



DIAGNÓSTICO DE LA
GESTIÓN PREVENTIVA EN
CENTROS DE ATENCIÓN A
PERSONAS CON
DISCAPACIAD.
(IS-193/2009)

Manual de
propuestas
de mejora

Realiza:



Con la financiación de:



Colaboran:



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Página 1
CÓMO USAR LA GUÍA	Página 3
ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN PREVENTIVO	Página 6
PLAN DE PREVENCIÓN	Página 7
ORGANIZACIÓN PREVENTIVA	Página 12
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	Página 17
EVALUACIÓN DE RIESGOS	Página 21
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA	Página 28
FORMACIÓN / INFORMACIÓN	Página 33
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI´s)	Página 38
CONTROLES PERIÓDICOS	Página 43
VIGILANCIA DE LA SALUD	Página 49
EMERGENCIAS	Página 53
ACCIDENTES DE TRABAJO	Página 57
MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE EQUIPOS, LUGARES Y PERSONAS	Página 63
COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	Página 71
PRINCIPAL LEGISLACIÓN APLICABLE	Página 74
BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA Y DIRECCIONES DE INTERÉS	Página 79

INTRODUCCIÓN

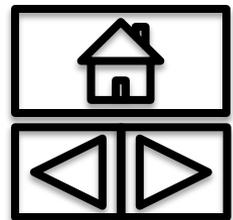
PREVENCIÓN
RIESGOS LABORALES



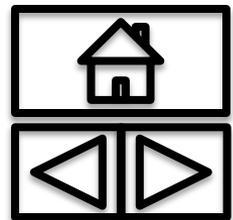
INTRODUCCIÓN

La presente Guía consiste en un modelo de Gestión Preventiva, diseñado a partir de los resultados obtenidos en el estudio "Diagnóstico de situación sobre la implantación de la gestión de riesgos laborales en centros de atención de personas con discapacidad", con el objeto de ayudar al sector a implantar un modelo de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que, adaptado a sus características y casuística, ayude a controlar los riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores proporcionando, asimismo, un modelo de gestión sencillo e integral de la misma.

La Guía pretende configurarse como un Modelo Operativo de trabajo, no como un Manual, por lo que, en la misma, se refleja la información necesaria para la implantación del Sistema Preventivo, sin ahondar en literatura sobre cada uno de los elementos analizados, por lo que, en el caso de requerir mayores conocimientos sobre los elementos tratados, se deberá acudir a fuentes de información fidedigna que los complementen (por ejemplo la documentación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.insht.es>).



CÓMO USAR LA GUÍA



CÓMO USAR LA GUÍA

LA GUÍA SE ENCUENTRA DIVIDIDA EN DIFERENTES CAPÍTULOS CORRESPONDIÉNDOSE LOS MISMOS CON LOS ELEMENTOS CONSTITUYENTES DE UN SISTEMA DE GESTIÓN PREVENTIVO, DE FORMA QUE NOS AYUDARÁ, MEDIANTE EL ANÁLISIS DE CADA UNO DE ELLOS, A ENTENDER Y APLICAR EN NUESTRA EMPRESA, LAS OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LOS REQUISITOS LEGALES DE APLICACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA.

CADA CAPÍTULO DE LA GUÍA ESTÁ FORMADO POR TRES PARTES DIFERENCIADAS, TAL COMO APARECE A LA DERECHA EN LOS TRES PRIMEROS DIBUJOS, LEER CADA UNA DE ELLAS NOS APORTARÁ TODOS LOS PUNTOS DE VISTA QUE DEBEMOS TENER EN CUENTA PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DEL ELEMENTO ANALIZADO.

PARA MOVERNOS ENTRE PÁGINAS PULSAREMOS LAS FLECHAS QUE APARECEN EN EL MARGEN INFERIOR IZQUIERDO DE CADA HOJA Y, EN EL CASO DE QUERER VOLVER AL ÍNDICE, LO HAREMOS PULSANDO EN LA FIGURA DE LA CASA.



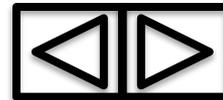
Describe en qué consiste el elemento analizado.



Expone la principal referencias legislativa del elemento analizado.



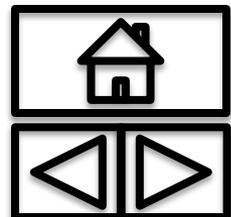
Describe una fórmula de aplicación del elemento analizado.



Pulsando, avanzamos o retrocedemos página.



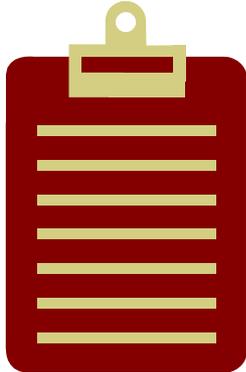
Pulsando, volvemos al índice.



CÓMO USAR LA GUÍA



Expone aspectos a tener en cuenta del elemento analizado.

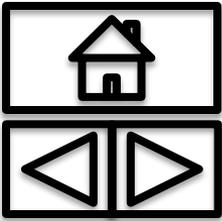


Significa que el elemento analizado requiere estar documentado.



Significa que la medida planteada tienen en cuenta a los trabajadores con discapacidad.

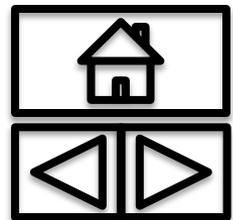
ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN PREVENTIVO



PLAN DE PREVENCIÓN



El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** es el documento que va a regir nuestra gestión de la prevención de riesgos laborales y que nos servirá para llevar a cabo su integración en nuestra organización. **Mediante la implantación del Plan de Prevención podremos conseguir una correcta aplicación de la prevención integrada en la empresa, así como una cultura preventiva en la organización.**



PLAN DE PREVENCIÓN



1. 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.

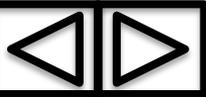
El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

R.D. 39/1997

Art.2 Plan de
prevención de
riesgos
laborales



PLAN DE PREVENCIÓN



1. DISEÑO

- Para su elaboración tendremos en cuenta: Entorno (localización, empresas colindantes, etc.), legislación de aplicación (prevención, accesibilidad), así como factores individuales asociados a los trabajadores (posibles trabajadores con discapacidad, perfil de trabajadores, etc.), haciendo un documento específico para la empresa, sencillo y manejable.

2. APROBACIÓN

- El documento irá firmado por el máximo representante de la empresa como muestra de su conformidad e implicación con el mismo.

3. DISTRIBUCIÓN

- Será conocido y asumido por todos los trabajadores, por lo que nos aseguraremos que lo conozcan (entregando copias, impartiendo formación, etc.) y velaremos por que se aplique.

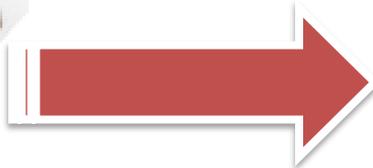
4. APLICACIÓN

- Todas las actividades de la empresa con relación directa con la prevención (como formación, vigilancia de la salud, etc.), estarán documentadas en el Plan y en él se registrará la forma de trabajar en dichas materias, forma que deberemos aplicar y verificar.

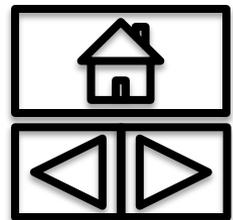
5. REVISIÓN

- Lo revisaremos (por ejemplo anualmente) para asegurarnos que siempre es adecuado en función de los cambios: de la empresa, de la normativa, de la sociedad.

PLAN DE PREVENCIÓN



1. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
2. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
3. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
4. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
5. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer.



PLAN DE PREVENCIÓN



Será un documento adaptado a nuestras características es decir, no será lo mismo elaborar un plan si somos un CEE, una residencia o un centro de educación especial.

Si hay cambios en nuestro trabajo u organización, habrá que revisar el Plan y adaptarlo a los mismos.

Lo tendremos registrado en soporte documental.

En el caso de disponer de trabajadores con discapacidad el plan de prevención de riesgos laborales deberá :

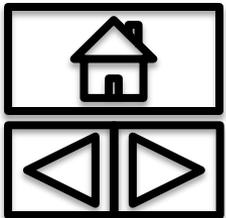
- estar elaborado de manera que sea de fácil lectura y comprensión.
- ✓ estar disponible en soporte papel e informático para facilitar su difusión.



ORGANIZACIÓN PREVENTIVA



Para gestionar la prevención de nuestra organización, debemos elegir el modelo organizativo que más se ajuste a nuestras necesidades y que nos asegure los mejores resultados. De entre los modelos existentes, **el que gestiona con recursos propios y/o propios y ajenos**, es el mejor valorado por el sector y el que parece asegurar la mejor implantación y seguimiento de las políticas y prácticas preventivas.



ORGANIZACIÓN PREVENTIVA



R.D. 39/1997

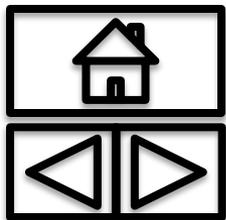
CAPITULO III

Art.10
Modalidades

1. La **organización de los recursos** necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:
 - a. Asumiendo personalmente tal actividad.
 - b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
 - c. Constituyendo un servicio de prevención propio.
 - d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el Capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.



ORGANIZACIÓN PREVENTIVA



MODELOS EXTERNOS (SERVICIOS AJENOS DE PREVENCIÓN)

ARTS. 16, 17, 18, 19,
20 RD 39/1997

- Si tenemos más de 10 trabajadores contratados
- Si desarrollamos trabajos peligrosos (los incluidos en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención)
- Si no la asumimos, no designamos trabajadores o no desarrollamos todas las actividades de prevención
- Habrá que formalizar un concierto preventivo por escrito con el mismo

MODELOS PROPIOS (ASUNCIÓN DEL EMPRESARIO)

ART. 11 RD 39/1997

- Si tenemos hasta 10 trabajadores contratados
- Si desarrollamos el trabajo en el centro habitualmente (por ejemplo, estamos en la Residencia)
- Si tenemos la formación necesaria en prevención (la establecida en el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención en base a las funciones a desarrollar)
- Si no desarrollamos trabajos peligrosos (como transporte de mercancías peligrosas)

MODELOS PROPIOS (TRABAJADORES DESIGNADOS)

ARTS. 12, 13 RD
39/1997

- Si tenemos más de 10 trabajadores contratados
- Si no asumimos nosotros la prevención
- Si tienen la formación necesaria en prevención (la establecida en el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención en base a las funciones a desarrollar)
- Si desarrollamos trabajos peligrosos (los incluidos en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención)
- Serán trabajadores de nuestra empresa
- Les facilitaremos los medios para sus trabajos en prevención

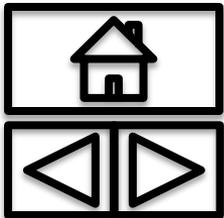
MODELOS PROPIOS (SERVICIOS PROPIOS Y MANCOMUNADOS)

ARTS. 14, 15, 21 RD
39/1997

- Si tenemos más de 500 trabajadores contratados es obligatorio contar con una de estas modalidades
- Habrá que formalizar un reglamento de funcionamiento
- Habrá que contratar técnicos de prevención que tengan dedicación exclusiva en la empresa a tareas preventivas y se les facilitarán los medios necesarios para desarrollar su trabajo
- Las actividades no asumidas por el servicio propio o mancomunado las contrataremos con un Servicio de Prevención Ajeno (por ejemplo la vigilancia de la salud)

R.D. 39/1997

CAPITULO III



ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

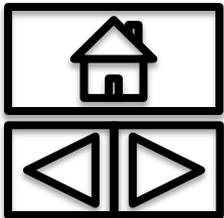


Seleccionaremos la modalidad preventiva en base a:

1. Criterios legales: Las características de nuestra empresa: número de trabajadores, número y dispersión geográfica de los centros, tipología de actividad que desarrollemos.
2. Valor estratégico de la prevención: Área estratégica por la actividad desarrollada (como por ejemplo actividades de un CEE de jardinería, artes gráficas, con actividades y equipos potencialmente peligrosos, etc.)

En el caso de optar por un Servicio de Prevención Ajeno valoraremos la posibilidad de designar un interlocutor que disponga de formación en prevención de riesgos labores con el objetivo de asegurar el correcto cumplimiento de las obligaciones, que por contrato, se establecerán con el mismo.

Hay que tener en cuenta que, independientemente de la modalidad que elijamos, la empresa es siempre la última responsable de la correcta implantación de las medidas preventivas, por lo que, **NO DEBEMOS PENSAR QUE POR EL HECHO DE TENER CONTRATADO UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, ESTAMOS EXENTOS DE RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA.**



ORGANIZACIÓN PREVENTIVA



Son dos los modelos que más se van a adecuar a nuestras necesidades:

- Gestionar de forma mixta la prevención contando con un servicio propio (SPP) o mancomunado de prevención (SPM) externalizando la Medicina del Trabajo (salvo que contemos con un Médico del Trabajo interno)
- Gestionar de forma mixta la prevención designando trabajador/es y contratando con un servicio de prevención ajeno (SPA) lo que no asuman los trabajador/es designados.

Tendremos un registro de la modalidad organizativa elegida:

- SPP/SPM/Trabajador designado: Acta de constitución/designación.
- SPA: Concierto preventivo.

En el caso de ser una empresa con trabajadores con discapacidad, sería recomendable que la/s persona/s designada/s tuvieran conocimientos de discapacidad, de manera que se aporte una visión real al trabajo en prevención realizado.

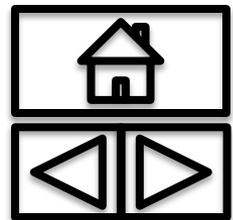


CONSULTA Y PARTICIPACIÓN



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

En aquellos centros que se dispone de delegados de personal, se dispondrá, en función del número de trabajadores de uno o varios **delegados de prevención** que se encargarán de ser el enlace principal en materia preventiva entre trabajadores y dirección.



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

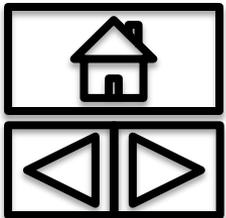


Se facilitará, por parte de la empresa, la elección de representantes de los trabajadores, informándoles del derecho de consulta y participación y asociación.

Una vez designados los delegados de prevención, la empresa les ofrecerá la formación adecuada para el desempeño de sus funciones (suele ser un curso para la capacitación de las funciones de nivel básico de 30 o 60 horas).

Se establecerán cauces de comunicación fluidos que faciliten la integración de la prevención de riesgos laborales en el día a día de la empresa aprovechando, por parte de la empresa, el espíritu colaborador de la figura del delegado de prevención para poder conocer las necesidades preventivas de los trabajadores y sus aportaciones.

La base del éxito estará en el trabajo conjunto con el objetivo de la mejor de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN



Ley 31/1995

Art. 18 Información, consulta y participación

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

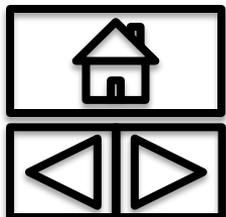
- a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Ley 31/1995

CAPITULO V

Art. 33 Consulta de los trabajadores



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN



Ley 31/1995

CAPITULO V

Art. 34 Derechos de participación y representación

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

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

(...)

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN



Consultaremos con los trabajadores, todas las acciones que queramos llevar a cabo en prevención de riesgos antes de la toma de decisiones.

Si tenemos **delegados de prevención**, las consultas las haremos a través de ellos:

Tenemos que tener en cuenta que los delegados tienen una serie de funciones y competencias que deberemos respetar (arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención).

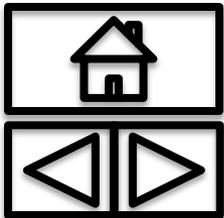
Es un derecho de los trabajadores el tener representación en materia preventiva, por lo que deberemos facilitarles el mismo.

Sería conveniente realizar las consultas por escrito a través de formularios específicos, con el fin de poder realizar un seguimiento documentado de ellas.

EVALUACIÓN DE RIESGOS



La **evaluación de riesgos laborales** es el proceso que nos permitirá estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que **deben adoptarse**. En nuestro sector hay que resaltar la importancia de los **riesgos psicosociales** (por ejemplo estrés por el trato con usuarios) y **ergonómicos** (por ejemplo problemas de espalda). En el caso de los Centros Especiales de Empleo, por la diversidad de trabajos realizados, los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, serán también de naturaleza diversa.



EVALUACIÓN DE RIESGOS



Ley 31/1995
CAPITULO III
Art. 16 Plan de
prevención de riesgos
laborales, evaluación de
riesgos y planificación
de la actividad
preventiva

R.D. 39/1997
CAPITULO II
Art. 3 Definición

2.a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

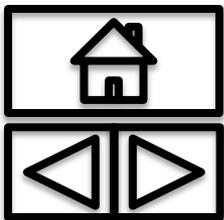
Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- 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.
- b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.



EVALUACIÓN DE RIESGOS



R.D. 39/1997

CAPITULO II

Art. 4 Contenido general de la evaluación

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

- a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones. (...)

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. (...)

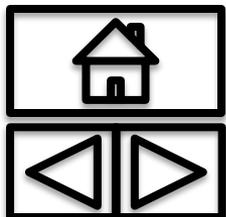
3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en: Normas UNE, Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas, Normas internacionales.

En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

R.D. 39/1997

CAPITULO II

Art. 5 Procedimiento



EVALUACIÓN DE RIESGOS



R.D. 39/1997

CAPITULO II

Art. 6
Revisión

R.D. 39/1997

CAPITULO II

Art. 7
Documentación

1. La **evaluación inicial** a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

- a. la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
- b. las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.
- c. las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.
- d. el análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá **revisarse** igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a. La identificación del puesto de trabajo.
- b. El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c. El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d. La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

EVALUACIÓN DE RIESGOS



1. ANALIZAMOS NUESTRO TRABAJO

- En centro de trabajo: instalaciones, equipos empleados
- Qué trabajos desarrollamos: educación, residencia, atención, centro especial de empleo, et.
- Dónde lo hacemos: en nuestras propias instalaciones, en centros de trabajo ajenos
- Usuarios a los que prestamos servicios
- Alguno de nuestros trabajadores son personas con discapacidad, ¿qué tipo de discapacidad?
- Horarios de trabajo, tiempo de trabajo, etc.

2. IDENTIFICAMOS LOS PELIGROS

- Una vez analizado nuestro trabajo, nos haremos tres preguntas con relación a nuestros trabajadores: ¿Hay algo que nos pueda dañar?, ¿A quién?, ¿Cómo?
- Los peligros pueden ser de origen físico, químico, biológico y psicosocial
- **Peligros típicos:** Accidente de tráfico, sobrecarga mental, cortes con equipos, caídas, sobrecarga muscular, agresiones de los usuarios, etc.

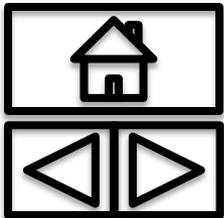
3. EVALUAMOS LOS RIESGOS

- Mediante un Método de Análisis, para los peligros identificados, valoramos:
 - Qué probabilidad hay de que ocurra el accidente
 - Qué consecuencias tendrá el accidente
 - VALORAREMOS CADA RIESGO

PROBABILIDADES	CONSECUENCIAS		
	LD	D	ED
B	TO	MO	I
M	MD	I	I
A	I	IN	IN

4. CONTROLAMOS LOS RIESGOS

- Mediante medidas preventivas y buenas prácticas, como pueden ser:
 - Formación e información adecuada de los trabajadores
 - Adecuación de la carga de trabajo y trabajadores
 - Correcto mantenimiento preventivo de las instalaciones
 - Dotación de Equipos de protección individual
 - Etc.



EVALUACIÓN DE RIESGOS



Haremos una evaluación inicial y la revisaremos con el tiempo, será un documento vivo que cambie conforme a los cambios habidos.

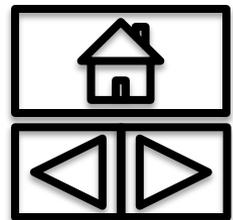
Incluirá todos los riesgos propios de nuestro trabajo y del centro en el que lo desarrollemos.

La evaluación de riesgos la haremos nosotros en el caso de que nuestro modelo organizativo sea propio o la hará el SPA en caso de haber externalizado la gestión de la prevención.

✓ La tendremos recogida y actualizada **por escrito**.

Tendremos en cuenta si contamos con trabajadores con discapacidad en nuestra plantilla para adecuar la metodología de evaluación de riesgos.

Estableceremos medidas preventivas acordes a las características del trabajador con discapacidad-puesto evaluado.



EVALUACIÓN DE RIESGOS



En cuanto a la elaboración de la evaluación de riesgos, ésta dependerá de cómo hayamos organizado la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa.

Es recomendable contar con el asesoramiento de expertos (aunque hayamos asumido la prevención como empresarios: menos de 10 trabajadores y tengamos formación básica), para asegurar la calidad de la evaluación.

Para realizar evaluaciones de riesgo hay que contar con formación en materia preventiva mínima de 30 horas.

En el caso de contar con trabajadores con discapacidad dentro de nuestra plantilla, la evaluación de riesgos debe ser específica a las características del trabajador por lo que, sería aconsejable, que el evaluador dispusiera de conocimientos en discapacidad o que acudiera a expertos en la materia.

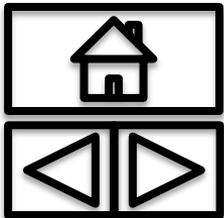


PLANIFICACIÓN PREVENTIVA



Todas las medidas derivadas de los riesgos laborales detectados en la evaluación de riesgos, investigaciones de accidente, controles de las condiciones de trabajo y demás fuentes de identificación y evaluación de riesgos, se planificarán con el objeto de eliminar o reducir estos riesgos, asegurando unas correctas condiciones de trabajo y disminuir las posibilidades de sufrir accidentes.

La **planificación preventiva** no es más que un listado en el que indicamos: cuál es el riesgo detectado, qué tenemos que hacer para evitarlo o minimizarlo, cuánto tiempo tenemos para poner en marcha la medida de corrección, quién es el responsable de llevarla a cabo y qué cuantía económica supone.



PLANIFICACIÓN PREVENTIVA



Ley 31/1995
CAPITULO III
Art. 16 Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

2.b. Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.
Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Art. 8 Necesidad de la planificación

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.
En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

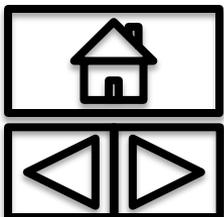
Artículo 9: Contenido

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades

R.D. 39/1997

CAPITULO II

Art. 8
Necesidad de la planificación



PLANIFICACIÓN PREVENTIVA



GESTIÓN DE LOS RIESGOS

Identificación
peligros

Evaluación de
riesgos

Establecimiento de
medidas y
controles

Implantación y
seguimiento de
medidas y
controles

EVALUACIÓN DE RIESGOS

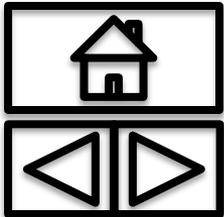
Puestos de trabajo
(los usuarios y/o
usuarios no entran
en la evaluación al
no ser trabajadores
nuestros)

Lugares de trabajo

PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Necesidad de controles

Implantación y seguimiento



PLANIFICACIÓN PREVENTIVA



IDENTIFICAMOS Y ELIMINAMOS RIESGOS Y PELIGROS

OBSERVAMOS EL TRABAJO, HABLAMOS CON LOS TRABAJADORES PARA CONOCER SU OPINIÓN Y CONTRASTAR LOS DATOS QUE HEMOS RECOGIDO

EVALUAMOS LOS RIESGOS QUE NO HEMOS PODIDO ELIMINAR

HACEMOS UNA EVALUACIÓN INICIAL DE TODOS LOS RIESGOS DE NUESTROS TRABAJADORES (NO DE LOS USUARIOS) Y LA ACTUALIZAMOS CUANDO SEA NECESARIO

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (EN UN DOCUMENTO)



DISEÑAMOS E IMPLANTAMOS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Informción y formación, controles periódicos, investigación accidentes, etc.

PLANIFICAMOS LA APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA ELIMINAR O REDUCIR LOS RIESGOS

Asegurar las protecciones de las máquinas, disponer cursos de formación en el método de lectura fácil, adecuadas medidas de emergencia, etc.

CONTROLAMOS SU IMPLANTACIÓN Y EFICACIA

Segumiento de la eficacia de las medidas y actividades implantadas



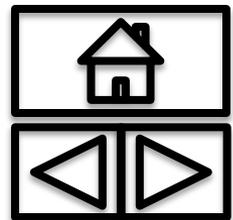
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA



La planificación ha de ser un **documento vivo** que cambie en el tiempo conforme a las nuevas necesidades surgidas y las acciones llevadas a cabo.

Incluirá todas las **medidas preventivas y de control periódico** de los riesgos laborales que no se pueden eliminar, con prioridad, plazo y responsable.

Contará con unos elementos mínimos (riesgos, medios, recursos, etc.) que se indican en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

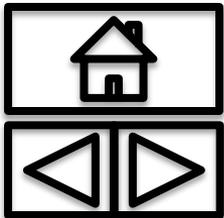


FORMACIÓN / INFORMACIÓN



La **formación y la información** a los trabajadores de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y las medidas preventivas para evitarlos son la mejor fuente para evitar los accidentes y sus consecuencias.

Una formación e información adecuada facilita de manera efectiva la implantación de la prevención de riesgos laborales en el día a día de los trabajadores y en general en la empresa, por lo que nos aseguraremos que **los técnicos o gestores de la prevención de riesgos laborales, los trabajadores, los mandos intermedios, el personal directivo y los representantes de los trabajadores** disponen de ella.



FORMACIÓN / INFORMACIÓN



Ley 31/1995

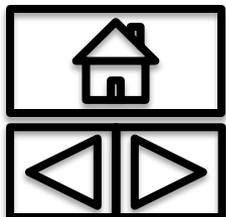
CAPITULO III

Art. 18
Formación de
los
trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.



FORMACIÓN / INFORMACIÓN



NUEVAS CONTRATACIONES

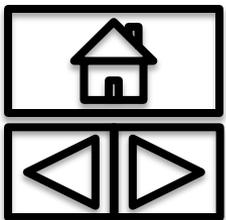
Les daremos formación e información **inicial** en el menor tiempo posible general sobre los riesgos y medidas preventivas y de emergencia de la empresa y de su de su trabajo.

Les daremos formación e información **periódica** de refresco con cualquier cambio: Nuevos productos y equipos a usar, nuevos clientes a los que ir, nuevos trabajos a desarrollar, etc.

TRABAJADORES YA PRESENTES EN LA EMPRESA

Revisamos periódicamente que tengan una formación e información general sobre los riesgos y medidas preventivas y de emergencia de la empresa y de su de su trabajo.

Les daremos formación e información **periódica** de refresco con cualquier cambio: Nuevos productos y equipos a usar, nuevos clientes a los que ir, nuevos trabajos a desarrollar, etc.



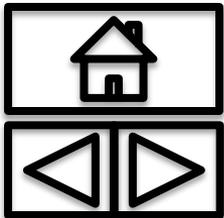
FORMACIÓN / INFORMACIÓN



Elegiremos el método formativo que mejor se adapte a los trabajadores, considerando como preferente la **formación presencial**.

Seleccionaremos los contenidos de la formación en función de los riesgos laborales detectados en la evaluación del puesto de trabajo, con el objetivo de que sea efectiva para los trabajadores a la hora de poder evitar los riesgos a los que se ven sometidos.

Registraremos que hemos impartido la formación o entregado la información, mediante la firma de los trabajadores en un listado de asistencia al curso o un acuse de recibo de entrega de la información.



FORMACIÓN / INFORMACIÓN



Informaremos y formaremos a todos los trabajadores que tengamos contratados independientemente del trabajo que desarrollen.

Es recomendable dejar constancia escrita de lo realizado.

Es recomendable facilitar a los trabajadores fichas informativas de los riesgos específicos y las medidas preventivas consiguientes.

Es importante que el mando esté implicado en la información y formación de sus colaboradores.

En el caso de contar con trabajadores con discapacidad, adecuaremos el contenido y las metodologías de los cursos a las características de los trabajadores (lectura fácil, preponderando la formación presencial, pruebas de evaluación adecuadas, etc.).

El soporte de la documentación de la formación / información estará disponible en formato papel y electrónico con diferentes contrastes cromáticos y de tamaño de letra.



EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL



Se entenderá por "**equipo de protección individual (EPI)**" cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Recurriremos a los EPIs cuando no hayamos podido evitar los riesgos mediante otro tipo de medidas (protecciones colectivas, medidas organizativas, etc.).

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL



Ley 31/1995

CAPITULO III

Art. 17 Equipos de trabajo y medios de protección

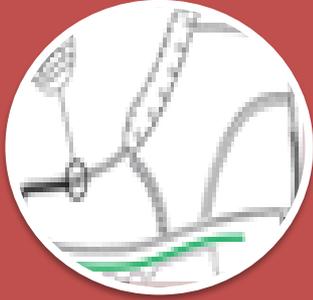
El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

**Real Decreto
773/1997**

Desarrollo normativo del artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Equipos de Protección Individual.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL



En trabajos de jardinería
En trabajos como operarios en fábricas.
En trabajos de mozos de almacén.
Etc.

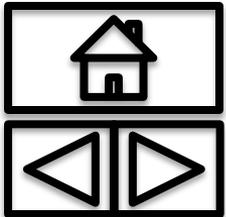


En trabajos de jardinería.
En trabajos con máquinas o herramientas (imprentas, jardineros, fábricas, etc.).
En trabajos de limpieza.
Etc.

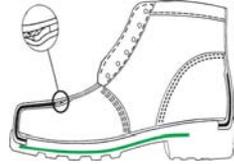


En trabajos de jardinería.
En trabajos que impliquen manipulación de productos químicos.
En trabajos con tornos, amoladoras, etc.
Etc.

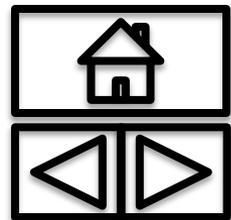
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TÍPICOS



EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL



1. **Analizaremos** nuestro trabajo, estableciendo cuando y qué tipo de equipos de protección individual necesitaremos en el caso de que no hayamos podido evitar los riesgos con otro tipo de medidas preventivas. Esto lo veremos en las evaluaciones de riesgo, **NUNCA ELEGIREMOS LOS EPIS SIN ANALIZAR ANTES SU ADECUACIÓN (tipo, riesgos a proteger, necesidades del EPI en cuanto a los grados de protección, etc.), POR LO QUE NOS APOYAREMOS EN LOS EXPERTOS EN PREVENCIÓN PARA SU ELECCIÓN.**
2. **Seleccionaremos** los equipos de protección individual adecuados al riesgo al que nos enfrentamos y a las características de los trabajadores que los van a usar y que no supongan, durante su uso, un riesgo añadido al riesgo que se intenta minimizar o evitar. Tendrán marcado **CE**. Intentaremos, en la medida de lo posible, que sean cómodos, dándole siempre información al trabajador sobre su uso y mantenimiento.
3. Se los **entregaremos** a los trabajadores y dejaremos constancia de la entrega mediante la firma de un acuse de recibo.
4. **Aseguraremos su uso** en el día a día si involucramos a los trabajadores en la selección del equipo de protección individual más adecuado para su tarea.



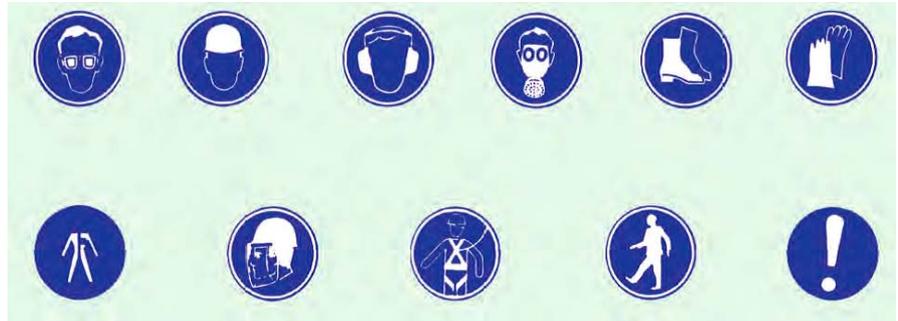
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL



Usaremos los EPIs mientras sea necesario para protegernos del riesgo.

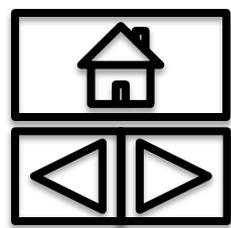
Los que entreguemos a nuestros trabajadores es recomendable que lo registraremos por escrito a través de formularios específicos.

Señalizaremos las situaciones o trabajos que nos obliguen a su uso.



En el caso de disponer de trabajadores con discapacidad los equipos de protección individual deberán adaptarse a las características especiales de cada trabajador.

p.ej. trabajador con ausencia de falange en una de sus manos y que manipule objetos para los que se necesita el uso de guantes. Será necesaria la selección de un epi adecuado.

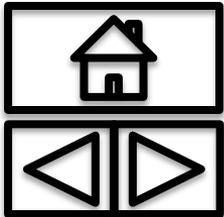


CONTROLES PERIÓDICOS



Los controles periódicos van a constituir una herramienta imprescindible en nuestro trabajo y van a consistir en las **verificaciones que hagamos de nuestros trabajos (cómo los hacemos, en qué condiciones, etc.), de nuestros centros (cómo se encuentran, orden y limpieza, etc.), de los equipos de trabajo que usemos (transpaletas, herramientas, etc.), las instalaciones (la eléctrica), etc.**

Estos controles nos van a ayudar a asegurar que los aspectos relativos a nuestro trabajo no sufren cambios que los alejen de las condiciones óptimas de seguridad e independientemente de que la normativa nos lo exija.



CONTROLES PERIÓDICOS



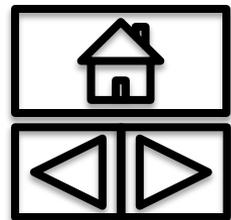
Ley 31/1995

CAPITULO III

**Art. 16 Plan de
prevención de riesgos
laborales, evaluación de
riesgos y planificación
de la actividad
preventiva**

2.a. (...)

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.



CONTROLES PERIÓDICOS



1. IDENTIFICAMOS SITUACIONES, ENTORNOS Y ACTIVIDADES PELIGROSAS

2. DISEÑAMOS MEDIDAS DE CONTROL DE LAS MISMAS

3. IMPLANTAMOS LAS MEDIDAS Y VELAMOS POR QUE SE SIGAN Y RESULTEN EFICACES

Analizaremos nuestro trabajo y haremos un listado de los elementos que hay que controlar. Esta información se derivará de la evaluación de riesgos. Como mínimo revisaremos:

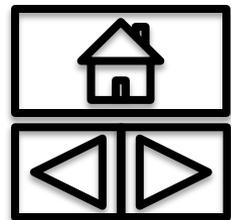
- Los derivados de las evaluaciones de riesgo.
- Condiciones de trabajo y actividad de las personas trabajadoras.
- Adecuación de los procedimientos del SGPLI.
- Condiciones de accesibilidad global del entorno.
- Correcto funcionamiento de las instalaciones desde el punto de vista de la seguridad y accesibilidad global.

Para poder llevar a cabo estos controles, lo más práctico es tener listas de chequeo que rellenaremos, siendo así el control riguroso y metódico.

Estableceremos un calendario anual con los controles periódicos a realizar en todas aquellas áreas en las que son necesarios, en el que podremos incluir:

- elemento a controlar
- responsable
- fecha de revisión prevista
- fecha de revisión
- Comentarios
- Etc.

Dejaremos constancia de los controles que hayamos hecho mediante el registro documentado de los mismos.



CONTROLES PERIÓDICOS



EQUIPOS

- Que los equipos que usen nuestros trabajadores (y los usuarios) estén en óptimas condiciones de uso.
- Que las herramientas se usen para lo que han sido diseñadas por parte de nuestros trabajadores (y los usuarios).
- Etc.

TRABAJO

- Que llevemos los EPIs necesarios, que los sitios en los que trabajemos estén en condiciones, que los trabajos se desarrollen en las condiciones diseñadas, etc.
- Que los trabajadores sigan los procedimientos, prácticas y normas de seguridad que hayamos definido y no se desvíen de los estándares.
- Etc.

INSTALACIONES

- Hacemos la revisión eléctrica, de las calderas, de los extintores, etc.
- Que haya buenas condiciones de Orden y Limpieza
- Que se encuentren correctamente señalizadas
- Etc.

CONTROLES PERIÓDICOS



Habrán **controles** que podamos hacer nosotros mismos (p. ej. orden y limpieza) y otros que nos deberán hacer empresas especialistas (p. ej. instalación eléctrica).

Los controles los tendremos que tener documentados en papel y seguirán la periodicidad necesaria para cada uno de los aspectos revisados.

Hay una gran variedad de controles que deberemos hacer, pero todos ellos tienen el mismo fin **DETECTAR FALLOS PARA PODER CORREGIRLOS Y EVITAR ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Haremos especial hincapié en aquellos puestos con equipos de trabajo y epi´s seleccionados en base a las características especiales de trabajadores para asegurar la buena elección y funcionamiento de estos

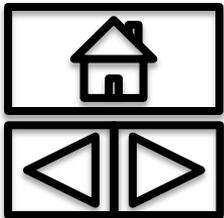


VIGILANCIA DE LA SALUD



La **vigilancia de la salud** son todas aquellas actividades que llevaremos a cabo orientadas a asegurar que las condiciones de trabajo no están afectando negativamente a la salud de nuestros trabajadores y en el caso de que lo estén, poner los medios adecuados para subsanarlos.

La actividad más representativa va a ser los **reconocimientos médicos** que hagamos a nuestros trabajadores.



VIGILANCIA DE LA SALUD



Ley 31/1995

CAPITULO II

Art. 22 Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. (...)

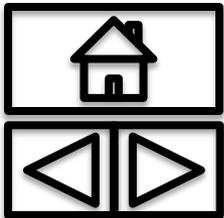
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. (...)

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

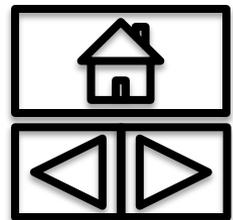
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.



VIGILANCIA DE LA SALUD

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PARA LOS TRABAJADORES (No se incluirán a usuarios ya que no son trabajadores de nuestra empresa)

CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO
<p>Específica y proporcional a los riesgos a de nuestro trabajo y a nuestros trabajadores.</p> <p>Respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada (sólo sabremos si es Apto/No Apto o Apto con Limitaciones) para su trabajo. (por ejemplo, puede no puede manejar pesos superiores a 30 kg.).</p>		<p>Inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud (por ejemplo, si cambiamos la carga a transportar: siempre transportamos árboles y ahora llevamos animales)</p>
<p>Voluntaria por parte de los trabajadores, menos cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores 2. El estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa (por ejemplo, habrá que saber si un trabajador se mareo, ya que podría sufrir un accidente con el vehículo en el que puede haber gente afectada) 3. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad 	<p>Sólo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada:</p> <p>Médico del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y A.T.S./D.U.E de empresa</p>	<p>Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.</p>
		<p>A intervalos periódicos (que nos indicará el médico del SPA)</p>
		<p>En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud (nos lo indicará el médico del SPA)</p>



VIGILANCIA DE LA SALUD



Estamos obligados a ofrecer a nuestros trabajadores la posibilidad de la realización de los exámenes de salud.

Estas actividades las llevaremos a cabo a través de nuestro servicio de prevención ajeno (SPA), no lo podremos hacer internamente excepto en el caso de asumir la especialidad preventiva de Medicina del Trabajo y contar con una UBS (unidad básica de salud: médico del trabajo y DUE de empresa).

NO supondrá nunca un coste para nuestros trabajadores.

Debemos asegurarnos que los protocolos médicos definidos por el SPA y aplicados en los reconocimientos médicos son los aplicables a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos.

Tendremos en cuenta que los trabajadores con discapacidad, al igual que el resto de los trabajadores, elegirán de forma voluntaria la realización o no del reconocimiento médico, asegurándonos que el trabajador comprende qué consiste el reconocimiento médico y qué significa la aceptación o renuncia al mismo (texto de lectura fácil, explicación verbal de su responsable o tutor, etc.)



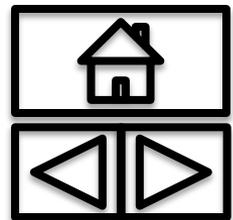
EMERGENCIAS



Toda empresa debe estar preparada para saber actuar en caso de **emergencia**.

Esta preparación pasa por la existencia de un documento que recoja las pautas de actuación a seguir, que el personal esté formado e informado de cómo debe actuar y de tener establecidos los medios de comunicación con los servicios de emergencia externos pertinentes.

ES MUY IMPORTANTE QUE SE COMPRUEBEN PERIÓDICAMENTE LAS MEDIDAS Y QUE EL PERSONAS CON FUNCIONES EN LA GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS TENGA FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA ADECUADA.



EMERGENCIAS



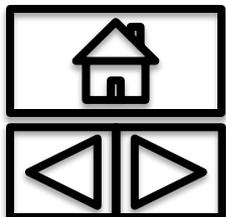
Ley 31/1995

CAPITULO III

**Art. 20 Medidas de
emergencia**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.



EMERGENCIAS



1. Elaboramos

- O mandaremos elaborar un plan de emergencias que desarrolle qué tipo de emergencias podemos tener (fuego, amenaza de bomba, escape de gas, accidente grave, etc.). En colegios y residencias necesitamos un Plan de Autoprotección.
- Designamos a las personas que formarán los equipos de emergencia.

2. Informamos

- Daremos a conocer el plan de emergencias a todos los trabajadores (podemos organizar sesiones informativas, entregar trípticos resumen con las medidas y medios humanos y materiales, etc.). Deberíamos informar también a los usuarios de las acciones a tomar en caso de emergencia

3. Formamos

- Estableceremos la formación teórico-práctica a los trabajadores en función de las responsabilidades que se les asignen y se la impartiremos con medios propios o ajenos a la empresa.

4. Comprobamos

- Realizaremos simulacros que nos permitan comprobar la eficacia de las medidas que hemos establecido en el plan de emergencias. Si nuestro centro de trabajo funciona durante diferentes turnos, tendremos que realizar un simulacro en cada uno de ellos debido a la diferencia de medios humanos disponibles y que nos influirá a la hora de actuar.
- Revisamos periódicamente el correcto estado de las alarmas, extintores, BIEs, etc.



EMERGENCIAS



Deberemos conocer las características básicas del fuego y de los tipos de extintores y saber usarlos en cada caso.

En caso de disponer de trabajadores con discapacidad debemos considerar todas sus características a la hora de establecer las pautas de emergencia y evacuación.



A = AGUA

A B = ESPUMA

A B C = POLVO QUIMICO

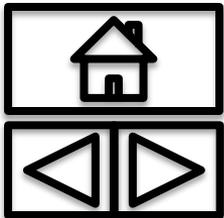
B C = DIÓXIDO DE CARBONO

ACCIDENTES DE TRABAJO



Un **accidente de trabajo** es toda lesión corporal que suframos con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutemos por cuenta ajena. Es decir, que, salvo prueba en contrario, serán accidente de trabajo las lesiones que sufran los trabajadores durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Estamos **obligados a investigar todos los accidentes** (con o sin baja, in itinere, in misión) y mediante la investigación de los mismos, podremos determinar sus causas y establecer medidas preventivas o correctivas que eviten su repetición.



ACCIDENTES DE TRABAJO



Ley 31/1995

CAPITULO III

**Art. 16 Plan de
prevención de riesgos
laborales, evaluación de
riesgos y planificación de
la actividad preventiva**

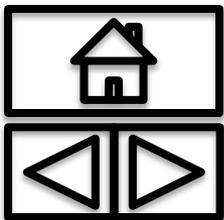
3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Ley 31/1995
CAPITULO III
Art. 23
Documentación

1. (...)

e. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.



ACCIDENTES DE TRABAJO

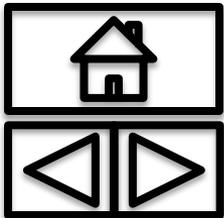


SON ACCIDENTES DE TRABAJO

- Al ir o al volver del lugar de trabajo (In Itinere).
- En el desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos
- tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa
- en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo
- Las enfermedades, no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación

NO SON ACCIDENTES DE TRABAJO

- Los que sean debidos a fuerza mayor
- Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado
- Ocurridos por extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente
- En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza



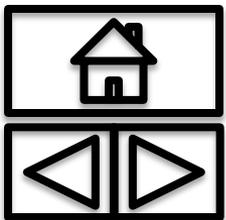
ACCIDENTES DE TRABAJO



PAS: Lo primero a llevar a cabo, en el caso de heridos en el accidente es proteger el lugar de trabajo para evitar que alguien más pueda resultar herido. A continuación Avisaremos a los servicios de emergencias (ambulancias, bomberos, protección civil, etc.) que estimemos necesarios en función del accidente, procediendo, por último a Socorrer al trabajador accidentado en función de nuestros conocimientos en primeros auxilios).



1. Una vez que se haya producido un accidente de trabajo, lo primero que haremos es aplicar la regla **PAS**.
2. Realizaremos la **investigación del accidente**, visitando el lugar del mismo, hablando con los compañeros del accidentado y con el mismo accidentado si es posible. En la misma incluiremos como mínimo: **DATOS DEL ACCIDENTADO, QUÉ HA PASADO, DÓNDE, CUANDO, CÓMO, MEDIDAS PREVENTIVAS**. Para ello, rellenaremos un formulario en el que dejaremos constancia de la investigación.
3. Haremos **seguimiento de las medidas preventivas** para ver si son eficaces.
4. Llevaremos a cabo la **notificación oficial del accidente** (a través de Delt@) en los plazos establecidos.



ACCIDENTES DE TRABAJO

INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO



DATOS GENERALES:

Empresa:	<input type="text"/>	Accidente:	<input type="checkbox"/> Individual	<input type="checkbox"/> Colectivo
Centro:	<input type="text"/>	Cliente:	<input type="text"/>	
Nombre accidentado:	<input type="text"/>	Puesto:	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	Antigüedad en el puesto:	<input type="text"/>	
Testigos de los hechos:	<input type="text"/>	Teléfonos de contacto:	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>		<input type="text"/>	

DATOS DEL ACCIDENTE:

Lugar del accidente:	<input type="text"/>		
Fecha:	<input type="text"/>	Hora del día: de la jornada	<input type="text"/>
		¿Era su actividad Habitual?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Qué hacía el trabajador:	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>		
Descripción de los hechos:	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>		
Qué causó la lesión:	<input type="text"/>	Parte del cuerpo lesionada:	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Causas del accidente:	<input type="text"/>	Medidas preventivas:	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Formación/información que tenía el trabajador:	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>		
Vehículo que llevaba el trabajador:	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>		

ATENCIÓN SANITARIA INMEDIATA:

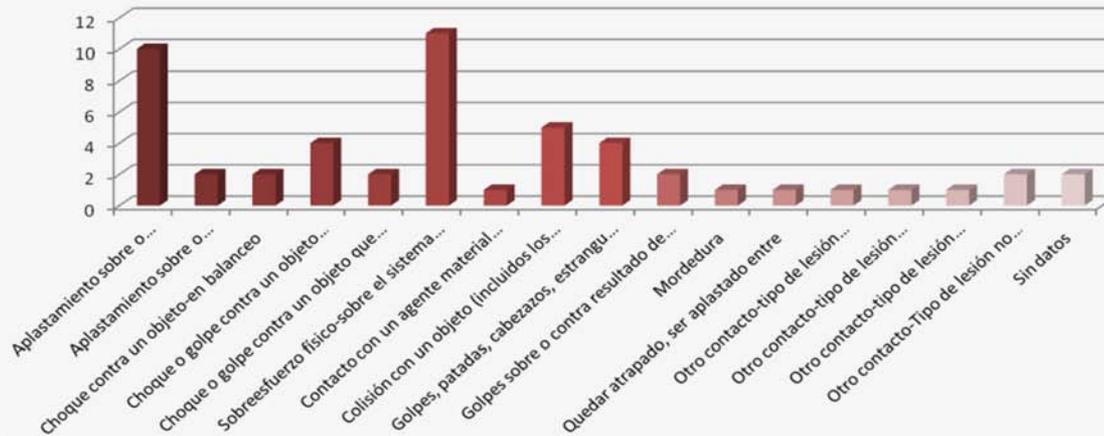
Centro asistencial:	<input type="text"/>	Persona que notifica el accidente:	<input type="text"/>
Dirección:	<input type="text"/>	Nombre:	<input type="text"/>
Teléfono de contacto:	<input type="text"/>	Firma:	<input type="text"/>

ACCIDENTES DE TRABAJO



La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nos facilitará, periódicamente, estadísticas sobre la siniestralidad de nuestra empresa. Debemos analizarlas pues nos suministran información acerca de nuestros accidentes y nos permitirán dirigir y priorizar nuestros esfuerzos para reducirlos.

ACCIDENTES POR FORMA DE OCURRENCIA

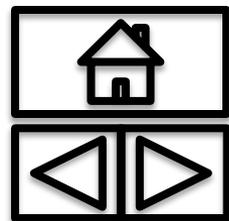


MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS



Deberemos asegurarnos que garantizamos un nivel adecuado de seguridad y salud cuando:

- Adquiramos un nuevo centro de trabajo o unas nuevas instalaciones o modifiquemos estas.
- Compremos equipos de trabajo
- Compremos herramientas
- Compremos productos químicos
- Contratemos o cambiemos a personas de puesto de trabajo.



MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS



Ley 31/1995

CAPITULO VI

Art. 41 Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

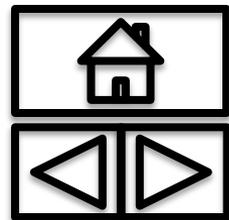
Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.



MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS



MÁQUINAS

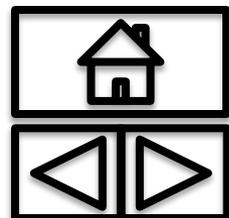
Debemos pedir al comprarlos:

Manual de instrucciones en castellano
Declaración de conformidad
Marcado CE

Debemos asegurarnos que:

No constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados.

Se suministrará la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, los riesgos laborales que conlleven y las medidas preventivas adicionales que deban tomarse tanto en su uso normal, como en su manipulación o empleo inadecuado.



MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS



PRODUCTOS QUÍMICOS

Debemos pedir al comprarlos:

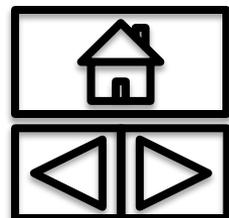
Fichas de seguridad de los mismos en castellano
Que estén correctamente etiquetados y envasados

Debemos asegurarnos que:

Estén envasados y etiquetados de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad.

Se identifique claramente su contenido, forma de almacenamiento y utilización, así como los riesgos para la seguridad y/o la salud de los trabajadores.

Se suministrará la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, los riesgos laborales que conlleven y las medidas preventivas adicionales que deban tomarse tanto en su uso normal, como en su manipulación o empleo inadecuado.



MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS



EPI's

Debemos pedir al comprarlos:

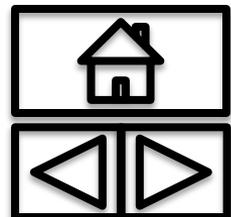
Instrucciones de almacenamiento, uso, limpieza, mantenimiento, revisión y desinfección en castellano

Declaración de conformidad

Marcado CE

Debemos asegurar:

La efectividad de los mismos, siempre que sean usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.



MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS

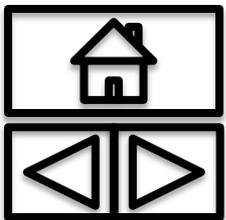


INSTALACIONES



Debemos verificar:

En el **diseño, instalación y modificación de las instalaciones** deberemos identificar qué requisitos legales les aplican, las ubicaciones más seguras, los riesgos en las fases de diseño de las mismas, alternativas, etc.



MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS



PERSONAS

En el caso de incorporación de nuevos trabajadores, independientemente del tipo de contrato que hagamos (fijo, temporal) y en caso de cambio de puesto de trabajo, llevaremos a cabo una revisión de la evaluación de riesgos.

Cuando las condiciones del nuevo trabajador lo requieran se realizará: un nuevo reconocimiento médico, una nueva formación e información, la entrega de nuevos equipos de protección individual y, si es necesario, la autorización para la realización de ciertos trabajos.

Habrà que tener especial atención a los colectivos:



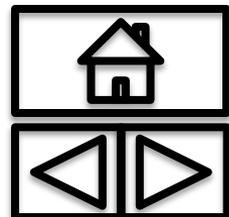
Trabajadores con discapacidad: evitaremos aquellos puestos de trabajo que afecten a su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, y que puedan poner a ellos mismos, al resto de trabajadores o a otras personas relacionadas con la empresa en situación de peligro.

Personas especialmente sensibles a determinados riesgos:

evitaremos aquellos puestos de trabajo que afecten a sus características personales y que puedan poner a ellos mismos, al resto de trabajadores o a otras personas relacionadas con la empresa en situación de peligro.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia: Evitaremos agentes o condiciones de trabajo nocivas para el feto o su salud. Adaptaremos, si es necesario, tiempo y puesto de trabajo al estado de la trabajadora, o bien cambiaremos el puesto de trabajo conservando el salario.

Menores: Valoraremos aspectos como la falta de experiencia y madurez a la hora de encomendarles tareas con riesgos importantes.



MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LUGARES, EQUIPOS Y PERSONAS



En todas estas actuaciones seguiremos los principios de la actividad preventiva:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona.

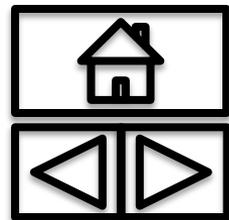
Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Planificar la prevención, buscando un equilibrio entre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar instrucciones a los trabajadores.



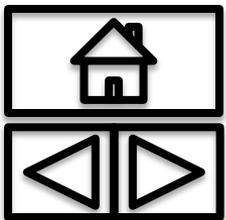
COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES



Cuando vamos a trabajar a unas instalaciones que no son de nuestra empresa o cuando hay una empresa que viene a prestar sus servicios a nuestro centro de trabajo tenemos que, de manera general, tener en cuenta:

Todos debemos cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos.

Debemos organizar el trabajo de manera que la actividad de unos no suponga riesgos para los otros.



COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

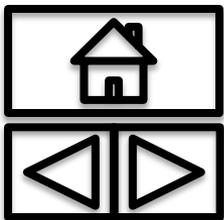


Ley 31/1995

CAPITULO III

**Art. 24
Coordinación de
actividades
empresariales**

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. 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.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.



COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES



**Real Decreto
171/2004**

**Por el que se
desarrolla el art. 25
de la Ley 31/1995 de
Prevención de
Riesgos Laborales
en materia de
coordinación de
actividades
empresariales**

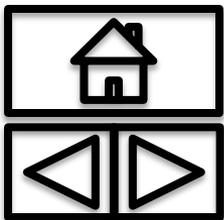
CAPITULO II: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

CAPITULO III: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.

CAPITULO IV: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

CAPITULO V: Medios de coordinación.

CAPITULO VI: Derechos de los representantes de los trabajadores.



COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES



SI TRABAJAMOS EN UN CENTRO DE TRABAJO DIFERENTE AL NUESTRO:

Solicitaremos a la empresa a la que vamos a ir a trabajar los riesgos que nos afecten de su centro de trabajo y los trasladaremos a los trabajadores asignados a ese trabajo.

En caso de ser necesario, realizaremos procedimientos específicos de trabajo en las instalaciones cliente.

SI UNA EMPRESA VIENE A TRABAJAR A MI CENTRO:

Solicitaré la evaluación de riesgo de los trabajos que vayan a desarrollar en mi centro de trabajo.

Comprobaré si afectan al desarrollo mi actividad poniendo en riesgo a mis trabajadores o a mis instalaciones e informaremos de ellos a todos los trabajadores (nuestros y de las restantes empresas concurrentes).

En caso de ser necesario, solicitaremos a la empresa la realización de procedimientos específicos de trabajo para nuestras instalaciones.

Solicitaremos la documentación en relación a la empresa y a los trabajadores de esta que estimemos oportuna para la coordinación.

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

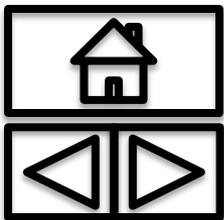


Este punto nos va a afectar cuando:

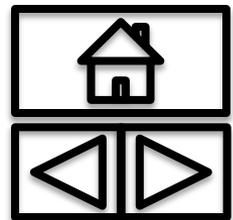
Trabajamos en centros de trabajo que son de otras empresas (por ejemplo operaciones de logística en plataformas del cliente).

Otras empresas trabajan en nuestro centro de trabajo (por ejemplo las empresas que nos hacen la limpieza de las instalaciones)

Nos aseguraremos que la información que nos entrega la empresa cliente y que trasladamos a nuestros trabajadores es comprensible en su totalidad adaptándola, en caso de ser necesario, a las características de nuestros trabajadores.



PRINCIPAL LEGISLACIÓN APLICABLE



PRINCIPAL LEGISLACIÓN APLICABLE

Cumplimiento legal de cuota de reserva para trabajadores con discapacidad:

- Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos (LISMI)
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Igualdad de oportunidades:

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)

Ayudas por la adaptación del puesto de trabajo:

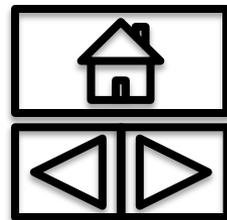
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Accesibilidad:

- Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- Real Decreto 173/2010 de 19-02-2010, por el que se modifica el código técnico de la edificación, aprobado por el real decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.

Infracciones y sanciones:

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social
- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público
- Real Decreto 306/07 de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.



PRINCIPAL LEGISLACIÓN APLICABLE

Generales:

Constitución Española (Arts. 9.2, 10, 14, 35, 49)c

Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal

RD 1720/2007 por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la ley orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal

Real decreto legislativo REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

RD 173/2010, por el que se modifica el código técnico de la edificación, aprobado por el real decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Específicas:

REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

REAL DECRETO 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

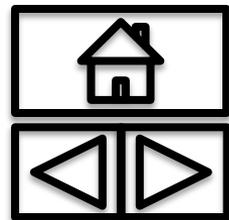
REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

REAL DECRETO 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

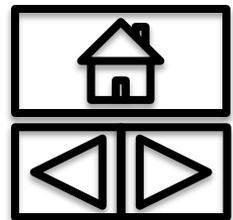
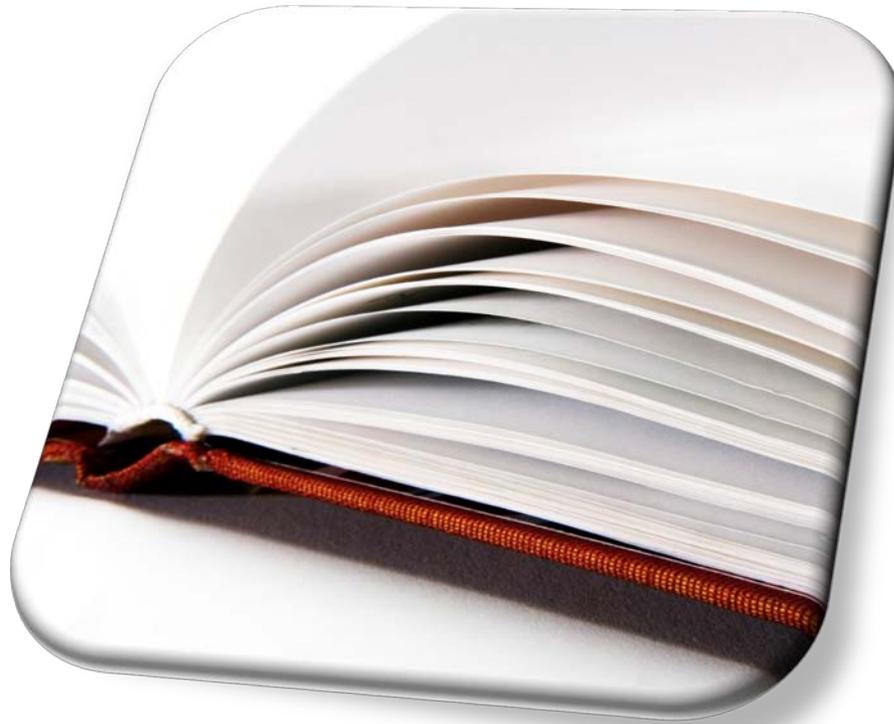
REAL DECRETO 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA Y DIRECCIONES DE INTERÉS



BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA Y DIRECCIONES DE INTERÉS

Badesa; M. Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Madrid: Pirámide, 2010.p344

Fundosa Accesibilidad; División de Proyectos Vía Libre. La accesibilidad global en los centros de trabajo: "Guía de buenas prácticas".Madrid.2010.p32.

Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS). Manual de prevención de riesgos laborales de [lectura fácil](#) dirigido a trabajadores con discapacidad intelectual del sector de cocina y hostelería.Madrid; 2010.

Consejería de Economía y Empleo. Guía de prevención de riesgos laborales para empresas de Castilla y León con trabajadores con discapacidad visual.2010

Revista Ekania - Junio 28 – p.73-89

Periódico del Sanatorio Marítimo de Gijón Curso 2005 • Número 7, página 3.

Formación de seguridad laboral. La salud laboral en los centros especiales de empleo. Borrmart. 2005:103.

Foment del Treball Nacional.

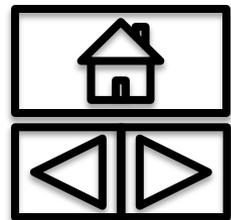
Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual; 2009.

¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales; 2007.

Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial; 2008.

Jurado de los Santos; P. Análisis de necesidades formativas de los profesionales de centros ocupacionales y centros especiales de trabajo en Cataluña. Educar 38, 2006 81-103

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Salamanca. 59/2003



BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA Y DIRECCIONES DE INTERÉS

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y promoción y apoyo a la mejora de las mismas a nivel nacional.

www.insht.es

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid

Es el organismo autónomo gestor de la política de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid, que tiene como fin primordial la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

www.madrid.org/ctrabajo/irsst

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)

El **Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)** es un centro tecnológico que estudia el comportamiento del cuerpo humano y su relación con los productos, entornos y servicios que utilizan las personas. Fundado en 1976, el instituto es un centro concertado entre el **Instituto de la Mediana y Pequeña Industria Valenciana (IMPIVA)** y la **Universidad Politécnica de Valencia (UPV)**.

<http://www.ibv.org/>

Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo

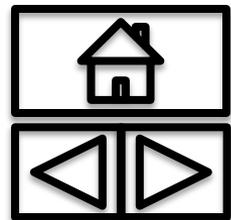
El Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración donde podrá encontrar toda la información relacionada con las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores.

<http://www.oect.es>

Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo

La EU.OSHA pretende ser el principal proveedor de esa información y garantizar que sea útil para todo usuario, independientemente del tamaño de la empresa o del sector de actividad. Creada por la Unión Europea y con sede en Bilbao, España, la EU.OSHA es el principal punto de referencia para la seguridad y la salud en el trabajo.

<http://osha.europa.eu/es>



BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA Y DIRECCIONES DE INTERÉS

Foro Europeo de la Discapacidad

El Foro Europeo de la Discapacidad es una organización internacional sin ánimo de lucro con sede en Bruselas. Promueve la igualdad de oportunidades y la no-discriminación de las personas con discapacidad, además de garantizar y proteger sus derechos fundamentales mediante la participación activa en iniciativas políticas y en campañas de información y sensibilización sobre la discapacidad en el ámbito de la UE.

<http://www.edf-feph.org/>

United Nations Enable:

Web sobre discapacidad de las Naciones Unidas (en inglés).

<http://www.un.org/disabilities/>

Red europea de información en Tecnologías de Apoyo

La asociación fue fundada el 13 de Diciembre de 2006 por iniciativa de cuatro organizaciones que habían sido socias del proyecto Eastin (2004-2005). Es una iniciativa financiada parcialmente por la Comisión Europea a través del programa eTEN (Redes transeuropeas de telecomunicaciones). La misión de la asociación Eastin es mantener, desarrollar y promocionar la red Eastin en Internet y las bases de datos nacionales sobre productos de apoyo de los socios. Tiene sede en Milán (Italia).

Real Patronato sobre Discapacidad (RPD)

Promueve la prevención de deficiencias, la rehabilitación y la inserción social de las personas con discapacidad.

<http://www.rpd.es/>

CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)

Es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad.

www.cermi.es/

Centro Español de Documentación sobre Discapacidad, Real Patronato (CEDD):

Biblioteca especializada y lugar de consulta sobre cualquier tema relacionado con la discapacidad en España.

<http://www.cedd.net/index.jsp>

