

# EL TOUR DE LA PREVENCIÓN

LAS 10 ETAPAS PRINCIPALES  
EN LA GESTIÓN  
DE LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**Comunidad  
de Madrid**



# EL TOUR DE LA PREVENCIÓN

LAS 10 ETAPAS PRINCIPALES  
EN LA GESTIÓN  
DE LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**Comunidad de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPLEO Y HACIENDA

## **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA**

### **Consejera de Economía, Empleo y Hacienda**

Excma. Sra. Dña. Engracia Hidalgo Tena

### **Viceconsejero de Hacienda y Empleo**

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel García Martín

### **Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Ilmo. Sr. D. Ángel Jurado Segovia

### **ELABORACIÓN:**

#### **Dirección:**

Ángel Jurado Segovia, Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

#### **Autoría:**

Sonia Martínez Arranz

#### **Unidad Técnica de Difusión y Divulgación:**

Alberto Muñoz González

Germán Blázquez López

Rebeca Robles Gayo

© Comunidad de Madrid, 2016

Edita: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123. Fax: 91 420 61 17

irsst.formacion@madrid.org

[www.madrid.org](http://www.madrid.org)

Tirada: 500 ejemplares

1ª Edición: Octubre/2016

Preimpresión e Impresión: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

Depósito Legal: M-34.276-2016



**Biblioteca  
virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



[www.madrid.org/publicamadrid](http://www.madrid.org/publicamadrid)

**Impreso en España - Printed in Spain**

# ÍNDICE CLASIFICATORIO

## Etapa Prólogo

Integración de la actividad preventiva ..... 7

## 1ª ETAPA: Contrarreloj

Modalidades de organización ..... 11

## 2ª ETAPA: Alta montaña

Gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos  
Laborales ..... 17

1ª Meta Volante: La evaluación de riesgos ..... 23

2ª Meta Volante: Planificación de la actividad preventiva.. 26

## 3ª ETAPA: Media montaña

Documentación..... 29

## 4ª ETAPA: Contrarreloj por equipos

Información, consulta y participación de los trabajadores ..... 33

## 5ª ETAPA: Premio especial de montaña

Formación de los trabajadores..... 37

## 6ª ETAPA: Crono-escalada

Medidas de emergencia ..... 41

## 7ª ETAPA: Alta montaña

Riesgo grave e inminente ..... 45

## 8ª ETAPA: Los largos llanos

Vigilancia de la salud..... 49

## 9ª ETAPA: Esprintando

Coordinación de actividades empresariales ..... 53

## ÚLTIMA ETAPA: El paseo del ganador

Protección de los trabajadores especialmente sensibles ..... 57



# ETAPA PRÓLOGO

## **INTEGRACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

*La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.*

**Reglamento de los  
Servicios de Prevención  
(R.D. 39/1997 de 17 de enero)  
Artículo 1**





Antes de tomar cualquier decisión sobre cómo cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tú como empresario, tienes un deber que va más allá de lo meramente formal.

Debes pensar en **prevención de riesgos laborales** y ser consciente del compromiso que ello conlleva para ti, como empresario. Lo primero que has de saber es que eres el responsable de la protección de tus trabajadores y que, por esta razón, debes poner a su alcance todos los medios necesarios para que, adelantándose a los riesgos que les rodean en su quehacer diario, evites que se **enfermen o se accidenten**.

Sólo de esta forma, elevarás al máximo nivel posible las condiciones de seguridad y salud de tu empresa y tus trabajadores alcanzarán el más alto grado de bienestar, físico, psíquico y social posible. Evitando accidentes, enfermedades e insatisfacciones entre tus empleados mejorarás la productividad y la rentabilidad de tu negocio.

Pues bien, si afrontas esta obligación de una forma responsable, debes saber que, a partir de ese momento, todas las actividades que se realicen en tu empresa y todas las decisiones que se tomen por tu personal se harán bajo un prisma preventivo, en conjunto con otros ya habituales como son costes, eficacia, rentabilidad, calidad, etc. Pensar en prevención significa seleccionar a personal cualificado para las tareas a realizar o formar a la plantilla para que realice trabajos productivos y seguros y significa también, comprar equipos de trabajo adecuados a la tarea a realizar, e incluso invertir en revisiones o inspecciones de mantenimiento, hasta un largo etcétera de decisiones que incluirán acciones del tipo participación, implicación y cooperación y que supondrán una mejora constante de tu competitividad.

Así, y solo así, integrarás la prevención de riesgos laborales en tu gestión empresarial.

Para conseguir que dicha integración sea posible es necesario diseñar, implantar y aplicar un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. Este plan y todas las actividades preventivas que su desarrollo implique deberán ser realizadas por personal cualificado para ello, que trabajará o bien directamente para nosotros o para la empresa que nos preste el servicio, que en España son los denominados Servicios de Prevención Ajeno (SPA).

Que la prevención la llevemos a cabo con personal nuestro o a través de una empresa externa no es una decisión sólo nuestra. Optar por una u otra elección dependerá del tamaño de tu empresa y de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma. Incluso, cumpliendo los requisitos que la ley nos indica, podrás gestionar tú mismo la prevención.

Llegados a este punto es necesario recordar que tú como gestor de empresa no puedes hacerte cargo personalmente de todo y que contar con la ayuda de personal cualificado en prevención tiene un valor incalculable. Pues bien, por ello es importantísimo que la cosa funcione. Escogas la opción que escojas, ésta tendrá un valor económico concreto, en tu mano está que no sea un gasto sino una inversión.

Somos conscientes del reto que supone gestionar la prevención en tu empresa, pero también sabemos que tras una **dura etapa inicial** habrás implantado un sistema de prevención perfectamente integrado en el conjunto de la misma.

Hasta que no superes la idea de que la prevención es algo más que tomar decisiones aisladas e independientes y te dirijas hacia un cumplimiento de la ley que vaya más allá de lo formal, no se puede descartar que vayas a estar exento de sufrir las consecuencias, tanto económicas, como administrativas y jurídicas de un accidente laboral o una enfermedad profesional en tu empresa.

Esta guía se ha planteado con la sola idea de apoyarte en esa primera etapa, donde desde el diseño de tu empresa debes adoptar las decisiones fundamentales para proteger la seguridad y la salud de tus trabajadores. Siendo conscientes del esfuerzo y la inversión en tiempo que supone estar al frente de una empresa, hemos pretendido que, en la medida en que la ley nos lo permita, la aplicación de lo contenido en esta guía sea fácil y eficaz.

# 1ª ETAPA: CONTRARRELOJ

**MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN:  
“En tu empresa, elige la modalidad que mejor te convenga”**

*En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.*

**Ley de Prevención de Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)  
Artículo 30**





Si no eres un especialista en temas preventivos, no debes darte por vencido, es verdad que ser veterano es un grado, pero al igual que en el caso de la contra reloj, integrar la prevención en tu empresa es sinónimo de fortaleza y esta se puede trabajar para mejorar el resultado.

Como punto de partida y siguiendo con el símil, debes hacer un reconocimiento del terreno. En este paso ya habrás asumido, tal y como lo explicábamos en la introducción de esta guía que, como empresario, es a ti a quien le corresponde garantizar la protección eficaz de tus trabajadores en materia de seguridad y salud.

Ahora bien tú, como empresario o directivo de tu empresa, debes decidir cómo vas a organizar estas actividades y lo debes hacer optando entre varias opciones, en función del **tamaño** de tu **plantilla**, la **peligrosidad** o no de tus **actividades** e, incluso, de si tú trabajas o no **en la empresa**. Así decidirás entre:

- Asumir **personalmente** la actividad.
- **Designar** a uno o a varios de tus trabajadores para que desarrollen la actividad preventiva.
- Constituir lo que se ha venido a llamar **servicio de prevención propio**.
- Recurrir a una o a varias entidades externas especializadas que presten el servicio bajo el nombre de **servicio de prevención ajeno**.

## I. ASUNCIÓN PERSONAL POR PARTE DEL EMPRESARIO

Dado el tamaño y la actividad de tu empresa, es posible que te decidas a asumir directamente el desarrollo de la actividad preventiva. Pues bien, has de saber que esto podrá ser así siempre que:

- Tu empresa cuente con una plantilla de **hasta 10 trabajadores en todo caso**.
- Tu empresa ocupe **hasta 25 trabajadores**, siempre y cuando dispongas de un **único centro de trabajo**.
- Tú desarrolles, **de forma habitual**, la actividad profesional en el centro de trabajo.

- Tú tengas la **capacidad necesaria** para desarrollar las funciones preventivas a asumir, según los riesgos a los que están expuestos tus trabajadores y la peligrosidad de tus actividades. (Para saber con qué capacidad has de contar debes consultar el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Que tu actividad empresarial no sea una de las consideradas **actividades peligrosas**. (Para saber cuáles son consulta el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).  
La **vigilancia de la salud**, así como aquellas otras actividades no asumidas por ti, deberán cubrirse mediante alguna de las restantes modalidades de organización preventiva.

**¡ANÓTATELO!**: Eso sí, al asumir la gestión de la prevención en tu empresa de manera personal, deberás someterte a **auditorías periódicas**.

## II. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES

Otra de las opciones que puedes barajar es la de designar a **uno o varios** de tus trabajadores para que se ocupen de la actividad preventiva.

Ahora bien, los trabajadores que designes para realizar tareas preventivas deberán contar con una **formación** previa, que se corresponda, al menos, con las funciones que vayan a realizar.

Si nada más tomar la decisión, o con el paso del tiempo, compruebas que para la realización de determinadas actividades preventivas como son la *vigilancia de la salud*, *las mediciones higiénicas*, o *la formación a los trabajadores*, *no es suficiente con la designación de dichos trabajadores*, has de saber que podrás recurrir para la realización de aquellas a un **Servicio de Prevención Ajeno**. (Para saber **qué es o cómo recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno** consulta el Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención y para conocer los distintos **niveles de capacitación y formación** profesional que pueden tener los trabajadores designados debes consultar, asimismo, el Reglamento de los Servicios de Prevención, en este caso el Capítulo VI).

**¡ANÓTATELO!** A la hora de determinar el **número** de trabajadores designados, así como los **medios** y el **tiempo** que debes disponer para el desempeño de la actividad preventiva, deberán ser los **necesarios** para desarrollar **adecuadamente** estas funciones.

### III. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Debes saber que, en algunos casos, las empresas se ven **obligadas** a constituir un **Servicio de Prevención Propio**. Si esto es así, la organización que requiere esta modalidad es más compleja. Esto es, se ha de seleccionar, contratar o formar a trabajadores para que tengan una mayor cualificación técnica, necesaria para desarrollar de forma exclusiva en la empresa esta actividad y, para ello también, han de adquirirse o instalarse en la empresa una serie de medios más especializados, como son: el instrumental para la realización de mediciones higiénicas, aulas de formación, equipos informáticos, instrumental sanitario o de primeros auxilios, etc.

Pues bien, esta modalidad será obligatoria cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias en tu empresa:

- Que cuentes con **más de 500 trabajadores**.
- Que tu plantilla tenga **entre 250 y 500 trabajadores**, pero se desarrolle una de las **actividades consideradas peligrosas**. (Ver Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención)
- Cuando así lo decida la **autoridad laboral**.

**¡ANÓTATELO!** En casi la totalidad de las pequeñas y medianas empresas no se da la circunstancia de que constituir un Servicio de Prevención Propio sea obligatorio.

### IV. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

A la hora de decidirte por la modalidad preventiva que le sea más conveniente a tu empresa, puede ocurrir que contratar a un **Servicio de Prevención Ajeno** sea una de las opciones que estés barajando. También se da el hecho de que, en algunos casos, optar por esta modalidad es **obligatorio**. Estos casos se dan cuando:

- **La designación de trabajadores** no sea suficiente en tu empresa y no sea obligatorio constituir un Servicio de Prevención Propio.
- **La autoridad laboral** así lo decide.
- Para concertar sólo las **actividades no asumidas** por tí como empresario o por el Servicio de Prevención Propio.

A la hora de contratar un servicio de prevención ajeno debes saber que la decisión debe formalizarse en un **contrato escrito** que contenga, como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la **entidad especializada**.
- Identificación de la **empresa destinataria de la actividad**.
- **Especialidad o especialidades preventivas** objeto del contrato, con indicación para cada una de ellas de las **funciones y actuaciones concretas** asumidas por el Servicio.
- **La obligación del Servicio** de realizar **actividad de seguimiento y valoración** de la implantación de las actividades preventivas en la empresa cliente.
- **La obligación del Servicio** de **valorar la efectividad de la integración de la prevención** de riesgos laborales de la empresa cliente.
- **La obligación del Servicio de dedicar anualmente recursos** humanos y materiales para el desarrollo de la actividad preventiva en la empresa cliente.
- **La obligación del Servicio de asesorar**, en materia preventiva, al empresario, a los trabajadores y a sus representantes legales.
- **El compromiso de la empresa de comunicar** al Servicio **los accidentes y enfermedades** profesionales ocurridos en la empresa, así como **otras actividades preventivas** que realicen con otros recursos o servicios.
- **Duración de la prestación y condiciones económicas**.
- **Las actividades preventivas** que, siendo obligatorias para la empresa cliente, **no estén incluidas** en el concierto.

**¡ANÓTATELO!** Es conveniente que sepas que, a la hora de implantar en tu empresa la modalidad preventiva servicio de prevención ajeno, puedes optar por contratar los servicios de una o de varias de estas entidades especializadas. La única condición que has de cumplir es que estas colaboren entre sí cuando sea necesario.

## 2ª ETAPA: ALTA MONTAÑA

### GESTIÓN Y APLICACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

**“Ten en cuenta la  
prevención en cualquier  
actividad que realices y  
ordenes y en todas las  
decisiones que adoptes”**

*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 su política de prevención de riesgos laborales.*

**Reglamento de los  
Servicios de Prevención  
(R.D. 39/1997, de 17 de enero)  
Artículo 2**





Como **conductor** de tu empresa, eres tú el primero que debe **desarrollar la prevención**; solo de esta forma podrás **implicar** en este cometido a todas las personas que componen tu organización, incluidas las que tengan **responsabilidades de mando**, es decir, desde el director gerente hasta los encargados de nivel inferior.

Llegados a este punto, el primer paso será asumir que eres el responsable de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y que asumir dicha obligación implica cumplir con una serie de **obligaciones específicas** en materia de prevención de riesgos laborales:

- Evaluar los riesgos.
- Planificar la actividad preventiva.
- Gestionar los equipos de trabajo y los medios de protección.
- Informar, consultar y permitir la participación de los trabajadores.
- Formar a los trabajadores.
- Adoptar medidas de emergencia.
- Diseñar e implantar un protocolo de actuación en caso de riesgo grave e inminente.
- Vigilar la salud de los trabajadores.
- Documentar toda la actividad preventiva que desarrolles en tu empresa.
- Coordinar tu actividad empresarial con la de otros empresarios con los que colaboras o vas a colaborar.
- Proteger a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, a las trabajadoras en situación de embarazo, maternidad o lactancia y a los menores que pudieran trabajar en tu empresa. (Ver artículos del 14 al 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).

**¡ANÓTATELO!** Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal que estén a tu disposición, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de tu empresa.

Cumplir estas obligaciones implicará un trabajo de mayor o menor profundidad en función de cómo sea tu empresa. Por tanto debes sentarte a pensar y analizar cómo es tu empresa y cuáles son sus características principales:

1	<b>Cuál es tu actividad productiva.</b>
2	Cuáles son los procesos técnicos, las prácticas y los procedimientos organizativos.
3	Si tienes más de un centro de trabajo y qué características tienen.
4	Cuántos trabajadores tienes y cuáles son las funciones que desarrollan.
5	Cuánta de la gente que trabaja para ti tiene funciones y responsabilidades en materia preventiva.
6	Cauces de comunicación entre responsables, en relación con la prevención.
7	Cuál es la modalidad preventiva por la que has optado en tu empresa.
8	Hasta qué grado estás dispuesto a comprometerte con la prevención.
9	Con qué recursos humanos, técnicos, materiales y económicos vas a contar para la prevención de riesgos laborales en la empresa.

### ... Y saber que la Ley de prevención te impone que:

1. Lleves a cabo la prevención de riesgos laborales integrando la actividad preventiva en el sistema general de gestión de tu empresa.
2. Para conseguir dicha integración, implantes y apliques un Plan de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales es un documento vivo donde se reflejan los siguientes elementos:

Nº	DENOMINACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN
1	La identificación de la empresa.	6	Cauces de comunicación entre responsables, en relación con la prevención.
2	Su actividad productiva.	7	Identificación de los procesos técnicos, las prácticas y los procedimientos organizativos.
3	El número y características de los centros de trabajo.	8	La organización de la prevención en la empresa, con indicación de la modalidad preventiva y de la representación de los trabajadores que, en esta materia pudiera existir.
4	El número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.	9	La política, los objetivos y las metas que, en materia preventiva, pretende alcanzar la empresa.
5	La estructura organizativa con identificación de funciones y responsabilidades en materia preventiva de cada uno de los niveles jerárquicos.	10	Los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que se va a disponer para la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Una vez elaborado e implantado el Plan, no olvides que al mismo tendrá acceso la autoridad laboral, la autoridad sanitaria y los representantes de los trabajadores.

**¡ANÓTATELO!:** Para que tu Plan de prevención funcione es necesario que cumplas con la obligación legal de que este sea aprobado por la dirección de tu empresa, sea asumido por toda la estructura organizativa, en particular por todos los niveles jerárquicos, y conocido por todos tus trabajadores.

A la hora de diseñar y elaborar el Plan, debes utilizar **dos instrumentos esenciales** para gestionar y aplicar la prevención de riesgos laborales en tu empresa, que son:

1. La evaluación de los riesgos.
2. La planificación de la actividad preventiva.

Con ellos podrás realizar un **seguimiento** constante, incluyendo las **revisiones necesarias** de las actividades preventivas que se vayan ejecutando en tu empresa. De esta forma asegurarás la **mejora continua**.

## 1ª META VOLANTE:

### LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

*El empresario deberá consultar sobre el procedimiento de evaluación a realizar en la empresa a los representantes de los trabajadores.*

**Reglamento de los Servicios de Prevención  
(R.D. 39/1997, de 17 de enero) Artículo 3**

Es la **herramienta** que utilizarás obligatoriamente para **valorar la dimensión de aquellos riesgos que no has podido evitar** en tu empresa. Con ella obtendrás la **información necesaria** para tomar una decisión sobre las **medidas preventivas a adoptar**, así como la **prioridad de implantación** de las mismas. Esto es, en función del tipo y la magnitud del riesgo de que se trate adoptarás la medida que corresponda con más o menos urgencia, plasmando todo ello en un documento de trabajo eficaz.

Es necesario que realices una **evaluación inicial en cada uno de los puestos** de trabajo que existan en tu empresa.

Para poder realizar la evaluación de riesgos los pasos que debes dar son los siguientes:

**1º) Recabar toda la información** sobre:

- La organización, características y complejidad del trabajo.
- Las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y
- El estado de salud de los trabajadores.

**2º) Determinar los elementos peligrosos e identificar los trabajadores expuestos** a los mismos, valorando el riesgo existente de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

**3º) Identificar el riesgo**, entendiendo como tal todo aquello que puede producir un daño o deterioro de la seguridad y la salud de las personas.

Cuenta siempre con la información que te aporten los trabajadores sobre lo anteriormente señalado.

**¡ANÓTATELO!** El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *INSHT*, propone una lista no exhaustiva de peligros en su **procedimiento de evaluación de riesgos**. Si estás interesado consulta su **Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración, año 2003**.

**4º) Valorar el riesgo** de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para ello, te proponemos consultar la metodología del INSHT sobre la evaluación de las condiciones de trabajo en pymes (Nota Técnica de Prevención 330/93) para facilitar la detección de deficiencias en los lugares de trabajo, mediante la cumplimentación de cuestionarios de chequeo. En ella podrás ver un ejemplo de identificación y valoración de los riesgos de sufrir un daño para la salud con motivo del trabajo.

**5º) Cuando, una vez realizada la evaluación de riesgos, detectes la existencia de sufrir un accidente de trabajo o padecer una enfermedad profesional, es obligatorio que indiques, por escrito, las medidas preventivas que vas a implantar, diferenciando entre dos tipos:**

- Las dirigidas a **eliminar o reducir el riesgo**, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- Las encaminadas a **controlar periódicamente** las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

**¡ANÓTATELO!** La Ley de prevención de riesgos laborales nos indica el orden de prioridad a la hora de decidirnos por unas u otras medidas:

- 1º) Evitar los riesgos.
- 2º) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- 3º) Combatir los riesgos en el origen.

- 4º) Adaptar el trabajo a la persona.
- 5º) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- 6º) Sustituir lo peligroso por lo que tenga poco o ningún peligro.
- 7º) Planificar la prevención.
- 8º) Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la protección individual.
- 9º) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

**¡ANÓTATELO!:** Debes saber que aunque la ley no impone **plazos concretos**, queda en ti como empresario, la responsabilidad de ponerle fechas a las prioridades.

## TIPOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

Esta herramienta **NO** debes concebirla como un **documento estático** sino como un **proceso continuo**, de hecho, al menos deberás utilizarla en los siguientes momentos:

- **Inicialmente:** Se realiza con carácter general, ya sea con motivo de la declaración de apertura o por la iniciación de un programa de acción en materia de seguridad y de salud.
- **Periódicamente:** La evaluación y valoración del riesgo se debe mantener al día, lo que implica que cualquier cambio significativo en un proceso o actividad de trabajo, debe conducir a una revisión de la evaluación, y en tal sentido queda establecido en la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al establecer como obligación del empresario, la actualización de las evaluaciones cuando cambien las condiciones de trabajo.
- **Incidentalmente:** Cuando hayan ocurrido accidentes o daños para la salud o cuando se aprecie que las medidas de prevención o correctoras resultan insuficientes.

## 2ª META VOLANTE:

### PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

*Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda.*

**Reglamento de los Servicios de Prevención  
(R.D. 39/1997, de 17 de enero) Artículo 8**

La planificación es la segunda herramienta fundamental que vas a utilizar para implantar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de tu empresa. Esta te va a servir para establecer un **orden de prioridades** a la hora de **ejecutar las medidas preventivas** que han quedado propuestas una vez realizada la evaluación de riesgos. **Medidas que pueden ser materiales (como es el caso de instalación de una barandilla), de gestión (como el mantenimiento de los ascensores), integradoras (establecer las funciones que tiene cada departamento en materia de prevención).** En todo caso, en la planificación debes **incluir**:

- **Los medios humanos y materiales** necesarios. Como por ejemplo, el responsable de que la barandilla se instale y la barandilla.
- La asignación de los **recursos económicos** precisos. Es el caso del presupuesto estimado de la barandilla y de la instalación de la misma.

**¡ANÓTATELO!** La planificación de la actividad preventiva, también incluirá las **medidas de emergencia y la vigilancia de la salud** en tu empresa, así como la **información y la formación** a la que tienen derecho tus **trabajadores** en materia preventiva.

Deberás **planificar la actividad preventiva para un período de tiempo** determinado. Para ello deberás establecer fases y prioridades y, lo harás –como hemos visto anteriormente– guiado por la gravedad de los riesgos y el número de tus trabajadores que estén expuestos a los mismos.

**¡ANÓTATELO!** En la misma planificación establecerás fechas de control periódicas, pues estás obligado a realizar un seguimiento de esta actividad.



*¡Aviso para empresas con plantillas que no superen los 50 trabajadores!*

Si tu empresa tiene una plantilla comprendida entre **1 y 50 trabajadores** y si en ella **no se desarrollan actividades de las del Anexo I** del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades peligrosas) la legislación te permite reflejar en un **único documento el Plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva**.

Eso sí, este documento deberá guardar las siguientes características:

- Ser de **extensión reducida y fácil comprensión**.
- Estar plenamente **adaptado a la actividad y tamaño** de la empresa.
- Establecer las **medidas operativas** pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgo, así como el plazo para su ejecución.

**¡ANÓTATELO!** Te recomendamos consultar la herramienta informática PREVENCIÓN 10, diseñada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT): [www.prevenccion10.es](http://www.prevenccion10.es). Dentro de esta página evalúa-t, como herramienta de gestión, puede ayudarte a cumplir con tus obligaciones en materia preventiva guiándote en la confección de la evaluación de riesgos, la planificación de las actividades preventivas y el seguimiento de la ejecución. Además te podrá ayudar, a través de los documentos de Mi Plan, a elaborar e implantar el plan de prevención y a controlar y a mejorar tu actuación preventiva.



# 3ª ETAPA: MEDIA MONTAÑA

## DOCUMENTACIÓN

*[...], las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995,  
de 8 de noviembre)  
Artículo 7**





La prevención es algo dinámico, algo que tiene que ir evolucionando al mismo ritmo que tu empresa. No obstante, la propia legislación te va a indicar la necesidad de dejar constancia de las actividades preventivas pasadas, presentes y futuras de tu empresa. La documentación que la prevención te genere no sólo tendrá como fin ser prueba documental de tu grado de cumplimiento de la normativa si no que, además, debe servirte como herramienta de trabajo para ti y/o para los técnicos de prevención en los que tú delegues esta actividad.

Por todo ello y, en relación con la documentación que vas a generar en materia preventiva, tienes **tres tipos de obligaciones**:

**1º) Elaboración y conservación**: Como empresario debes elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación preventiva:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos, incluidas las revisiones e inspecciones periódicas que sean pertinentes.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Resultados de reconocimientos médicos y controles de salud.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad superior a un día de trabajo.

**2º) Remisión a la Autoridad Laboral**: Si cesas la actividad de tu empresa debes saber que estarás obligado a remitir toda la documentación a la que se hace referencia en el párrafo anterior a la Autoridad Laboral en el mismo momento en el que se produzca dicho cese.

**3º) Notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**: Deberás notificar por escrito a la Autoridad Laboral todos los accidentes y enfermedades que sufran tus trabajadores como consecuencia de la actividad que desarrollen en tu empresa.

**¡ANÓTATELO!**: Tener la **documentación** no implica que, solo con ello, tú cumplas la ley.



# 4ª ETAPA: CONTRARRELOJ POR EQUIPOS

## INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

*Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995,  
de 8 de noviembre)  
Artículo 34**





En esta etapa, una vez aprobado el Plan de Prevención y entendiéndolo como parte de este, debes prestar especial atención al **derecho** de tus **trabajadores** a la **información**, la **consulta** y la **participación**. Este derecho supone un **correlativo deber**, para ti, de informar, consultar y permitir participar a tus trabajadores en todas las cuestiones que afecten a su seguridad y a su salud. A efectos prácticos, sobre cada obligación te informamos de lo siguiente:

**1º) Información:** Deberás proporcionar información a los trabajadores sobre:

- a. Los **riesgos** que se hayan detectado en la empresa en su conjunto o en cada puesto de trabajo o función.
- b. Las **medidas de protección o prevención** que se hayan adoptado en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Es recomendable que generes **registros documentales** sobre la información que suministres a tus trabajadores en materia preventiva.

**¡ANÓTATELO!:** Si en tu empresa cuentas con **representantes de los trabajadores**, la información en materia preventiva, se la facilitarás a través de los mismos; no obstante, deberás informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

**2º) Consulta y participación:** Es tu deber como empresario permitir la participación y la realización de propuestas de tus trabajadores en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, que pueden ser dirigidas tanto a ti empresario, como a los órganos de participación y representación de tu empresa.

**¡ANÓTATELO!:** Es recomendable que generes actas de reuniones de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como un procedimiento para la comunicación de riesgos y sugerencias de mejora.



# 5ª ETAPA: PREMIO ESPECIAL DE LA MONTAÑA

## FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

*El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)  
Exposición de motivos. Párrafo 4º**





Para determinar la forma en la que debes llevar a cabo la formación a tus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, tienes que tener presente lo que la ley nos ordena a este respecto o, dicho de otro modo, la formación debe ser:

- **Teórica y práctica.**
- **Suficiente y adecuada.**
- **Centrada** específicamente en el puesto de trabajo o función.
- **Adaptada** a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.
- Impartida, siempre que sea posible, **dentro de la jornada de trabajo** o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.
- **Impartida por la empresa** mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.
- **Su coste** no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Además, dicha formación deberá impartirse:

- **En el momento que contrates** a un trabajador, cualquiera que sea la modalidad y duración del contrato.
- Cuando se produzcan **cambios** en las funciones que desempeñan tus trabajadores.
- Cuando introduzcas **nuevas tecnologías** en tu empresa.
- Cuando haya cambios en los **equipos de trabajo**.
- **Periódicamente**, si se considera necesario.

**¡ANÓTATELO!:** La formación a los trabajadores en prevención de riesgos laborales, debe impartirse a través de la modalidad preventiva que hayas implantado en tu empresa, eso es:

- Por ti, si has asumido tú la prevención.
- Por tus trabajador/es designado/s.
- Por tu servicio de prevención propio o
- Por el/los servicio/s de prevención ajenos con los que hayas concertado la prevención.

## 5ª ETAPA: PREMIO ESPECIAL DE LA MONTAÑA

Antes de finalizar esta etapa queremos advertirte sobre el hecho de que los **justificantes de la formación e información** que han recibido tus trabajadores no son obligatorios, aunque si recomendables de cara a la memoria anual que has de confeccionar sobre las actuaciones preventivas realizadas en tu empresa.

# 6ª ETAPA: CRONO- ESCALADA

## MEDIDAS DE EMERGENCIA

*El empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios.*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)  
Artículo 14**





**Todo empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores.** Este hecho te obliga a contemplar y prever las posibles situaciones de emergencia que se pudiesen dar en tu empresa y adoptar las medidas necesarias para actuar en caso de que se dieran tales circunstancias en tu empresa.

Por esta razón, **estás obligado a establecer las medidas de actuación en caso de las emergencias que puedan sobrevenirse.** Dichas medidas suelen plasmarse en un documento denominado comúnmente **Plan de Emergencia.** Hay casos en los que las empresas por tamaño, tipo de actividad y cantidad de sustancias peligrosas empleadas deben elaborar una documentación más específica denominada **Plan de Auto-protección.**

En cualquier caso y de **forma específica,** deberás tener en cuenta:

- El **tamaño** de tu empresa.
- La **actividad** que en ella desarrolláis.
- Las **características** propias de la empresa.
- Así como la posible presencia de **personas ajenas** a la misma.

En el mismo Plan reflejarás el conjunto de medidas que necesariamente se han de adoptar en materia de **primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación** de todo tu personal, caso de darse una situación de emergencia.

De manera inicial y posteriormente, de forma periódica, deberás poner **en práctica y comprobar las medidas de emergencia necesarias** para proteger a los trabajadores de los riesgos que de esta naturaleza puedan producirse, como pueden ser la materialización de un accidente de trabajo, incendios, explosiones, emanaciones de gas, inundaciones, desplomes, derrumbes, amenazas de bomba, etc. Por eso es necesario que, previamente a diseñar el plan de emergencia, analices las posibles situaciones de emergencia que pueden darse en tu empresa y las medidas que vas a tener que adoptar.

Por otra parte, deberás **designar, en número suficiente**, a los trabajadores que pongan en marcha tales medidas, facilitarles el **material adecuado y formarles**. También es obligatorio que establezcas las relaciones necesarias con servicios externos en lo referente a primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

**¡ANÓTATELO!**: Además de elaborar el Plan de Emergencia, te recomendamos que guardes **registro documental** de:

- Instrucciones en el manejo de equipos y medios de lucha contra incendios y otras intervenciones previsibles en el Plan de Emergencia.
- Normas de actuación en primeros auxilios y registro de curas practicadas.
- Carteles o tarjetas personalizadas con informaciones básicas: teléfonos de emergencias y normas de actuación.

# 7ª ETAPA: ALTA MONTAÑA

## RIESGO GRAVE E INMINENTE

*Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995, 8 de noviembre)  
Artículo 21**





Como máximo responsable de la seguridad y la salud de tus trabajadores y en relación a los riesgos graves e inminentes a los que pudieran estar expuestos tus trabajadores tienes los siguientes deberes que cumplir:

- 1º) **Deber de información**, pues debes informar lo antes posible a aquellos de tus trabajadores que estén o puedan estar expuestos a riesgos graves o inminentes. Les debes informar de esta circunstancia, de la naturaleza de dichos riesgos, así como de las medidas adoptadas o que deberán adoptarse en materia de prevención.
- 2º) **Deber de actuación**, con base al cual deberás poner en práctica las medidas necesarias y dar las instrucciones pertinentes para que aquellos de tus trabajadores sometidos a riesgo grave e inminente puedan interrumpir el trabajo y ponerse a salvo, abandonando inmediatamente sus puestos de trabajo.
- 3º) **Deber de prevención**, para disponer lo necesario para que aquel de tus trabajadores que no pueda ponerse en contacto contigo o con su encargado o superior jerárquico, en una situación de esta envergadura, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.
- 4º) **Deber de formación**, para que, ante una situación como la descrita en el párrafo anterior, tus trabajadores estén preparados para actuar conforme se ha explicado anteriormente.

También es necesario que sepas que los **representantes legales** de tus trabajadores, por acuerdo mayoritario de sus miembros, o en caso de emergencia por decisión mayoritaria de los **delegados de prevención**, podrán paralizar la actividad siguiendo las siguientes reglas:

- **Comunicártelo** de inmediato, así como a la Autoridad Laboral.
- La Autoridad Laboral, en el plazo de 24 horas, **anulará o ratificará** la paralización acordada.

**¡ANÓTATELO!** Riesgo grave e inminente es, para la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aquel que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. Para que dicho riesgo sea calificado como grave e inminente, es necesario que se den dos condiciones:

- Que la exposición al riesgo se produzca de forma inmediata.
- Que en caso de materializarse el riesgo, este produzca consecuencias graves para la salud.

# 8ª ETAPA: LOS LARGOS LLANOS

## VIGILANCIA DE LA SALUD

*Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)  
Artículo 22**





La vigilancia de la salud es un derecho que debes **garantizar** a todos los trabajadores de tu plantilla que quieran someterse a ella o que, en determinados supuestos, tengan la obligación de someterse a ella.

Por tanto, como norma general, podemos afirmar que la vigilancia de la salud solo podrás llevarla a cabo cuando tus trabajadores presten su **consentimiento**, con **3 excepciones, previo informe de los representantes de los trabajadores**:

- 1º) Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea **imprescindible** para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- 2º) Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un **peligro** para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- 3º) Cuando esté establecido en una **disposición legal**, debido a riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

La vigilancia de la salud en general adopta distintas modalidades:

- **Inicial**, con ocasión del ingreso de un trabajador en tu empresa.
- **Adicional**, con motivo de síntomas de empeoramiento o por la exposición a determinados riesgos específicos.
- **Periódica**, la que se realiza cada cierto tiempo, previamente determinado por la normativa vigente o por acuerdo entre empresa y trabajadores.
- **Post-ocupacional**, la que se realiza después de extinguida la relación laboral. Eso ocurrirá en los supuestos en los que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario.

Los reconocimientos médicos y/o controles de salud que realices en tu empresa deben cumplir los siguientes requisitos:

- Causarán las **menores molestias** posibles al trabajador y serán proporcionales al riesgo.
- El **derecho a la intimidad y a la dignidad** de la persona, así como a la **confidencialidad** de la información relativa al estado de la salud, será respetado.

- Tú como empresario no podrás utilizar los datos relativos a los controles sanitarios con **finés discriminatorios**, ni en perjuicio del trabajador.

**¡ANÓTATELO!** sobre la actividad sanitaria que realices deberás guardar la siguiente documentación:

- La relacionada con la práctica de los **controles del estado de salud y la aptitud** de tus trabajadores.
- La relación de **enfermedades profesionales y accidentes de trabajo** que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- La **memoria y programación anual** de la actividad sanitaria del servicio de prevención.

También te recomendamos que registres, de forma voluntaria, la siguiente documentación:

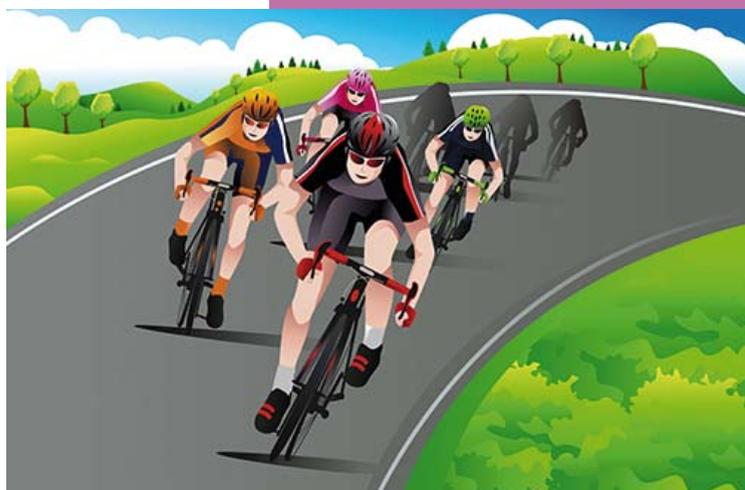
- La relacionada con la **consulta a los representantes** de los trabajadores sobre el plan de reconocimientos médicos.
- La notificación de que tus trabajadores han sido informados de los resultados de la vigilancia de su salud.
- El consentimiento de tus trabajadores cuando la vigilancia de la salud sea voluntaria.
- Los protocolos y procedimientos de vigilancia de la salud utilizados en tu empresa.

# 9ª ETAPA: ESPRINTANDO

## COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

*Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales  
(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)  
Artículo 24**





**En este tema** debes saber que si tus trabajadores comparten centro de trabajo con trabajadores de más empresas y existe concurrencia de los trabajos, tendrás tú, y el resto de empresarios, la **obligación de cooperar y coordinar vuestras acciones preventivas frente a los riesgos laborales**.

Este deber de cooperación se aplica a **todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo**.

Entre todos tendréis que establecer los **recursos o los medios necesarios para coordinaros** así como la información que sobre los mismos debéis facilitar a vuestros respectivos trabajadores.

Esta obligación es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que tus trabajadores **no presten servicios** en el centro de la empresa principal, pero si utilicen la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

**Todas las empresas os informaréis recíprocamente** de los riesgos que cada una de vuestras actividades genere, así como de las consecuencias. En particular de aquellos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de actividades.

Esta información deberá:

- Ser suficiente.
- Proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio relevante en las actividades concurrentes, cuando se haya producido una situación de emergencia o cuando se produzca un accidente de trabajo como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes.
- Facilitarse por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Entre los empresarios deberéis comunicaros de inmediato toda **situación de emergencia** susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

Además deberás informar a tus trabajadores y a sus representantes sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo.

Por otra parte, si eres empresario titular o principal, tendrás la obligación de:

**1º) Informar e instruir** a los otros empresarios, que desarrollen sus actividades en tu centro, sobre los riesgos detectados en el mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.

**2º) Vigilar** que los contratistas o subcontratistas cumplan la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios de las siguientes características:

- a. Que correspondan a tu propia actividad como empresa principal y
- b. Que las desarrollen en tus propios centros de trabajo.

Todos estos deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican también a los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

# ÚLTIMA ETAPA: EL PASEO DEL GANADOR

## PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá de lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.*

**Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales (Ley 31/1995,  
de 8 de noviembre) Artículo 14**





Es importante resaltar la obligación que tiene todo empresario de garantizar una protección especial a los trabajadores sensibles a determinados riesgos, pudiendo definir a este colectivo, como aquellos trabajadores más vulnerables. Dicha vulnerabilidad puede sobrevenirles por causa de sus propias características personales o estado biológico conocidos, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

En atención a ello, efectuarás las evaluaciones de los riesgos y la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias, y la determinación de puestos de trabajo cuyo desempeño no ponga en peligro a estos trabajadores en cuestión, a los demás trabajadores o a otras personas relacionadas con tu empresa.

Tienes la obligación de evaluar de forma especial todos los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación y, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos de forma que no afecten negativamente a los aspectos que hacen referencia a la fertilidad y al desarrollo de la descendencia.

### PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En relación a la maternidad, debes cumplir ciertas obligaciones para proteger a las trabajadoras embarazadas, o que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia, frente a determinados agentes, procedimientos o condiciones de trabajo.

- Derecho de ausentarse del trabajo sin merma de su retribución para la realización de **exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

Por todo ello, al evaluar los riesgos de tu empresa, has de tener en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de aquellas de tus trabajadoras que estén embarazadas, en situación de parto reciente o en período de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud, en la del feto o en la del hijo.

## ÚLTIMA ETAPA: EL PASEO DEL GANADOR

Si los resultados de la evaluación revelan riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, debes tomar alguna de estas medidas:

- **Adaptación** y modificación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo para evitar cualquier riesgo a la trabajadora afectada.
- La **suspensión** del trabajo nocturno y del trabajo a turnos, cuando ello resulte necesario.

Estas medidas se toman en el siguiente orden de prioridad:

- 1º) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, no resulte posible o, efectuada tal adaptación, las nuevas condiciones afectaran negativamente a la salud de tu trabajadora embarazada o del feto, y así lo certificaran los servicios con quien se hubiera concertado la cobertura de los riesgos profesionales y el facultativo que realice su seguimiento, adoptarás las medidas necesarias para que desempeñe un puesto de trabajo o función diferente que sea compatible con su estado.
- 2º) Si el cambio de puesto de trabajo o de función no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora afectada podrá pasar a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada.
- 3º) Lo expuesto anteriormente, será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificarán los servicios médicos con quienes se hubiera concertado la cobertura de los riesgos profesionales.

### PROTECCIÓN A MENORES

A los menores los debes considerar trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos debido a su desarrollo incompleto, su inexperiencia y su inmadurez. Por lo tanto es importante que tengas en consideración las siguientes advertencias.

- En materia de **prohibiciones**:

- Se prohíbe a los menores de 18 años la realización de trabajos nocturnos y de horas extraordinarias.
- También se prohíbe a los menores de 18 años la realización de ciertas actividades y trabajos insalubres, tóxicos, penosos y peligrosos, que están previstos en el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer, hoy sin vigencia, y a los menores.

- En materia de **derechos**:

- Los menores de 18 años tienen derecho a un descanso de 30 minutos durante la jornada diaria continuada, siempre que ésta exceda de 4 horas y media y
- A un descanso semanal, como mínimo de 2 días ininterrumpidos.

- En materia de **obligaciones**, debes realizar:

- La evaluación de los puestos de trabajo que puedan ser o estén ocupados por menores de 18 años, teniendo en cuenta los riesgos específicos de la falta de experiencia, la inmadurez y el incompleto desarrollo de los jóvenes.
- La información a dichos jóvenes y a sus padres o tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas preventivas adoptadas.

## EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES DE DURACIÓN DETERMINADA

Debido al cambio constante de actividad y a la falta de información y formación sobre los peligros y las medidas correctoras, los trabajadores con relaciones de trabajo temporales están especialmente expuestos a los riesgos inherentes a su trabajo.

Pues bien, para estos trabajadores, el nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral debe ser el mismo que el dispensado a los restantes trabajadores de tu empresa, siendo por ello injustificada cualquier diferencia de trato.

## ÚLTIMA ETAPA: EL PASEO DEL GANADOR

Por tanto debes informar a los trabajadores que te presten servicio temporal antes de iniciar la actividad acerca de:

- Los riesgos a que están expuestos.
- La necesidad de las cualificaciones y aptitudes profesionales que exige la realización del trabajo.
- La exigencia de controles médicos especiales.
- La exigencia de riesgos específicos en el puesto de trabajo a cubrir.
- Las medidas de protección y prevención más adecuadas.

En relación con la formación que impartas a los trabajadores temporales, ésta debe ser:

- Suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.
- Adaptada a la cualificación y experiencia profesional que exige el puesto de trabajo.
- Específica de la naturaleza y la magnitud de los riesgos a los que estén expuestos.

**¡ANÓTATELO!:** Los trabajadores temporales tienen derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.

Por último, a título informativo, enumeramos las obligaciones que en materia preventiva corresponden a empresa usuaria y empresa de trabajo temporal respecto a los trabajadores puestos a disposición:

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA	OBLIGACIONES DE LA ETT
<p>La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de seguridad social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.</p>	<p>Realización de controles de salud y/o reconocimientos médicos.</p>
<p>Cumplimiento de las obligaciones en materia de la información en relación a los riesgos y medidas de protección y prevención.</p>	<p>Formación e información sobre los riesgos y la experiencia y cualificación profesional que ello exige.</p>
<p>Informar a los representantes del personal de la presencia de trabajadores cedidos o puestos a su disposición por la empresa de trabajo temporal y éstos podrán dirigirse a aquellos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente.</p>	
<p>Informar a la empresa de trabajo temporal y esta a los trabajadores afectados, antes de su incorporación, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.</p>	

## TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Si en tu plantilla cuentas con trabajadores con discapacidad, sabrás que estos han de recibir el mismo tratamiento que los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.



# NOTA AL CORREDOR

*No siendo objeto de esta guía la auditoría en materia de prevención de riesgos laborales consideramos interesante exponer información sobre la misma:*

*La auditoría es un instrumento de gestión que refleja la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente.*

*Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Asimismo, las que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.*

*Por otra parte, las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma, según modelo establecido en el Anexo II del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*





Esta guía se ha planteado con la sola idea de ayudar a los empresarios a integrar la prevención en sus organizaciones, tomando conciencia de que ya desde el diseño de la empresa se deben adoptar decisiones fundamentales para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Siendo conscientes del esfuerzo y la inversión en tiempo que supone estar al frente de una empresa, se ha pretendido que la aplicación de lo contenido en esta guía sea fácil y eficaz.

## **Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

C/ Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123. Fax: 91 420 61 17

[www.madrid.org](http://www.madrid.org)