

Guía para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en PYMES y MICROPYMES

CECAM CEOE-CEPYME
Castilla-La Mancha

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PYMES Y MICRO PYMES

CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha

C/ Reino Unido, 3-3ª Planta

45005-Toledo

Tfno.: 925 28 50 15

Fax: 925 21 57 52

Correo electrónico: cecam@cecam.es

Web: www.cecam.es

Presentación



Acerca de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)

Es la Organización Empresarial más representativa de Castilla-La Mancha, de carácter intersectorial, sin ánimo de lucro, independiente y de adhesión voluntaria. Fue constituida por las cinco organizaciones empresariales intersectoriales y provinciales de la región (Confederación de Empresarios de Albacete, Confederación Provincial de Empresarios de Ciudad Real, Confederación de Empresarios de Cuenca, Confederación Provincial de Empresarios de Guadalajara y Federación Empresarial Toledana), integrando a través de ellas a más de 300 asociaciones, siendo asociadas las entidades constituyentes y las organizaciones empresariales regionales sectoriales.

La Confederación pretende la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses generales y comunes de las empresas, con especial interés en la prestación de servicios que aporten valor al asociado.

Desde el principio, la patronal regional, integrada en CEOE y CEPYME, ha venido asumiendo responsabilidades que han contribuido a la vertebración autonómica, consiguiendo con ello una cohesión empresarial.

¿Qué función tiene?

I. REPRESENTACIÓN

- » Representa a las asociaciones integradas, en cerca de 100 foros de participación. Conjuga los intereses de todos y cada uno de los asociados.

II. INTERLOCUTOR EMPRESARIAL DE LA REGIÓN

- » Reconocida por las organizaciones empresariales, los empresarios, los autónomos, las Instituciones públicas y privadas, como el principal interlocutor empresarial de Castilla-La Mancha.
- » Comprometida con la sociedad.
- » Coordina los servicios que se prestan, con los de las organizaciones empresariales provinciales.

III. SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

- » Jurídico-laboral, Económico, Internacional, De formación, Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación.
- » Cursos, seminarios, conferencias, reuniones, jornadas, foros, publicaciones, revista informativa.

La inclusión del papel desempeñado por las organizaciones empresariales de nuestro país, como es CECAM CEOE-CEPYME, dentro de la Constitución Española, da muestra de la relevancia de estas organizaciones, tal y como se recoge en el Artículo 7 del Título Preliminar de la Carta Magna, donde además se destaca su contribución a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y sociales.

CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha

C/ Reino Unido, 3-3ª Planta

45005-Toledo

Tfno.: 925 28 50 15

Fax: 925 21 57 52

Correo electrónico: cecam@cecam.es

Web: www.cecam.es

ÍNDICE

Introducción.....	10
La importancia de las PYMES y MICROPYMES en la estructura Empresarial Española	13
La Siniestralidad Laboral en España.....	15
¿Cómo organizar la prevención de mi empresa?	18
Asunción personal por el empresario	19
Designación de trabajadores	22
Servicio de prevención propio.....	25
Servicio de prevención ajeno	28
Claves para una correcta integración de la prevención	31
El pilar fundamental: el empresario	32
La implicación de los trabajadores	33
Identificación y actuación frente al riesgo laboral	34
Formación e información a los trabajadores.....	35
Nombramiento del recurso preventivo.....	36
Control de la salud de los trabajadores.....	38
Medidas de emergencia	40
Control de la siniestralidad e investigación de accidentes	41
Coordinación de actividades empresariales.....	43
Aspectos laborales en la subcontratación de obras y servicios..	45
Gestión documental de la prevención	47
Relación entre la empresa y el servicio de prevención ajeno 48	48
El servicio de prevención ajeno	49
La contratación de servicios preventivos.	50
Funciones que desarrolla un servicio de prevención ajeno.	54
Responsabilidades de la empresa en materia de prevención .55	55
La responsabilidad empresarial.....	56
Responsabilidades en el ámbito administrativo.....	57
Responsabilidades en el ámbito civil.	58
Responsabilidades en el ámbito penal.	59
La responsabilidad de los trabajadores.....	60

Introducción

¿Por qué esta Guía de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha?

A pesar de los muchos esfuerzos que desde distintas organizaciones empresariales se vienen realizando, es obvio que la implantación del Plan de Prevención en las empresas en general es una asignatura pendiente. Este hecho se acrecienta, aún más, en las pymes y micro pymes, independientemente de la actividad a la que se dediquen.

La correcta integración de la prevención de riesgos laborales en cualquier empresa implica la implantación de una cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos de la organización, cultura que debe abarcar todos los puestos de trabajo, al empresario y a todos los trabajadores, actores estos últimos de vital importancia para la implantación de cualquier política de prevención.

Esta guía de integración de la prevención en pymes y micropymes, pretende facilitar la información necesaria a los empresarios para que de una forma sencilla y ordenada, conozcan las distintas actividades que se deben realizar en la empresa, cómo realizarlas y de qué herramientas se dispone desde el punto de vista operativo y legal, siempre con la finalidad de implantar una serie de conductas y actividades en el seno de la empresa, que contribuyan a trabajar con seguridad a todos los integrantes de la organización.

La elaboración de esta Guía no es más que el compromiso e implicación de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM) por contribuir a reducir la siniestralidad laboral en la región, implantando y extendiendo la cultura preventiva entre empresarios y trabajadores, actividad que llevamos realizando desde el año 1996.

No olvide que para ampliar la información recogida en este documento, así como para solventar cualquier duda del mismo, dispone de los Gabinetes de Asistencia Técnica en PRL de CECAM (Confederación de Empresarios de Albacete, Federación Empresarial de Ciudad Real, Confederación de Empresarios de Cuenca, Confederación Provincial de Empresarios de Guadalajara y Federación Empresarial Toledana), donde se reciben consultas presenciales, telefónicas y telemáticas.

A photograph of a factory production line. In the foreground, a conveyor belt with green rollers moves two rows of white plastic bottles. Above the belt, two black vertical poles support lights with green and orange lenses. The background shows more industrial machinery and a worker in a red cap. The text is overlaid in the upper center.

**La importancia de las
PYMES y MICROPYMES
en la estructura
Empresarial Española**

Las pequeñas y medianas empresas representan más del 99% del tejido empresarial en España y son las principales generadoras de empleo.

Se entiende por pequeña y mediana empresa, aquellas que cuentan con menos de 250 trabajadores y su volumen de negocio anual no supera los 50 millones de euros.

En España, la mayoría de pequeñas y medianas empresas, se agrupan en las denominadas microempresas, que cuentan con un máximo de 9 trabajadores. Este es el perfil predominante en nuestro país y conforman más de un millón de empresas en nuestro tejido empresarial.

Atendiendo a una distribución sectorial de nuestro tejido empresarial, cabe destacar los datos reseñados en la siguiente tabla:

	Micro Sin asalariados	Micro 1-9	Pequeñas 10-49	Medianas 50-249	PYME 0-249	Grandes 250 y más
Industria	39,3%	45,4%	12,5%	2,4%	99,5%	0,5%
Construcción	62,9%	33,5%	3,3%	0,3%	100,0%	0,0%
Comercio	50,0%	46,6%	2,9%	0,4%	99,9%	0,1%
Resto de Servicios	57,9%	38,3%	3,1%	0,6%	99,9%	0,1%
Total	55,6%	40,0%	3,7%	0,6%	99,6%	0,1%

- » En el sector industrial, el 12,5% de las empresas son pequeñas empresas (de 10 a 49 empleados), mientras que el 45,4% están formadas por microempresas (de 1 a 9 trabajadores).
- » El sector de construcción y resto de servicios representan el mayor número de empresas con un 62,9% y un 57,9% respectivamente.
- » En el sector comercio, el 50% son microempresas sin asalariados y más del 46% tienen entre 1 y 9 empleados.

La Siniestralidad Laboral en España



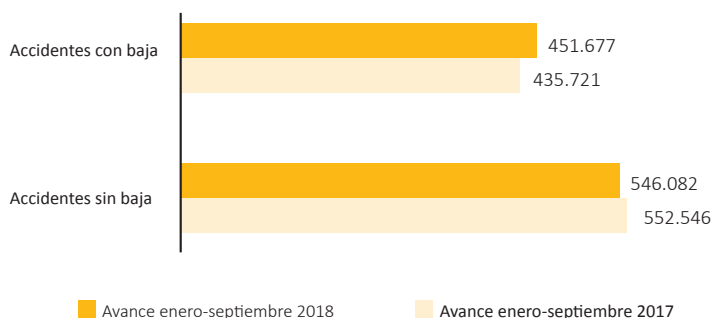
La reactivación económica y, por tanto, el aumento de trabajadores ocupados, ha supuesto un incremento de la siniestralidad laboral a nivel nacional.

De acuerdo a datos oficiales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, entre enero y septiembre de 2018, el número de accidentes de trabajo con baja fue 451.677, mientras que el de accidentes de trabajo sin baja fue 546.082.

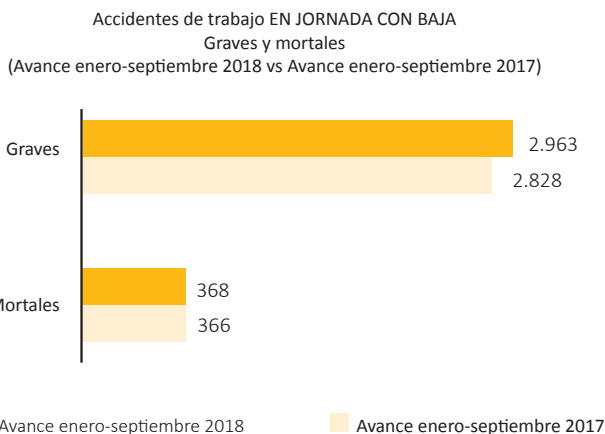
Comparando las cifras con el mismo periodo del año anterior, los accidentes con baja experimentaron un aumento del 3,7% y los accidentes sin baja un descenso del 1,2%.

En el caso de accidentes con baja, se produjeron 391.293 accidentes en jornada de trabajo y 60.384 accidentes in itinere. La variación en relación al año anterior significó un incremento del 3,7% en ambos casos.

Accidentes de trabajo CON BAJA Y SIN BAJA
(Avance enero-septiembre 2018 vs Avance enero-septiembre 2017)



En el caso de accidentes graves y mortales, entre enero y septiembre de 2018, se produjeron 2.963 accidentes graves y 368 accidentes mortales. En el primer caso se produce un aumento del 4,7%, mientras que la mortandad laboral aumenta un 0,5%.



Fuente: http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat18_09/ATR_09_2018_Resumen.pdf

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM) viene realizando, desde el año 1996, una importante labor por contribuir a reducir la siniestralidad laboral en la región, implantando y extendiendo la cultura preventiva entre empresarios y trabajadores, y colaborando con las distintas administraciones regionales y estatales, como la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FUNPRL), con la puesta en práctica de proyectos de asistencia técnica para las empresas de Castilla-La Mancha, en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, elaboración de guías y publicaciones, celebración de jornadas divulgativas para empresarios y encuentros de expertos en la materia, que se realizan de forma totalmente gratuita.

¿Cómo organizar la
Prevención de mi
empresa?



ASUNCIÓN PERSONAL DEL EMPRESARIO

Son distintas las formas en las que el empresario, en función del número de trabajadores y de la actividad realizada en la empresa, puede organizar sus recursos para cumplir con sus obligaciones legales en materia de prevención.

Para que el empresario pueda asumir personalmente la actividad preventiva de su empresa, se deben cumplir los siguientes

requisitos:

- » Que la empresa tenga hasta 10 trabajadores, o tratándose de una empresa que ocupe hasta 25 trabajadores, disponga solamente de un único centro de trabajo.
- » Que el empresario desarrolle su actividad habitual en el centro de trabajo.
- » Que disponga de una formación, al menos, de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Dependiendo de las actividades realizadas en el centro de trabajo y, en definitiva, del nivel de peligrosidad de las mismas, el empresario no podrá asumir personalmente la prevención de la empresa cuando se realice alguna de estas **actividades:**

- » Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- » Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad y a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.
- » Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo.
- » Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

- » Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos.
- » Actividades en inmersión bajo el agua.
- » Actividades en obras de construcción y excavación.
- » Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- » Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- » Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- » Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- » Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Sin embargo, en aquellas actividades de poco riesgo, donde no es necesario la realización de mediciones higiénicas o la realización de estudios técnicos de cierta complejidad, son las propias administraciones públicas a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, las que prestan un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La finalidad de este asesoramiento es facilitar al empresario una correcta integración de gestión de la prevención de riesgos laborales, aliviando las muchas actividades burocráticas y administrativas que conlleva la implantación de un Plan de Prevención en la empresa, así como una reducción del coste económico de dicha implantación.

Un claro ejemplo de las distintas acciones llevadas a cabo por las administraciones públicas, para simplificar la integración de la prevención en pequeñas empresas, es el aplicativo informático PREVENCIÓN10. https://www.prevencion10.es/p10_front/

Esta aplicación informática, de carácter gratuito, es una herramienta con la que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social trata de ayudar a los empresarios y trabajadores autónomos a estar al día en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Por último recordar que, en ningún caso el empresario está obligado a asumir la prevención de su empresa personalmente, de hecho, una de las especialidades preventivas, concretamente la de Medicina del Trabajo, debe concertarla con un Servicio de Prevención.

DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES

Otra de las opciones de que dispone el empresario para gestionar la prevención de riesgos laborales de su empresa, es recurrir a la designación de trabajadores.

El trabajador designado es la persona que, nombrada por la dirección de la empresa, colaborará activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones preventivas con otras tareas, siempre atendiendo a sus capacidades y disponibilidad.

Son muchas la ventajas del trabajador designado, siendo quizás la fundamental la de que, al ser parte activa de la empresa, tiene pleno conocimiento de las distintas actividades que se realizan en la empresa, los departamentos que componen la misma, así como las situaciones peligrosas que ocasionalmente se pudieran producir. Como desventajas cabe destacar que normalmente han sido formados para poder ejercer este cometido y que no siempre tendrán experiencia previa ni dedicación exclusiva.

¿Qué requisitos debe cumplir un trabajador designado?

1. Deberá estar dado de alta en Seguridad Social por cuenta ajena en aquella empresa donde actúe como trabajador designado.
2. Solamente podrá realizar funciones preventivas en la empresa o empresas donde esté contratado.
3. Deberá disponer de los medios y el tiempo necesario de acuerdo a las tareas preventivas que tiene encomendadas por la dirección de la empresa.

4. Deberá disponer de, al menos, una formación de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales, aunque en la práctica es muy recomendable un nivel intermedio o, en muchos casos, superior en prevención de riesgos laborales.

¿Qué funciones podrá realizar un trabajador designado?

Entre las más representativas y atendiendo a su formación, el trabajador designado podrá realizar las siguientes **actividades preventivas**:

1. Colaborar en la evaluación y control de los riesgos existentes en la empresa.
2. Promover actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, señalización y el mantenimiento preventivo general.
3. Canalizar la información preventiva desde los trabajadores hasta la dirección de la empresa.
4. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.
5. Participar en la coordinación de actividades preventivas entre los distintos departamentos de la empresa.
6. Revisar y mantener la distinta documentación preventiva de la empresa



¿Qué obligaciones tiene un trabajador designado?

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la implantación de las medidas preventivas de la empresa.
2. Actuar como recurso preventivo si así lo decide la dirección de la empresa.
3. Guardar el sigilo profesional de acuerdo a las funciones preventivas desarrolladas en la empresa.



SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Esta modalidad organizativa del sistema de prevención se da cuando el empresario decide realizar con sus propios recursos la gestión de la prevención en su empresa.

Bajo esta modalidad la gestión preventiva la realiza con los propios trabajadores de la empresa, quienes, en función de su formación, asumen la realización de actividades preventivas.

Las empresas con más de 500 trabajadores tienen obligatoriedad legal de disponer de un Servicio de Prevención Propio, así como aquellas que teniendo entre 250 y 500 trabajadores desarrollen actividades peligrosas.

¿Qué requisitos debe cumplir un Servicio de Prevención Propio?

1. Los Servicios de Prevención Propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos necesarios.
2. Deberá contar con técnicos formados en nivel superior, de al menos dos especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo; Higiene Industrial; Ergonomía y Psicología Aplicada; y Medicina en el Trabajo).
3. Si se decide asumir la disciplina de Medicina del Trabajo, se deberá disponer de un médico especialista en Medicina de Empresa y un Enfermero de Empresa.
4. Deberán tener dedicación exclusiva.

Los técnicos integrantes de un servicio de Prevención Propio, actuarán de forma coordinada de acuerdo a las funciones previamente asignadas por el empresario.

Aquellas actividades preventivas que no sean asumidas por el Servicio de Prevención Propio, deberán ser concertadas con un Servicio de Prevención Ajeno.

¿Qué funciones debe realizar un Servicio de Prevención Propio?

Los integrantes del Servicio de Prevención, en función de las especialidades preventivas desarrolladas por esta unidad organizativa, podrán realizar, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, implantación y aplicación de un Plan de Prevención de riesgos laborales en las empresas.
2. Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud y a la seguridad de los trabajadores.
3. Planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas, y vigilancia de su eficacia.
4. Formación e información de los trabajadores en relación a la prevención de riesgos laborales.
5. Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
6. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados de su trabajo.

Además de las actividades indicadas anteriormente, el Servicio de Prevención Propio debe elaborar anualmente una Memoria y Programación Anual, que el empresario deberá mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes.

Hay una modalidad de Servicio de Prevención Propio que desarrolla su trabajo para varias empresas que se encuentren en un espacio geográfico próximo y que desarrollen las mismas o similares actividades productivas. Son los denominados **Servicios de Prevención Mancomunados**.

Esta modalidad preventiva, totalmente voluntaria para el empresario, deberá contar con los mismos medios exigidos a los Servicios de Prevención Propios.



SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) es una empresa especializada en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuya finalidad es satisfacer las necesidades preventivas de sus clientes, garantizando una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, desarrollando todas las actividades necesarias para una correcta implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.

Según distintos estudios realizados por el propio Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo, más de un 90% de las empresas recurren a la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno como modalidad organizativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Dada la importancia de esta modalidad preventiva, la presente guía dedica un apartado específico donde, entre otras consideraciones, se establecen algunas recomendaciones para que el empresario mejore sus canales de comunicación con este tipo de organizaciones, y, en definitiva, aproveche el potencial de las mismas para lograr una correcta gestión de la prevención en su empresa.

¿Qué requisitos debe cumplir un Servicio de Prevención Ajeno?

Los requisitos más relevantes para actuar como Servicio de Prevención Ajeno, son los citados a continuación:

1. Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
2. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
3. No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales.
4. Contar con la acreditación de la autoridad laboral competente en las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.
5. Subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

¿Qué funciones debe realizar un Servicio de Prevención Ajeno?

Los Servicios de Prevención Ajenos deben asumir directamente el desarrollo de las siguientes funciones:

1. Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.
2. Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
3. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
4. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

5. Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.
6. Mantener registros de datos ambientales y sanitarios que permitan analizar la evolución de los problemas en el tiempo y establecer nuevas relaciones entre riesgo y daño.
7. La información y formación de los trabajadores.
8. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
9. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.





ES OBLIGATORIO EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS
HIGIENICAS Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Claves para una correcta integración de la Prevención

PERSONAL
DE PLANTA.



A continuación se detallan aquellas actividades que, de acuerdo a nuestra experiencia, entendemos que son imprescindibles para una correcta integración de un sistema de prevención en la empresa.

EL PILAR FUNDAMENTAL: EL EMPRESARIO

El empresario es el máximo responsable de que la actividad laboral en la empresa se desarrolle en condiciones de seguridad y salud. Esta responsabilidad lleva asociada la realización de una serie de actividades y actuaciones técnico-preventivas que se deben desarrollar de forma organizada.

Es muy importante que el empresario considere la prevención de riesgos laborales como un **pilar básico en su organización**. Para ello la seguridad y salud de sus trabajadores deberá estar presente en todos los procesos y departamentos de la empresa, desde proveedores, producción, comercial, recursos humanos, etc. y más concretamente en la **organización y planificación de los trabajos**.

Incorporar al proceso de producción normas y conductas preventivas evitará la aparición de accidentes laborales y creará en la organización una cultura de la prevención, aspecto clave para una correcta integración del sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa.

LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Al asumir y liderar el empresario la prevención de riesgos laborales en su organización, contribuirá a que los trabajadores perciban la seguridad laboral de la empresa como un tema de especial importancia e interés en el desarrollo de la actividad laboral.

El convencimiento del empresario es muy importante, pero no lo es menos que los trabajadores sean partícipes de las normas preventivas implantadas en la organización.

Aparte de ser una obligación legal para los trabajadores y contribuir al cumplimiento de las normas preventivas implantadas en el centro de trabajo, el empresario debe considerar que implicar a los trabajadores en materia de prevención **le garantiza:**

1. Aprovechar su propia experiencia para identificar los riesgos de los puestos de trabajo así como las medidas preventivas más adecuadas de acuerdo a los trabajos realizados.
2. Hacerles partícipes de las actividades preventivas que se instauran en la empresa y por tanto inculcarles la política preventiva de la organización.
3. Motivar a los trabajadores para que se realice el trabajo de forma segura, haciendo llegar a la totalidad de la plantilla las normas preventivas más adecuadas en función de las tareas en el normal desempeño de su trabajo.

IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL RIESGO LABORAL

Una vez concienciados empresarios y trabajadores, el primer paso que se debe dar para integrar la prevención de riesgos es **evaluar los riesgos laborales de la empresa**. Para ello se debe prestar especial atención a las instalaciones de la empresa, la maquinaria o equipos de trabajo que se utilizan y los puestos de trabajo que componen la propia empresa.

Mediante este procedimiento, el empresario obtendrá la información necesaria que le permita adoptar las decisiones oportunas de acuerdo a las particularidades de su propia empresa.

Estas decisiones formarán parte de un **Plan de acción preventiva**, que en función de los riesgos identificados, contribuirá a la realización de, entre otras, las siguientes **actividades**:

1. La adecuación de las instalaciones de la empresa.
2. La supervisión y mantenimiento preventivo de máquinas e instalaciones.
3. Instalación de protecciones colectivas en un determinado puesto de trabajo.
4. La formación de trabajadores.
5. La realización de mediciones higiénicas.
6. La vigilancia de la salud de los trabajadores.

Cada una de las actividades planificadas llevará implícita una fecha de realización, el responsable que ha de realizar la tarea en cuestión y qué medios o necesidades se precisan para proceder a su realización.

FORMACIÓN E INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Esta es una actividad fundamental que en ningún caso debe obviar el empresario. No es solo una **responsabilidad legal**, sino un factor determinante en la asignación de responsabilidades y posibles **sanciones económicas a la empresa**.

Todos los trabajadores deben ser **formados e informados** de los riesgos a los que están expuestos en su **puesto de trabajo** y de las medidas de prevención o protección establecidas para el mismo. Esta formación también se hace extensible al uso de equipos de trabajo, a los elementos de protección individual y colectiva, así como a las actuaciones en caso de emergencia.

La formación e información de los trabajadores se deberá impartir de forma teórico-práctica, y en el momento de la **incorporación del trabajador a la empresa**.

También se procederá a actualizar la formación de trabajadores cuando se produzca algún cambio o modificación importante en el puesto de trabajo, cuando se introduzcan nuevas tecnologías, o al ocasionarse un accidente en un puesto determinado.

Es importante que el empresario prevea qué puestos de trabajo deben tener una consideración especial en materia de formación, bien por su peligrosidad, (trabajos de altura, manipulación de productos químicos), bien por los conocimientos previos que debe poseer el trabajador a la hora de realizar una determinada tarea (como, por ejemplo, la realización de trabajos de soldadura, trabajos con riesgo eléctrico etc..).

NOMBRAMIENTO DEL RECURSO PREVENTIVO

La figura del Recurso Preventivo aparece en la Ley 54/2003, que reforma el marco normativo en Prevención de Riesgos Laborales, y establece que todas las empresas en las que se desarrollen trabajos de especial peligrosidad, deben tener presente a una persona que se encargue de velar por la prevención de riesgos laborales, como un recurso preventivo más de la empresa.

El recurso preventivo es un **elemento de apoyo** e impulso a la prevención presente en las empresas en las que se realicen actividades peligrosas.

Se entiende por Recurso Preventivo, la presencia de uno o varios trabajadores, independientemente de la modalidad preventiva existente en la empresa, que tienen formación en prevención (como mínimo, nivel básico), y con la suficiente capacidad, conocimientos y cualificación para apoyar y reforzar la prevención.

En la práctica, el Recurso Preventivo es **el nexo de unión** entre los trabajadores y la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Qué funciones debe realizar el Recurso Preventivo?

Entre otras, las más representativas son las indicadas a continuación:

1. Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en el plan de prevención de la empresa.
2. Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas por parte de los integrantes de la empresa.
3. Corregir actuaciones de los trabajadores que contravengan las normas preventivas instauradas en la empresa
4. Informar al empresario de las situaciones de riesgo.



CONTROL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La Vigilancia de la Salud de los trabajadores es una actividad preventiva obligatoria que debe estar incluida en la planificación de actividades preventivas de la propia empresa. Deberá ser realizada por personal sanitario debidamente acreditado para tal fin y siguiendo los procedimientos legalmente establecidos de acuerdo a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores (**protocolos médicos**).

En la realización de la vigilancia de la salud de los trabajadores se tendrá especial atención con aquellos colectivos sensibles a determinados riesgos, concretamente las trabajadoras en situación de **embarazo**, parto reciente o lactancia, los trabajadores **menores de edad** y aquellos que presenten alguna **discapacidad**, física, psíquica o sensorial.

La realización de reconocimientos médicos por parte de los trabajadores es **voluntaria**, excepto en los siguientes **casos**:

1. Que venga establecido en convenio colectivo.
2. Que la realización del reconocimiento médico sea necesario para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo sobre el propio trabajador (por ejemplo por la exposición a contaminantes químicos).
3. Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para sus propios compañeros.

Frecuencia de los reconocimientos médicos de los trabajadores:

Es recomendable, y en algunos casos obligatorio, la realización de un reconocimiento médico anual realizado por un Servicio de Prevención, independientemente de los obligatorios al incorporarse el trabajador a la empresa o tras baja médica prolongada.



MEDIDAS DE EMERGENCIA

En la planificación preventiva de la empresa se deben establecer medidas para realizar un control efectivo de las distintas situaciones de emergencia que se pueden originar en el centro de trabajo. Se prestará especial atención a las siguientes **situaciones**:

1. Incendio o conato de incendio en el centro de trabajo.
2. Evacuación total o parcial del centro de trabajo.
3. Primeros auxilios y socorrismo laboral.

Para una correcta aplicación de medidas preventivas, el empresario deberá formar y designar a trabajadores en materia de incendios y primeros auxilios. También deberá planificar con servicios externos a la propia empresa la asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

Es importante que en la empresa se realicen **simulacros de emergencia y evacuación** de forma periódica, para garantizar la correcta formación de los trabajadores en esta materia y actuar de forma eficiente ante cualquier situación de emergencia que ocasionalmente se pudiera originar en el centro de trabajo

CONTROL DE LA SINIESTRALIDAD E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Cuando se produzca un accidente laboral en la empresa, y siempre que el trabajador esté encuadrado en el Régimen General de seguridad Social, se deberá investigar las causas del mismo para, en la medida de lo posible, evitar su repetición. Es importante que en el proceso de investigación del accidente participe el propio trabajador siempre que sea posible, ya que él es quien conoce mejor las circunstancias que han originado el propio accidente y, por tanto, las medidas preventivas que deben aplicarse para que éste no vuelva a suceder.

La investigación debe contemplar los siguientes aspectos:

1. Identificación del accidentado.
2. Lugar donde se produjo el accidente.
3. Agente material causante.
4. Lesiones producidas.
5. Propuesta de medidas correctoras para que los riesgos que produjeron el accidente queden eliminados.

Los partes de accidentes de trabajo con baja sufridos por trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y que conlleven la ausencia del lugar de trabajo de, al menos un día, deben ser cumplimentados obligatoriamente por el empresario.

El plazo para la cumplimentación del parte de accidente de trabajo es de **cinco días hábiles** desde la fecha en que ocurrió el accidente o desde la fecha de baja médica. Además deben ser notificados a través del sistema Delt@ a la autoridad laboral.

En caso de accidentes graves, muy graves, o que ocasionen el fallecimiento del trabajador, la empresa además de cumplimentar los partes de accidente, deberá comunicará el hecho, en el plazo de 24 horas, a la autoridad laboral de la provincia donde haya ocurrido el accidente.

La investigación de accidentes de trabajo, **es obligatoria siempre que el trabajador esté encuadrado en el Régimen General de Seguridad Social**, si por el contrario, el trabajador pertenece al Régimen de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia, la investigación del accidente NO será obligatoria, aunque SI recomendable.



COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Es una actividad preventiva que trata de controlar los riesgos laborales de un centro de trabajo, cuando en éste intervienen trabajadores de distintas empresas.

El empresario titular del centro de trabajo debe informar a las empresas o trabajadores autónomos que concurren en su empresa de los riesgos existentes en el lugar de trabajo donde van a permanecer, así como las medidas preventivas para prevenirlos.

De igual forma, las empresas o trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo estarán obligados a informar al empresario titular de los riesgos laborales asociados a su actividad profesional, así como de las distintas actividades preventivas que han llevado en su organización para eliminar o reducir dichos riesgos, tales como formación de trabajadores, listado de equipos de protección individual, reconocimientos médicos de trabajadores etc...

En la práctica esta información de riesgos se realiza mediante el intercambio de documentación preventiva entre las empresas, es decir, entre el empresario titular del centro de trabajo y las empresas o trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo.

Es importante destacar que la coordinación no consiste únicamente en intercambiar documentos, sino en conocer recíprocamente los riesgos de cada empresario concurrente en un mismo centro de trabajo y las medidas a adoptar para evitar o reducir esos riesgos.

Cada una de las empresas tendrá en cuenta la información facilitada, a efectos de identificar los riesgos que se pueden generar y planificar las distintas actividades preventivas necesarias para evitar daños sobre la salud de los trabajadores presentes en el centro de trabajo.



ASPECTOS LABORALES EN LA SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Es muy habitual que las empresas descentralicen ciertas tareas de su actividad productiva principal mediante la subcontratación de servicios a otras empresas. Esta subcontratación implica una serie de responsabilidades empresariales que debemos tener en cuenta:

1. El empresario principal, deberá comprobar que las empresas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Para ello, solicitarán certificado negativo por descubiertos a la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el caso de no solicitar el citado informe, el empresario podrá incurrir en la responsabilidad solidaria por las obligaciones salariales y de Seguridad Social de la empresa contratista o subcontratista.

2. También deberá comprobar, que las empresas a las que subcontrata tengan afiliados y en alta en Régimen de Seguridad Social a los trabajadores que van a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
3. En el caso de que los trabajadores sean autónomos, se comprobará el Alta de éstos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
4. En el caso de compartir centro de trabajo de forma continuada con contratistas o subcontratistas, el empresario principal deberá disponer de un libro de registro, donde figurarán los datos indicados a continuación:

- » Razón social, domicilio y número de identificación fiscal.
- » Objeto y duración de la contrata.
- » Lugar de ejecución de la contrata.
- » Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

En el sector de la construcción, todas las empresas contratistas deberán disponer del Libro de Subcontratación, donde se deberá reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos.

El contratista deberá conservar el Libro de Subcontratación en la obra de construcción hasta la completa finalización de sus trabajos y deberá conservarlo durante los cinco años posteriores a la finalización de su participación en la obra.

El libro de Subcontratación deberá estar actualizado y estará a disposición de:

- » Promotor, dirección facultativa y coordinador en seguridad y salud durante la ejecución de la obra.
- » Empresas y trabajadores autónomos de la obra.
- » Técnicos de prevención.
- » Delegados de prevención y representantes de los trabajadores de las empresas que intervengan en la obra.
- » Autoridad Laboral.

GESTIÓN DOCUMENTAL DE LA PREVENCIÓN

Como en cualquier actividad de la empresa, la gestión documental del sistema de prevención es **imprescindible**, y así se establece la normativa que regula la materia.

La documentación que el empresario deberá tener a disposición de la autoridad laboral será la indicada a continuación:

1. Plan de prevención.
2. Evaluación de riesgos.
3. Planificación de la acción preventiva, incluyendo las medidas de prevención y protección a adoptar.
4. Resultados del seguimiento y control de las actividades preventivas llevadas a cabo en el centro de trabajo.
5. Control del estado de salud de los trabajadores.
6. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
7. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con incapacidad superior a un día y notificación de los mismos.



Relación entre la Empresa y el Servicio de Prevención Ajeno

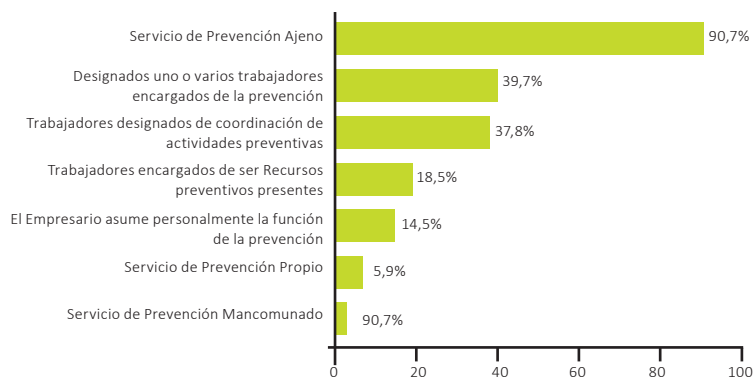


Como comentamos en apartados anteriores, la modalidad preventiva normalmente elegida por la pequeña y mediana empresa para satisfacer sus necesidades preventivas, es la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, aunque como hemos visto no es la única posibilidad.

EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Es la modalidad Preventiva más utilizada por el Empresario

De acuerdo a la Encuesta Laboral Anual realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la mayoría de las empresas optan por la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, como muestra el gráfico. En concreto, un 90.7% decide contratar con un SPA sus recursos, para proceder a la implantación de un Plan de Prevención en la Empresa.



LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PREVENTIVOS

Como se ha referido en apartados anteriores, la responsabilidad final de la integración de la prevención en la empresa es del empresario, por lo tanto la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno no exime al empresario de sus obligaciones preventivas.

Cuando un empresario contrata un Servicio de Prevención Ajeno, contrata un servicio de asesoramiento externo especializado en Prevención de Riesgos Laborales. Este asesoramiento se traduce en un apoyo técnico para lograr una correcta integración de la prevención de riesgos laborales, pero, no lo olvidemos, la responsabilidad final es del empresario.

Tener a disposición de la autoridad laboral la documentación preventiva no es suficiente. **Debemos implicarnos como empresarios y responsables de nuestra empresa.**

No obstante, es importante tener en consideración las siguientes recomendaciones, a la hora de contratar un Servicio de Prevención Ajeno:

Antes de Contratar los Servicios

1. Elija la opción de varios servicios de prevención acreditados:
<https://explotacion.mtin.gob.es/serpa/pub/consultas/consultaAcreditaciones>
2. Solicite varias ofertas y compárelas entre sí. No se fije únicamente en el precio, contraste previamente qué servicios ofrecen, si en el precio ofertado se incluye la formación de los trabajadores, si esta formación es presencial o a distan-

cia, el número de visitas anuales que van a realizar a su empresa etc...

3. Compruebe si de acuerdo a la actividad realizada en su empresa, en el precio facilitado se le incluyen las mediciones higiénicas y la realización de estudios específicos.

En definitiva, **no se rija solo por el precio**, seleccione aquel Servicio de Prevención que le ofrezca mayor fiabilidad y calidad en el servicio prestado. En este caso también se cumple la máxima de **“lo barato sale caro”**. **La salud y seguridad de sus trabajadores y la suya propia se lo agradecerán.**

Durante la Prestación del Servicio:

1. En primer lugar, forme a uno de sus trabajadores para que desarrolle las funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales y nómbralo interlocutor con el Servicio de Prevención.
2. Cuando el técnico del Servicio de Prevención proceda a la entrega y explicación del Plan de Prevención, por favor, **¡esté presente en esa reunión!**. Es un momento crucial para conocer de primera mano los riesgos laborales de su empresa y de aquellos que afectan a sus trabajadores.
3. Preste especial atención a la **“Planificación Anual”**. Es un documento donde se recogen los riesgos laborales de la empresa y las medidas preventivas que se deben realizar, normalmente a lo largo de un año. Identifique claramente qué tareas debe realizar la empresa (señalización, instalación de protecciones...) y qué tareas llevará a cabo el Servicio de Prevención (**mediciones, formación a trabajadores etc...**).

4. En función de las medidas preventivas recomendadas por el servicio de prevención, defina las responsabilidades internas en su empresa explicando las responsabilidades y tareas que deben realizar los trabajadores. **Siempre por escrito.**
5. La formación en puestos de trabajo con riesgos especiales (trabajos de altura, riesgo eléctrico, operadores de maquinaria, manipulado de productos químicos etc...) se debe impartir de forma presencial. En estos puestos de trabajo la entrega de documentación y folletos divulgativos es declarada por la autoridad laboral **como insuficiente.**
6. En caso de que los trabajadores **renuncien voluntariamente** a la realización del reconocimiento médico, **documentélo por escrito.**
7. No espere a la visita del técnico para comunicar al Servicio de Prevención cualquier aspecto relacionado con el sistema preventivo de la empresa.
8. Comunique de **forma inmediata**, los accidentes de trabajo, las nuevas contrataciones, la adquisición de nueva maquinaria o el embarazo de una trabajadora de su plantilla.

¿Cómo debo proceder con el Servicio de Prevención?

Para que el Servicio de Prevención pueda desarrollar las tareas preventivas que les hemos encomendado, el empresario deberá:

1. Facilitar la información sobre las actividades, puestos de trabajo, instalaciones, procesos, maquinaria, herramientas, productos, etc., para que realice adecuadamente sus actividades preventivas.
2. Permitir el acceso a sus instalaciones a los técnicos.
3. Si las medidas preventivas recomendadas por el técnico no son compatibles con la actividad de la empresa, debemos comunicarlo, para el estudio de otras medidas compatibles con el proceso productivo de la empresa.
4. Debemos ejecutar las medidas preventivas recomendadas por el Servicio de Prevención.
5. Comunicar cualquier cambio en la empresa que suponga una variación en los riesgos de la misma.

FUNCIONES QUE DESARROLLA UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Los Servicios de Prevención Ajenos deben asumir directamente el desarrollo de las siguientes **funciones**:

1. Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.
2. Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
3. La evaluación de los factores de riesgo.
4. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas.
5. Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.
6. La información y formación de los trabajadores.
7. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
8. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.



Responsabilidades del empresario en materia de Prevención

A350XWB AIRBUS



LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

La normativa legal vigente en materia de prevención impone al empresario una serie de obligaciones, a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en esta materia. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 42:

“el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.



RESPONSABILIDADES EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa.

Las sanciones son principalmente de carácter económico, y oscilan entre los 40 € y los 819.780 € de multa, según se trate de infracciones leves, graves o muy graves.

Cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones, la sanción podrá consistir en la **suspensión de las actividades** laborales por un tiempo determinado o, incluso, en el **cierre del centro de trabajo**.

También las empresas podrán ser inhabilitadas para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, durante un máximo de 5 años.



RESPONSABILIDADES EN EL ÁMBITO CIVIL

Cuando el empresario causare daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, aquél será responsable de conformidad con el art. 1.101 del Código Civil:

“quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”.

Esta responsabilidad consistirá, fundamentalmente, en satisfacer **una indemnización de daños y perjuicios** al perjudicado, que será fijada por el tribunal correspondiente en atención a las circunstancias concurrentes y a los daños realmente producidos.

En ciertas ocasiones, la responsabilidad civil del empresario va unida al **Recargo de Prestaciones a la Seguridad Social**. Este recargo, que **abonará exclusivamente el empresario**, podrá suponer un aumento de cuotas de entre un 30 y un 50% según la gravedad de la falta cometida.

RESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO PENAL

El Código Penal prevé como delito el no facilitar por parte del empresario los medios necesarios a los trabajadores para que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, poniendo en peligro grave su vida, salud o integridad física.

Estaremos hablando de conductas especialmente graves en los casos en los que la falta de medidas de seguridad acarree un grave peligro para la vida, salud o integridad física del trabajador.

Los delitos más habituales en materia de prevención son los indicados a continuación:

1. Delitos contra la Seguridad Laboral.
2. Homicidio imprudente.
3. Lesiones.
4. Delito de denegación de auxilio y omisión del deber de socorro.

Las penas previstas para este tipo de delitos son privación de libertad de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 29 que:

“corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional...”

Los trabajadores, con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas y equipos de transporte.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. 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.
6. 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.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración legal de **incumplimiento laboral**.



BIBLIOGRAFÍA

- » Informe de Siniestralidad de 2017, Consejería de Trabajo y Empleo JCCM.
- » Encuesta Laboral Anual, realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- » Instituto Nacional de Estadística.
- » Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- » Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.
- » Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997.
- » Real Decreto 899/2015: Modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.



GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PYMES Y MICRO PYMES

CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha

C/ Reino Unido, 3-3ª Planta

45005-Toledo

Tfno.: 925 28 50 15

Fax: 925 21 57 52

Correo electrónico: cecam@cecam.es

Web: www.cecam.es

