es **el empresario**, debiendo hacerse cargo de nombrar a las personas que sean necesarias como responsables de poner en práctica estas medidas, teniendo este personal que tener la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.

Además, el empresario deberá contratar los **servicios externos** necesarios para el correcto funcionamiento y cumplimiento de las medidas de emergencia, especialmente en materia de auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento o lucha contra incendios.

Como vemos, este artículo deja claro que **toda la responsabilidad** de la planificación de las medidas de emergencia es del **empresario**, por lo que en caso de incumplimiento puede haber sanciones cuya gravedad dependerá también de como de grave sea la negligencia por parte de este, aunque dependiendo.

2.6. Actividad 7

2.6.1. Enunciado

- a. ¿Juega la inspección de trabajo algún papel fundamental respecto a la prevención de riesgos?
- b. Si una persona trabajadora incumpliera de manera continua y sistemática sus obligaciones y deberes en materia de prevención.
 - ¿Cuáles son sus responsabilidades a nivel laboral?. Justifica la respuesta.
 - Indica a quien/es le corresponde sancionar dichos incumplimientos.
 - Expón las consecuencias que para el trabajador se derivan por dicho incumplimiento.
- c. Cita tipos de responsabilidad :
 - Para la persona trabajadora.
 - Para la empresa.

2.6.2. Solución

En esta última actividad, vamos a trabajar un poco las **responsabilidades y sanciones** en la prevención de riesgos laborales.

1. La **Inspección de Trabajo**, juega un papel fundamental en la prevención de riesgos laborales. Según el **Artículo 9 de la LPRL**, corresponde a la Inspección de Trabajo, junto a la Seguridad Social, la **vigilancia y el control** de la normativa de sobre prevención de riesgos laborales, siendo los encargados de tramitar los expedientes de infracción y elevar a la autoridad laboral las propuestas de sanción.
2. En el caso de que una persona incumpliera de manera continua la legislación:
 - a) En caso de un **trabajador**, se puede enfrentar a sanciones dentro de la empresa que dependerá del tipo de infracción, pudiendo ser estas desde **leves** a **muy graves**.
 - b) La **responsable de sancionar** a los trabajadores que incumplen la normativa de prevención de riesgos laborales es la empresa.

- c) Las **consecuencias** dependerán de la **gravedad de la infracción**, pudiendo ir desde una simple amonestación en los casos de infracciones leves hasta el despido, en las infracciones muy graves. El tipo de sanciones y de infracciones estarán estipuladas en el **convenio colectivo**.
3. Los tipos de responsabilidad que puede tener cada parte en una relación laboral son:
- **Trabajadores:** en este caso, los trabajadores pueden verse afectados por la **responsabilidad laboral**, no pudiendo tener responsabilidad administrativa ya que no lo recoge la Ley Sobre Infracciones y Orden Social.
 - **Empresa:** los empresarios, por otro lado, pueden tener **responsabilidad administrativa, civil y penal**.

Referencias

- [1] Guía de Buenas Prácticas NPT 602.
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_602.pdf/51b9742c-27a1-4ece-a446-ca88cbd6d926.
- [2] Real Decreto 485/1997 sobre Señalización de Seguridad.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8668>.