

Con la Financiación de:



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



# Folleto divulgativo

de Responsabilidades **Preventivas**

entre el **TEJIDO EMPRESARIAL** de los municipios  
DE ALGETE, AJALVIR, DAGANZO DE ARRIBA  
Y PARACUELLOS DE JARAMA

  
**ASPEMA**  
*Asociación PluriSectorial de Empresarios de Algen*

Entidad ejecutante:

 **prevalia** cgp



La introducción de nuevas actualizaciones normativas en prevención de riesgos laborales tales como el actual Real Decreto 337/2010, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención); el Real Decreto 1109/2007, relativo a la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, referente a disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, supone un avance en la normativa para la mejora de la integración de la prevención en las empresas, ya exigida con la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, al objeto de fomentar una cultura preventiva empresarial.

A tal efecto, **La Asociación Plurisectorial de Empresarios de Algete (ASPEMA)** ha promovido la edición de este folleto divulgativo con el objetivo de favorecer una gestión empresarial que integre la prevención de riesgos generales en la toma de decisiones y en todos los niveles jerárquicos.

El contenido de este folleto permite dar a conocer los elementos que conforman un sistema de gestión en prevención y facilitar su aplicación entre las Pymes de los municipios de Algete, Ajalvir, Daganzo de Arriba y Paracuellos de Jarama.

Código de la Acción: IT-0138/2009

Autor: Prevalia, S.L.U

Depósito Legal: M-50192-2010

Fotocomposición: A.R.G. Impresores S.L.

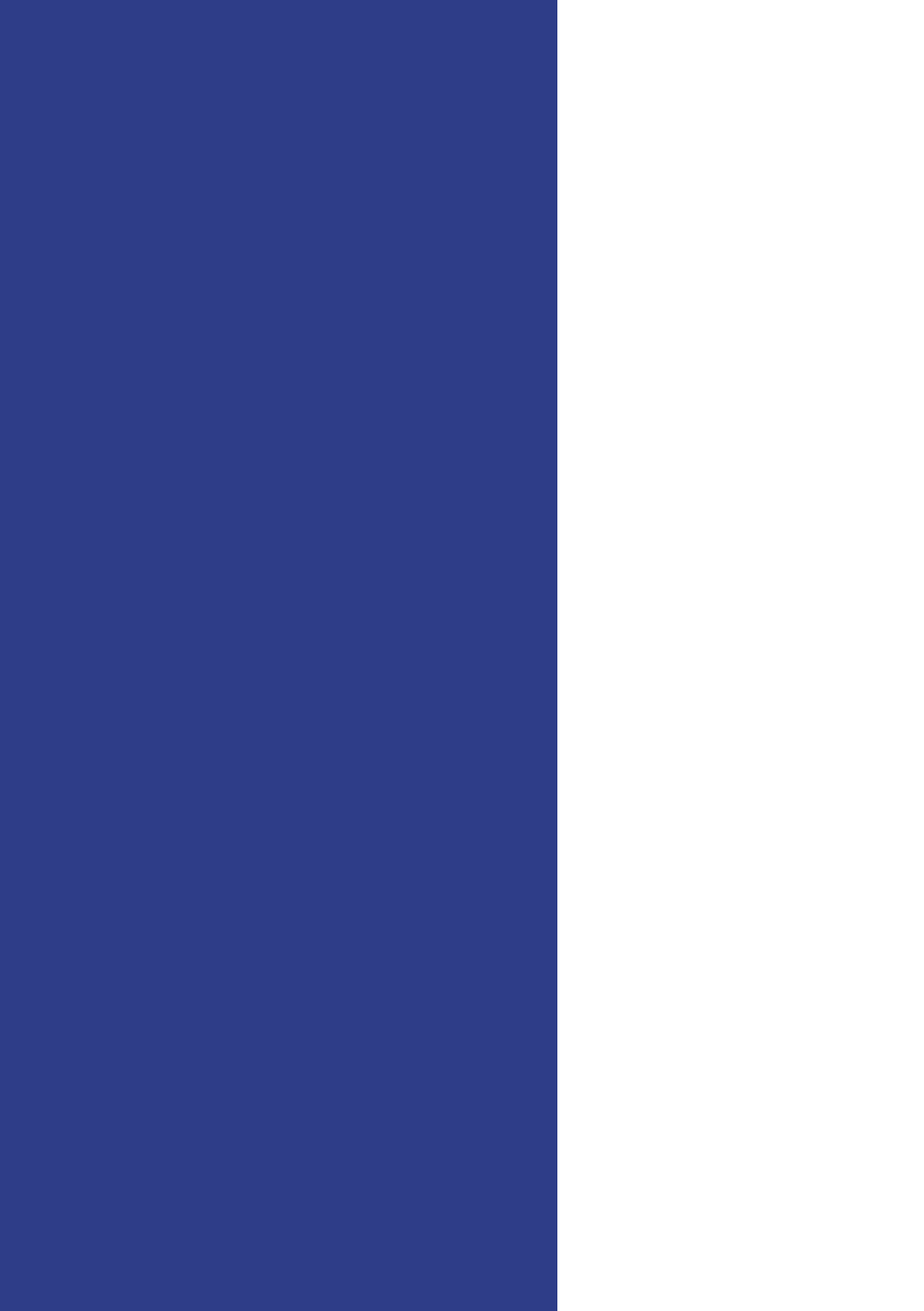
Impresión: A.R.G. Impresores S.L.

Diseño y maquetación: Cursoforum S.L.U.

Imágenes: Fotolia

# índice

1. Sistemas organizativos de la prevención	_07
2. Auditorías de la gestión preventiva	_11
3. Herramientas básicas de gestión	_13
3.1. Plan de prevención	_13
3.2. Evaluación de riesgos. Revisiones	_14
3.3. Planificación de la actividad preventiva	_17
4. Gestión de los equipos de protección individual	_19
5. Responsabilidades en materia de formación, información y consulta de los trabajadores	_23
6. Los accidentes de trabajo. Notificación e investigación	_26
7. Aplicación de la vigilancia de la salud	_31
8. Realización e implantación de medidas de emergencia	_33
9. La coordinación de actividades empresariales	_37
10. Actuaciones en situación de embarazo	_43
* Bibliografía	_47
* Biblioweb	_48



# 1

## SISTEMAS ORGANIZATIVOS DE LA PREVENCIÓN

Las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar por las empresas de cualquier sector deben ser llevadas a cabo a través del establecimiento de un sistema organizativo integrado en la gestión de la empresa.

La normativa aplicable al respecto ofrece diferentes posibilidades de sistemas o modalidades organizativas que la propia empresa valorará en base a la actividad que desarrolle, plantilla existente y estructura interna establecida:

1. **Asumiendo el propio empresario las funciones de prevención**, siempre y cuando se den simultáneamente las siguientes condiciones:

1 La plantilla sea de 10 trabajadores máximo.

2 La actividad desarrollada por la empresa no sea considerada como peligrosa [recogidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997].

3 El empresario desarrolle su actividad habitualmente en el centro de trabajo.

4 El empresario tenga la formación necesaria para las funciones preventivas que va a desarrollar.

2. **Designando a uno o varios trabajadores**, por el empresario, para que se ocupen de la actividad preventiva. Esta opción tiene las siguientes peculiaridades:

## PARTICULARIDADES DE LOS TRABAJADORES DESIGNADOS

- 1 Deben estar cualificados para las funciones preventivas que vayan a realizar.
- 2 Pueden ser necesarios varios trabajadores designados según las funciones que asuman, la actividad y volumen de plantilla de la empresa.
- 3 Pueden tener otras funciones , además de las preventivas, dentro de la empresa.
- 4 Las actividades preventivas que no asuman, la empresa deberá concertarlas con un Servicio de Prevención Ajeno.
- 5 Pueden asumir las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada. La Vigilancia de la salud debe ser concertada con un Servicio de Prevención Ajeno.

### 3. Constituyendo un servicio de prevención propio (SPP), siendo obligatorio en las siguientes circunstancias:

- 1 Si cuenta con más de 500 trabajadores.
- 2 Si tiene entre 250 y 500 trabajadores y desarrolla una actividad considerada como peligrosa (recogidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997).
- 3 Si lo decide la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, el servicio de prevención propio tiene las siguientes características:

- \* Debe estar formado por personal de la empresa que se dedican exclusivamente a funciones preventivas.
- \* Las personas que formen parte del Servicio de Prevención propio deben estar cualificadas para las funciones a desarrollar.
- \* Debe asumir como mínimo dos de las especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Medicina en el Trabajo). Las especialidades que no hayan sido asumidas por el servicio de prevención propio deben ser concertadas con un servicio de prevención ajeno.

- \* Es conveniente elaborar protocolos de coordinación para el adecuado desarrollo de las especialidades o funciones concertadas con empresas externas.
- \* El desarrollo de la actividad sanitaria por parte de servicios de prevención propios está sujeta a autorización administrativa previa al inicio de la actividad.
- \* Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo, el servicio de prevención propio debe dar cobertura a todos ellos, teniendo en cuenta las características propias de cada uno.

4. **Constituyendo un servicio de prevención mancomunado (SPM),** en el caso de empresas con las siguientes especificaciones:

**1** Empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

**2** Empresas que pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial.

**3** Empresas que lleven a cabo sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Los servicios de prevención mancomunados tienen las siguientes características específicas:

- \* Tienen las mismas consideraciones que un servicio de prevención propio.
- \* Deben asumir tres especialidades preventivas.
- \* Su cobertura es únicamente a las empresas que abarca.
- \* Es conveniente disponer de un interlocutor con el servicio de prevención mancomunado para garantizar una comunicación eficaz con la empresa.
- \* El desarrollo de la actividad sanitaria por parte de servicios de prevención mancomunados está sujeta a autorización administrativa previa al inicio de la actividad.
- \* Las especialidades preventivas que no sean asumidas por el servicio de prevención mancomunado deben ser concertadas por la empresa con un servicio de prevención ajeno.

5. **Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA), cuando:**

- » No se haya optado por ninguna de las modalidades anteriores.
- » La modalidad elegida, no cubra toda la actividad preventiva.

Los servicios de prevención ajenos tienen las siguientes particularidades:

- \* Deben ser entidades especializadas que dispongan de acreditación en las cuatro especialidades por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria en el caso de vigilancia de la salud.
- \* Deben asesorar y apoyar a las empresas en lo relacionado con las actividades preventivas concertadas.
- \* Deben asumir directamente el desarrollo de las funciones de carácter preventivo que se hubieran concertado, y contribuir a que se integren en el sistema de gestión de la empresa a todos los niveles jerárquicos. Esta prestación de la actividad preventiva debe concertarse por escrito.

**LA MODALIDAD/ES ELEGIDA/S POR LA EMPRESA SE APLICARÁ AL CONJUNTO DE LA EMPRESA**

Por lo tanto, si existen diferentes centros de trabajo, afecta a todos ellos y para determinar la modalidad organizativa debe computarse sumando la plantilla de todos los centros de trabajo.

Por ejemplo, una PYME de 8 trabajadores tiene diferentes opciones para llevar a cabo la actividad preventiva:

- **EMPRESARIO + SPA**  
(Vigilancia de la Salud, mínimo).
- **TRABAJADOR DESIGNADO + SPA**  
(Vigilancia de la salud, mínimo).
- **SPA**  
(Las cuatro disciplinas preventivas).

# 2

## AUDITORÍAS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

Una forma de control de la eficacia del sistema de gestión preventivo es a través de la realización de una evaluación externa o auditoría.

Todas las empresas que no hayan concertado la totalidad de las actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno deben someterse a una auditoría externa.

Por consiguiente, cualquier opción elegida por la empresa con medios propios (asunción por el empresario, trabajador designado y/o servicio de prevención propio) o la combinación de éstos y medios externos (servicio de prevención ajeno), implica la realización de una auditoría externa.

No están obligadas a someterse a auditoría las empresas que concertan con uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, si el concierto incluye todas las especialidades preventivas (Seguridad, Higiene industrial, Ergonomía y Psicología y Vigilancia de la salud).

Las empresas de hasta 50 trabajadores cuya actividad no se considere como peligrosa (Anexo I del Real Decreto 39/1997) y la eficacia del sistema preventivo sea evidente, no tendrán que realizar una auditoría si cumplimentan y remiten a la autoridad laboral un escrito de notificación. Existe un modelo de notificación en el anexo II del Real Decreto 39/1997.

### PERIODICIDAD DE LAS AUDITORÍAS

La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa debe realizarse a los **doce meses** de la planificación de la actividad preventiva.

Posteriormente, se repetirán cada **4 años**.

Si la actividad de la empresa es calificada como peligrosa, el plazo será de **dos años**.

En base a la siniestralidad o cualquier otra circunstancia, la autoridad laboral, previo informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, puede establecer otro plazo de periodicidad de la auditoría.

Independientemente de estas auditorías, cualquier empresa, se la exija o no auditorías obligatorias, puede someter con carácter voluntario su sistema de prevención a una auditoría al objeto de su mejora de la gestión preventiva.

No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa, está considerado como una **infracción grave**.  
**Su cuantía va de 2.046 €, en su grado mínimo, a 40.985 €, en su grado máximo.**

# 3

## HERRAMIENTAS BÁSICAS DE GESTIÓN

El empresario debe actuar en prevención de acuerdo con un sistema en el que se organice los recursos y medios a través de un Plan de prevención, a partir del cual, se va a realizar la Evaluación de los riesgos labores presentes en el centro de trabajo, además de elaborar la Planificación de las acciones preventivas así como su implantación, comprobando la eficacia del sistema preventivo.

### 3.1. PLAN DE PREVENCIÓN

Posteriormente a la elección, por parte de la empresa, de la modalidad preventiva, tendrá que elaborar un Plan de prevención, herramienta que permite integrar la actividad preventiva en el sistema de gestión general que disponga la empresa.

El contenido mínimo que debe tener el Plan de prevención se debe dejar reflejado por escrito y se resume en los siguientes puntos.

#### CONTENIDO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

- |          |                                |  |
|----------|--------------------------------|--|
| <b>1</b> | <b>Identificación</b>          | Datos identificativos de la empresa. Actividad de la empresa. Características de los centros de trabajo (número de centros, trabajadores en cada centro).            |
| <b>2</b> | <b>Estructura organizativa</b> | Organigrama de la empresa. Funciones y responsabilidades a todos los niveles jerárquicos en materia de prevención. Sistemas de comunicación (verbal, escrita, etc.). |

»

## CONTENIDO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

<b>3</b>	<b>Organización de la producción</b>	Identificación de procesos productivos y aquellos de especial peligrosidad. Prácticas e instrucciones de trabajo referentes a prevención. Procedimientos en materia de prevención.
<b>4</b>	<b>Organización de la prevención</b>	Modalidad preventiva elegida. Órganos de representación (Delegados de prevención y Comité de seguridad y salud). Recurso preventivo, si procede.
<b>5</b>	<b>Recursos</b>	Recursos humanos. Recursos técnicos y materiales. Recursos económicos.
<b>6</b>	<b>Política</b>	Política preventiva. Objetivos y metas en prevención.

Cabe destacar que el Plan de prevención debe ser aprobado, en cualquier caso, por la Dirección de la empresa; además, de ser asumido por el personal de la empresa a cualquier nivel jerárquico, para ello, primeramente, se debe dar a conocer a cualquier trabajador que pertenezca a la misma.

Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales está determinado como una **infracción grave. Su cuantía va de 2.046 €, en su grado mínimo, a 40.985 €, en su grado máximo.**

### 3.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS. REVISIONES

La Evaluación de riesgos es una de las herramientas fundamentales para la gestión y aplicación del Plan de prevención, cuyo objetivo es valorar la gravedad de los riesgos que no se pueden evitar.

A la hora de realizar la Evaluación de riesgos la empresa debe tener en cuenta:

- ✘ El tipo de actividad a la que se dedica así como actividades que desarrolle calificadas de especial peligrosidad.

- ✘ Las características de los puestos de trabajo existentes en la misma.
- ✘ Los trabajadores que desarrollan su tarea en estos puestos, incluidos los trabajadores menores, discapacitados, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y aquellos sensibles a determinados riesgos.
- ✘ Los equipos de trabajo utilizados.
- ✘ Las sustancias o preparados químicos manejados.

La Evaluación de riesgos se debe realizar con la intervención de personal competente, bien por técnicos del Servicio de Prevención Ajeno que tenga concertado o, en el caso de que lo asuma la propia empresa, el empresario, trabajador designado o técnicos del Servicio de Prevención Propio, deberán tener la formación suficiente para poder realizarla. Esta Evaluación abarca las siguientes etapas:



En el documento de Evaluación de riesgos se debe reflejar los aspectos que se indican a continuación:

- 1 La identificación de los puestos de trabajo que hay en la empresa.
- 2 Los riesgos asociados a cada puesto de trabajo.
- 3 La relación de trabajadores afectados.
- 4 El resultado de la evaluación.
- 5 Las medidas preventivas que procedan.
- 6 Los procedimientos de evaluación utilizados.
- 7 Los métodos de medición empleados, si procede.

La Evaluación de riesgos debe ser revisada y actualizada en los siguientes casos:

- ✘ Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- ✘ Cuando se produzca un daño en la salud de un determinado trabajador, si no se había contemplado el riesgo en cuestión.
- ✘ Cuando se incorpore un menor, discapacitado, trabajador especialmente sensible a las condiciones del puesto o en el caso de trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, está establecido como una **infracción grave**. Su cuantía va de **2.046 €, en su grado mínimo, a 40.985 €, en su grado máximo**.

### 3.3. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Tomando como referencia la Evaluación de riesgos, se establece una Planificación en la que se debe recoger las medidas preventivas concretas a adoptar por la empresa para minimizar los daños derivados de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

- 1 Las acciones a ejecutar, incluidas: >>>
  - » Formación e información de los trabajadores.
  - » Medidas de emergencia.
  - » Vigilancia de la Salud.
- 2 Prioridad para la ejecución de las acciones.
- 3 El plazo para llevarlas a cabo.
- 4 Los responsables de la correcta ejecución de las acciones.
- 5 Recursos humanos, materiales y coste económico.

Esta Planificación de la actividad preventiva de carácter anual o plurianual (en este segundo caso, se debe establecer un programa anual de medidas preventivas), debe reflejarse en un documento que incluya los siguientes puntos:

Es importante destacar que, las empresas con una plantilla de **50 trabajadores o menos y su actividad no sea considerada como peligrosa** (no este incluida en el Anexo I del Real Decreto 39/1997), con el objeto de facilitar la integración de la actividad preventiva en la empresa, pueden recoger en un **ÚNICO documento**:

- ✘ El Plan de prevención de riesgos laborales.
- ✘ La Evaluación de riesgos.
- ✘ La Planificación de la actividad preventiva.

El incumplimiento de la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos está calificado como una **infracción grave. Su cuantía va de 2.046 €, en su grado mínimo, a 40.985 €, en su grado máximo.**

# 4

## GESTIÓN DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Se entiende por equipo de protección individual (EPI's) 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, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Estos equipos 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.



La gestión de los equipos de protección individual conlleva diferentes fases que se detallan a continuación:

**1 DETERMINAR LA NECESIDAD DE USO DE EPI** >> **2 SELECCIONAR LOS EPI ADECUADOS** >> **3 ENTREGAR LOS EPI** >>

En la evaluación de riesgos se debe reflejar si es necesario utilizar EPI's, verificando que estos riesgos no se pueden eliminar o controlar con otras medidas de tipo técnico u organizativo.

En la selección de EPI se debe tener en cuenta:

- » Si responde a los riesgos a cubrir en el puesto de trabajo
- » Si responde a las características del trabajador que lo va a usar.
- » Si cumple la normativa que le afecta.

La distribución debe realizarse de forma personalizada, dejando constancia por escrito de la entrega del EPI.



Por ejemplo, si existe el riesgo de proyecciones de partículas con una máquina, antes de facilitar gafas de protección, se colocara un resguardo móvil de tipo metacrilato. En el caso de que no sea suficiente, se usarán dichas gafas de protección.



Por ejemplo, si se tiene que utilizar un guante para evitar el riesgo de corte:

- » Debe ser de protección para riesgo mecánico .
- » La talla tiene que ser acorde al trabajador que lo vaya a utilizar.
- » Debe disponer de marcado CE y cumplir la norma UNE EN 388.



En el modelo de justificante de entrega de EPI's es conveniente que incluya:

- » Fecha de entrega.
- » Fecha de las reposiciones.
- » Modelo entregado.
- » Si se informa en el uso y conservación.

COMPROBAR LA EFICACIA EN EL PUESTO DE TRABAJO >> 4 >> 5 ORGANIZAR EL ALMACENAMIENTO Y MANTENIMIENTO >> 6 >> 6 FACILITAR INFORMACIÓN SOBRE EPI

Hay que verificar en el propio puesto de trabajo:

- » Si se adecúa al trabajador.
- » Si es eficaz frente a los riesgos que debe proteger.
- » En caso de tener que utilizar varios EPI's, comprobar su acoplamiento y eficacia conjunta.

Los trabajadores deben disponer de un lugar para el almacenamiento de los EPI's, ya sean taquillas o similares.

El mantenimiento se realizará conforme a las indicaciones del fabricante y se debe dejar constancia documental de ello.

Se debe proporcionar información a los trabajadores que tengan que portar EPI's sobre:

- » Los riesgos que protege.
- » Su utilización.
- » El mantenimiento, reposición y limpieza.



Por ejemplo, si se ha adquirido unas gafas de protección para el riesgo de proyección de partículas por soldadura y se comprueba in situ que se empañan cuando el trabajador está soldando, se debe de buscar otro modelo adecuado a las condiciones del puesto.



Por ejemplo, se debe facilitar taquillas o similares a los trabajadores para poder almacenar los EPI's.



Por ejemplo, si se entregan tapones porque los trabajadores están expuestos a ruido, deben conocer el riesgo de hipoacusia si no se usan, como colocárselos, su limpieza, dónde guardarlos y cuando cambiarlos.

Los equipos de protección individual que adquiera la empresa han de cumplir una serie de requisitos:

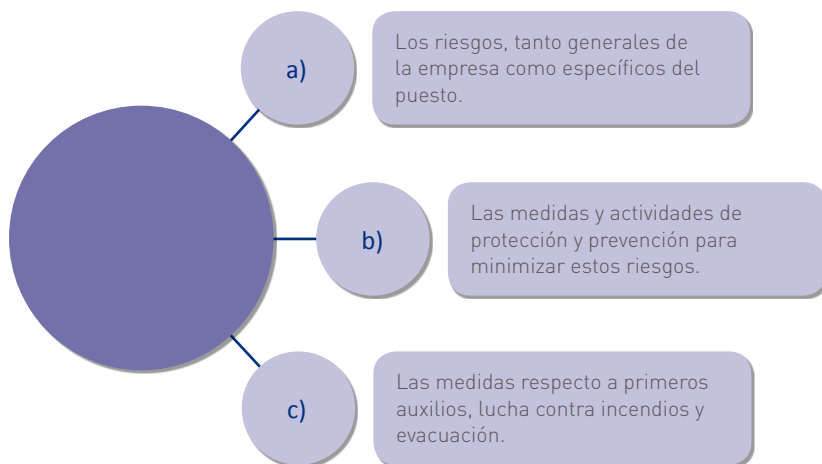
- ✖ Disponer de marcado CE.
- ✖ Ir acompañado del folleto informativo.
- ✖ Cumplir con las normas UNE EN que le afecte.

El incumplimiento de las medidas de protección colectiva o individual, está determinado como una **infracción grave**, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados. **Su cuantía va de 2.046 €, en su grado mínimo, a 40.985 €, en su grado máximo.**

# 5

## RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES

Dos aspectos importantes en la integración de la prevención de riesgos laborales son la información y formación de los trabajadores. El empresario debe adoptar las medidas que sean necesarias con el objeto de que los trabajadores conozcan:



En materia de **información**, su finalidad principal es proporcionar a los trabajadores un conocimiento sobre su medio de trabajo así como los posibles riesgos a los que está expuesto, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

Cabe destacar que la información ha de ser bidireccional, lo que implica que los trabajadores tienen el deber de informar a su responsable sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para su seguridad y salud así como para los demás trabajadores.

En cuanto a la **formación**, se debe garantizar que todo el personal de la empresa reciba una formación suficiente y específica en materia preventiva, que se adapte a las necesidades de cada trabajador. Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que desarrolla en su puesto de trabajo.

La formación debe ser impartida:

- ✘ Al ingreso en la empresa.
- ✘ A consecuencia de un cambio de puesto de trabajo.
- ✘ Por cambios tecnológicos, equipos de trabajo, etc.
- ✘ Periódicamente.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables está calificado como una **infracción grave**. **Su cuantía va de 2.046 €, en su grado mínimo, a 40.985 €, en su grado máximo.**

Del mismo modo, el empresario debe permitir la **consulta y participación** de los trabajadores en el ámbito referente a situaciones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

El empresario deberá permitir que tanto los trabajadores como los órganos de participación y representación hagan propuestas dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.



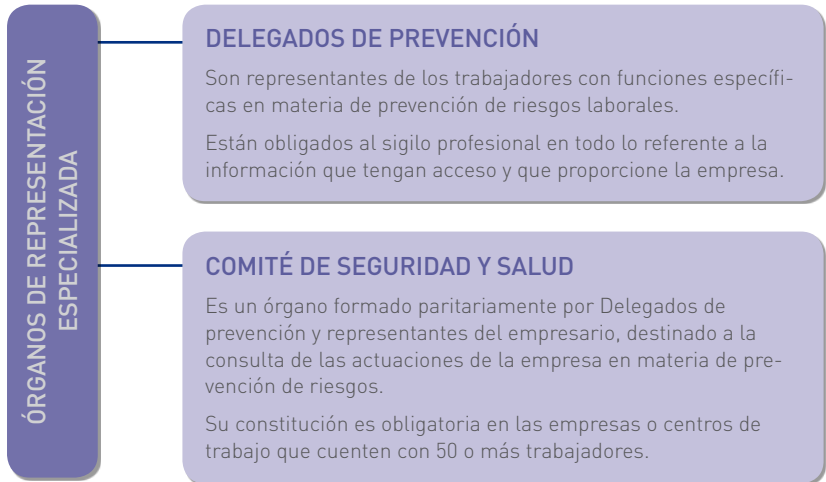
### IMPORTANTE

Hay que dejar constancia escrita de la acción informativa y formativa realizada, de forma que se refleje los siguientes aspectos:

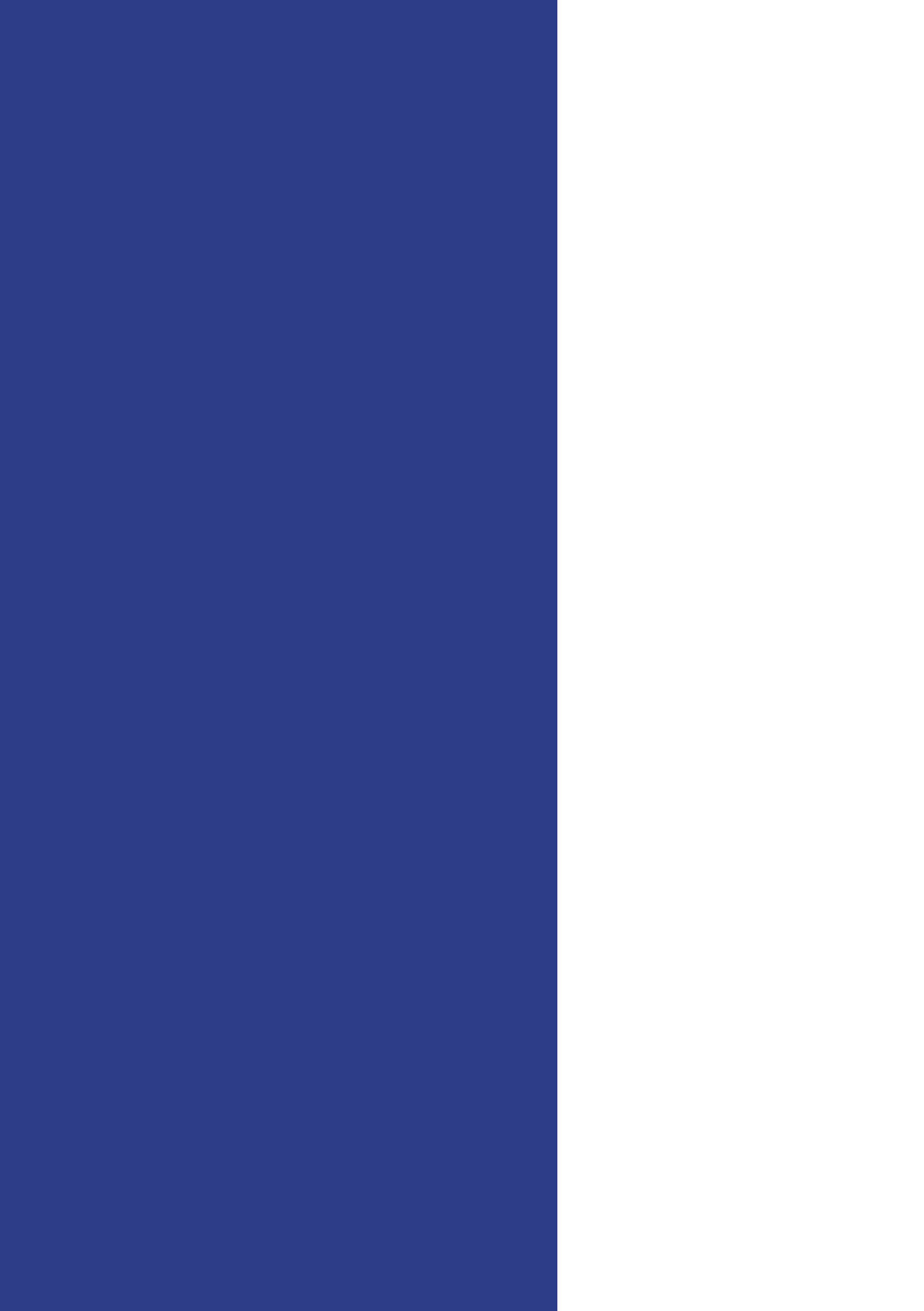
- Contenido de la formación e información.
- Trabajador/es que han sido formados e informados y su firma.
- En el caso de la formación, lugar de impartición, persona que la imparte y su duración.

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, los **Delegados de prevención** o los **Comités de seguridad y Salud**, en caso de que existan.

Si no dispone de representación especializada las empresas han de habilitar sistemas de consulta como buzones, reuniones, circular, etc., al objeto de garantizar el derecho de participación de los trabajadores.



El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, está calificado como una **infracción grave**. Su cuantía va de **2.046 €**, en su grado mínimo, a **40.985 €**, en su grado máximo.



# 6

## LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN

Cuando se produce un daños en la salud de un trabajador, se trate de accidente o enfermedad, hay que realizar, en primer lugar, la notificación del mismo y en segundo lugar, su investigación.

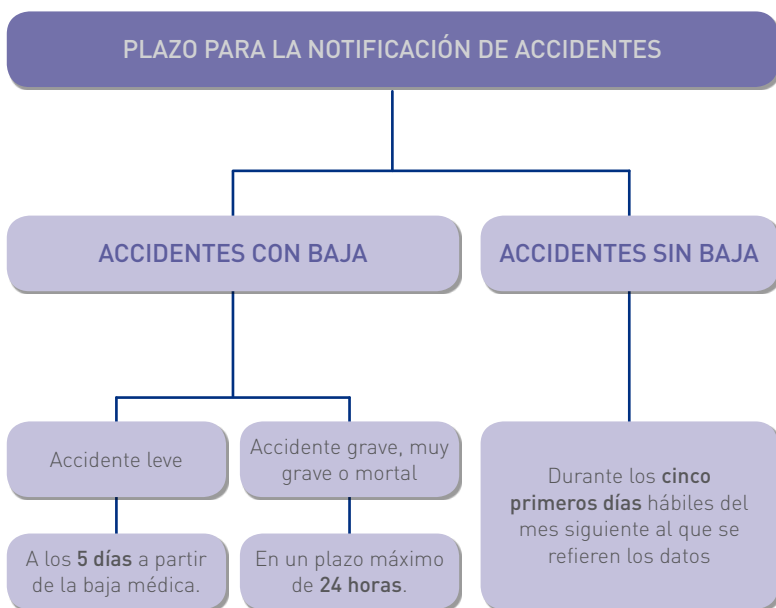
### 1º NOTIFICACIÓN

- ✱ **La notificación de accidentes**, se haya producido baja o no, es una obligación empresarial (Artículo 23 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales) que, en este caso, se efectúa a través de Internet cumplimentando el parte de accidente por medio del **Sistema Delta** del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Este sistema se pretende agilizar el proceso de distribución de los mismos, simplificar su comunicación, eliminar los trámites y centralizar la comunicación.

Se puede acceder al Sistema Delta a través de la página:

- ✱ <http://www.delta.mtas.es>

El empresario, mediante dicha vía y en los plazos establecidos legalmente, debe remitir el documento a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que tenga contratada (o al Instituto Nacional de la Seguridad Social, si no tiene Mutua). Las empresas que tienen contratada una Asesoría o una Gestoría para temas laborales (nominas, contratos, etc.) pueden delegar este trámite en las mismas.



Revisado el documento por la Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales, lo remite a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, utilizando el mismo método. Otra copia del documento se la queda el empresario, y una cuarta el trabajador accidentado.

- \* **La notificación de enfermedades profesionales**, la tramita la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a través de la aplicación informática CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales, Seguridad Social), siendo el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) el que tiene la responsabilidad de la calificación de las enfermedades como profesionales o no.

El empresario únicamente tiene que facilitar a la Mutua la información necesaria para que ésta cumplimente correctamente el parte y tramitarlo. La Mutua tiene un plazo de 10 días hábiles para su comunicación inicial desde el diagnóstico y 5 días hábiles desde la comunicación inicial para la transmisión de la totalidad de la información del parte.

## 2º INVESTIGACIÓN

Además de notificar los accidentes, el empresario está obligado a investigarlos (Artículo 16 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales) al objeto de conocer las causas que lo motivaron (materiales y/o humanas, principales y secundarias) y establecer medidas correctoras que eliminen o reduzcan al máximo la posibilidad de que se repitan los hechos.

Realizada la notificación, se procede a la investigación de los accidentes que puede ser llevada a cabo por:

- ✗ El Servicio de Prevención Ajeno que tenga concertado la empresa, si está incluido en el contrato.
- ✗ La persona o personas que hayan asumido la prevención, en caso de que no esté incluido o se haya optado por otra modalidad de organización preventiva.

### INFORMACIÓN NECESARIA EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

1	Datos de la empresa.
2	Datos del accidentado.
3	Datos de la persona que investiga el accidente.
4	Datos del accidente (lugar, día, hora, testigos y descripción de los hechos).
5	Causas del accidente.
6	Conclusiones y medidas preventivas.

La investigación se debe realizar llevando a cabo una metodología que permita determinar las causas reales y poder así adoptar medidas correctoras y preventivas eficaces para su control.

Toda investigación debe quedar registrada en un documento especialmente dispuesto para ello en el que se recoja una información mínima (datos de la empresa, del accidentado, del accidente, las causas y medidas a adoptar).

Está calificado como una **infracción grave**:

- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral (...) de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- No registrar y archivar los datos obtenidos en las investigaciones de los daños en la salud de los trabajadores o informes (referentes a los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos).

**Su cuantía va de 2.046 €, en su grado mínimo, a 40.985 €, en su grado máximo.**

# 7

## APLICACIÓN DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario debe garantizar una vigilancia de la salud a los trabajadores, de forma que tenga concertada esta disciplina preventiva con una entidad acreditada que disponga de personal sanitario capacitado.

Además, se deben realizar reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador, aplicando los protocolos médicos que procedan.

Esta vigilancia de la salud, se podrá llevar a cabo siempre que el trabajador preste su consentimiento, excepto en los siguientes casos, cuando hay que:

- 1 Evaluar los efectos de las condiciones de trabajo.
- 2 Verificar si el estado de salud de un trabajador supone un peligro para él o el resto de los trabajadores.
- 3 Proteger las actividades de especial peligrosidad, cuando haya una disposición legal.

Cualquier información derivada de la vigilancia de la salud que se realiza a los trabajadores, por principios de confidencialidad, tiene que estar disponible únicamente para el propio trabajador, el personal médico responsable de su salud y la autoridad sanitaria.

El empresario y otras personas con funciones en materia de prevención se les debe facilitar las conclusiones de los reconocimientos médicos, que se traducen en:

- ✖ Datos de **aptitud/No aptitud** para el desempeño del puesto concreto de trabajo.
- ✖ La **necesidad** de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Por lo tanto, la empresa debe conservar los controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones obtenidas, que deberán estar a disposición de la autoridad laboral.

No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados, está calificado como una **infracción grave. Su cuantía va de 2.046€, en su grado mínimo, a 40.985€, en su grado máximo.**

# 8

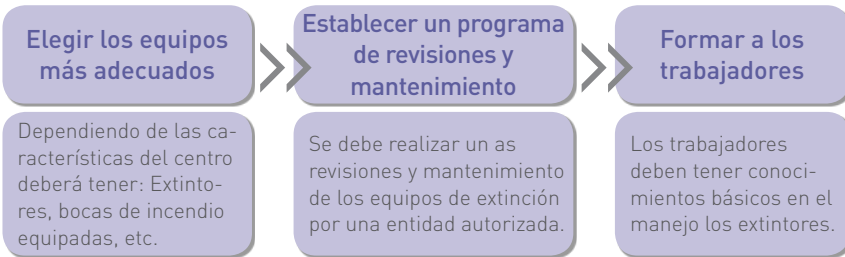
## REALIZACIÓN E IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario tiene el deber de analizar las posibles situaciones de emergencia que puedan tener lugar en la empresa (Artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales), dejando reflejado documentalmente:

- ✦ **Tipos de emergencias** que se pueden encontrar en la empresa.
- ✦ **Personal encargado de las emergencias**, con formación específica en dicha materia.
- ✦ **Medios de protección y lucha contraincendios** tales como instalaciones de detección y alarma, de extinción de incendios, alumbrado de emergencia, etc.
- ✦ **Medidas a adoptar** en caso de primeros auxilios, lucha contraincendios y evacuación.

Este documento debe contener estos mínimos, salvo que las dimensiones o ubicación de la empresa requiera de la elaboración de un Plan de auto-protección.

## GESTIÓN DE LOS MEDIOS DE PROTECCIÓN Y LUCHA CONTRA INCENDIOS



Dependiendo de las características del centro deberá tener: Extintores, bocas de incendio equipadas, etc.

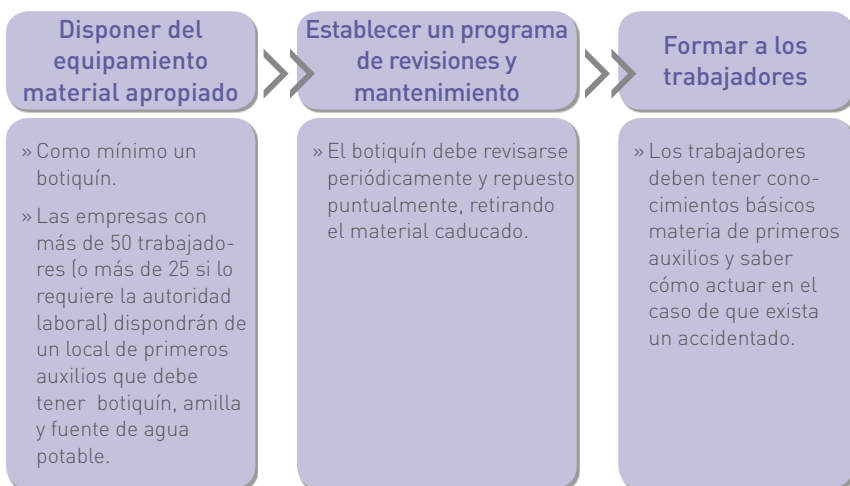
Se debe realizar un as revisiones y mantenimiento de los equipos de extinción por una entidad autorizada.

Los trabajadores deben tener conocimientos básicos en el manejo los extintores.

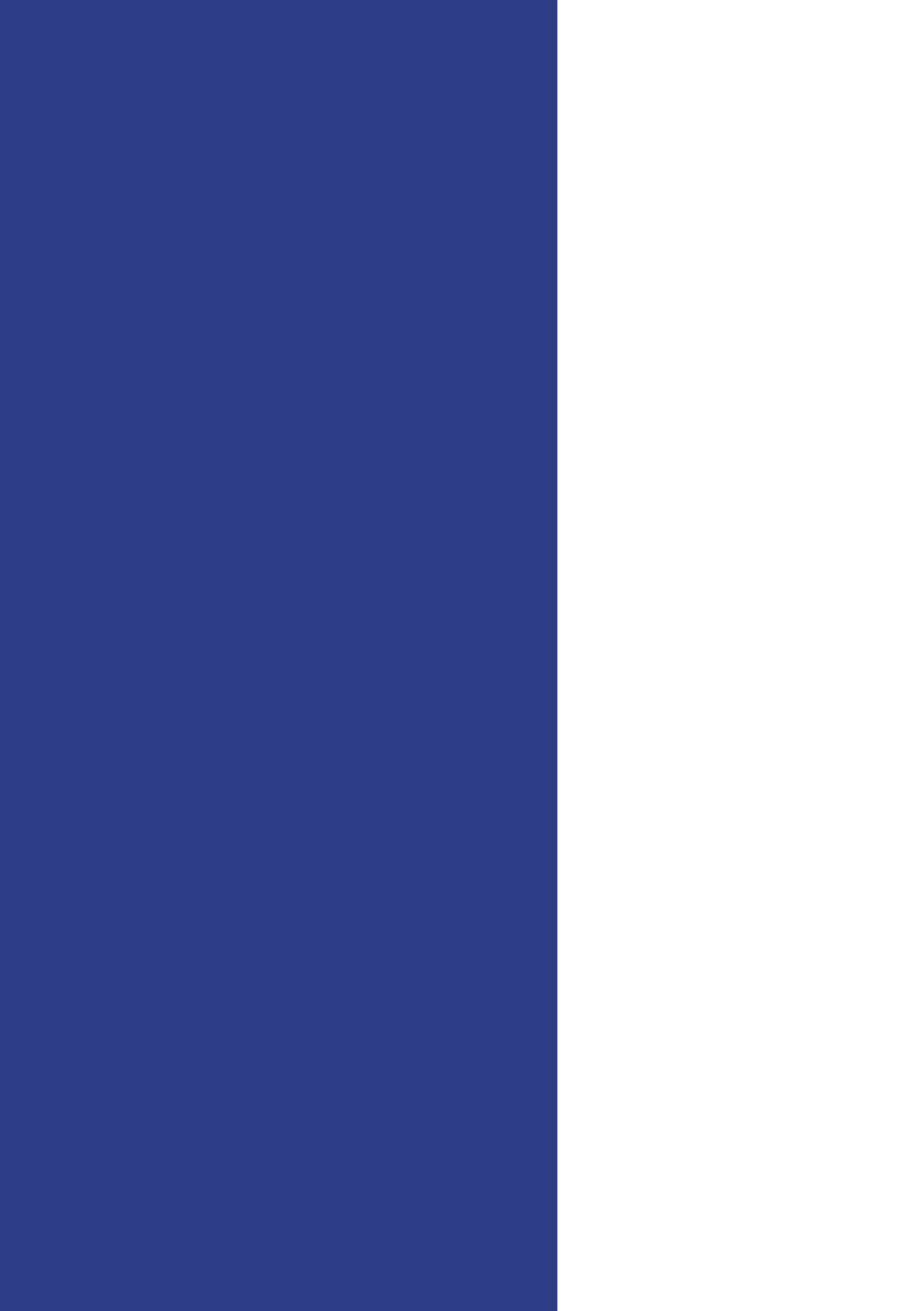
### Exigencias de los equipos de extinción, vías de evacuación y salidas de emergencias

Extintores	Bocas de incendio equipadas	Vías de evacuación y salidas de emergencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>» Visibles y accesibles.</li> <li>» Con eficacia 21 A y 113 B.</li> <li>» Se cubra por planta con cada extintor un radio de 15 m.</li> <li>» Altura máxima de 1,70 m. en soporte resistente .</li> <li>» Revisión anual y retimbrado cada 5 años.</li> <li>» Señalizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Visibles y accesibles.</li> <li>» Altura máxima del suelo 1,50.</li> <li>» Revisión anual (estanqueidad, boquillas, etc) y pruebas de presión cada 5 años.</li> <li>» Señalizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Puertas con apertura hacia el exterior. No deben cerrarse con llave. Nunca serán correderas o giratorias.</li> <li>» Las vías y salidas de evacuación deben desembocar lo más directamente posible en el exterior y estar libres de obstáculos.</li> <li>» Salidas de emergencia y vías de evacuación señalizadas.</li> <li>» Existencia de alumbrado de emergencia .</li> </ul>

## GESTIÓN DE LOS PRIMEROS AUXILIOS



No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, está determinado como **infracción grave**. Su cuantía va de **2.046 €**, en su grado mínimo, a **40.985 €**, en su grado máximo.



# 9

## LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Siempre que en una empresa concurren trabajadores que pertenecen a otras empresas o existen autónomos, conlleva a la aplicación de una serie de obligaciones por todas ellas reguladas en el Real Decreto 171/2004, que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995.

Dependiendo de las situaciones de concurrencia que se produzcan, se tienen diferentes obligaciones:

- ✱ **Caso A: Las empresas únicamente concurren en un centro de trabajo.** Por ejemplo, puede ser el caso de un mercado en el que existen diferentes puestos, de forma que los trabajadores de los distintos puestos únicamente tienen una relación de concurrencia.



En este caso las empresas concurrentes deben llevar a cabo las siguientes obligaciones:

Cooperar en la aplicación de la normativa referente a prevención de riesgos laborales facilitándose información recíprocamente relativa a:

» Los riesgos específicos derivados de las actividades que las empresas desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a otros trabajadores de empresas concurrentes.

» Los accidentes que se produzcan derivados de la concurrencia de actividades.

#### ¿DÓNDE SE DEBE REFLEJAR?

- » En la evaluación de riesgos
- » En la planificación de la actividad preventiva.

#### ¿CUÁNDO SE DEBE FACILITAR?

- » Al inicio de la actividad.
- » Cuando se produzca un cambio en las actividades que afecte preventivamente.
- » Cuando se haya producido una situación de emergencia.

#### ¿CÓMO SE DEBE PROPORCIONAR?

- » Por escrito, siempre que los riesgos se califiquen como graves o muy graves.
- » Es recomendable que también se realice por escrito, aunque no sean riesgos graves o muy graves, por medio de un documento informativo entregado a los trabajadores concurrentes y firmado por los mismos.

**2** Establecer medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales.

**3** Proporcionar la información sobre dichos riesgos a sus respectivos trabajadores.

- ✘ **Caso B: Exista un empresario titular** (la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo). Por ejemplo, sería el caso de un taller mecánico que tiene una empresa contratada para el mantenimiento de los extintores. El empresario del taller, actuaría como titular respecto a la empresa de mantenimiento de los extintores.

## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO TITULAR

1 Cumplir con el deber de cooperación.

2 Proporcionar información y facilitar instrucciones suficientes y adecuadas sobre:

» Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades desarrolladas por los trabajadores concurrentes.

» Las medidas referidas a la prevención de tales riesgos.

» Las medidas de emergencia que se deben aplicar en el centro de trabajo.

### ¿CUÁNDO SE DEBE FACILITAR?

- » Al inicio de la actividad.
- » Cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro que afecten a los trabajadores concurrentes.

### ¿CÓMO SE DEBE PROPORCIONAR?

- » Por escrito, siempre que los riesgos se califiquen como graves o muy graves.

## OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS CONCURRENTES CON RESPECTO AL EMPRESARIO TITULAR



- » Tener en cuenta la información en instrucciones dadas por el titular en la evaluación de riesgos y en la planificación de actividades preventivas.
- » Proporcionar dicha información y instrucciones a sus trabajadores.

No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas:

- Sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales, está establecido como una **infracción grave. Su cuantía va de 2.046€, en su grado mínimo, a 40.985€, en su grado máximo.**
  - En la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, está establecido como una **infracción muy grave. Su cuantía va de 40.986 €, en su grado mínimo, a 819.780 €, en su grado máximo.**
- ✳ **Caso C: Exista un empresario principal** (empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de servicios correspondientes a su propia actividad y que se ejecutan en su centro de trabajo). Por ejemplo, cuando una carpintería subcontrata el montaje de muebles con otra empresa que lo realiza en el propio taller. El empresario de la primera actuaría como principal respecto a la empresa montadora.

## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO PRINCIPAL

1 Cumplir con el deber de cooperación.

2 Proporcionar información y facilitar instrucciones suficientes y adecuadas sobre:

- » Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades desarrolladas por los trabajadores concurrentes.
- » Las medidas referidas a la prevención de tales riesgos.
- » Las medidas de emergencia que se deben aplicar en el centro de trabajo.

»

**3** Vigilar por el cumplimiento de la normativa en materia de prevención por parte de las empresas contratistas o subcontratistas que realizan trabajos en su centro.

**4** Exigir a las empresas contratistas o subcontratistas que acrediten por escrito la siguiente documentación:

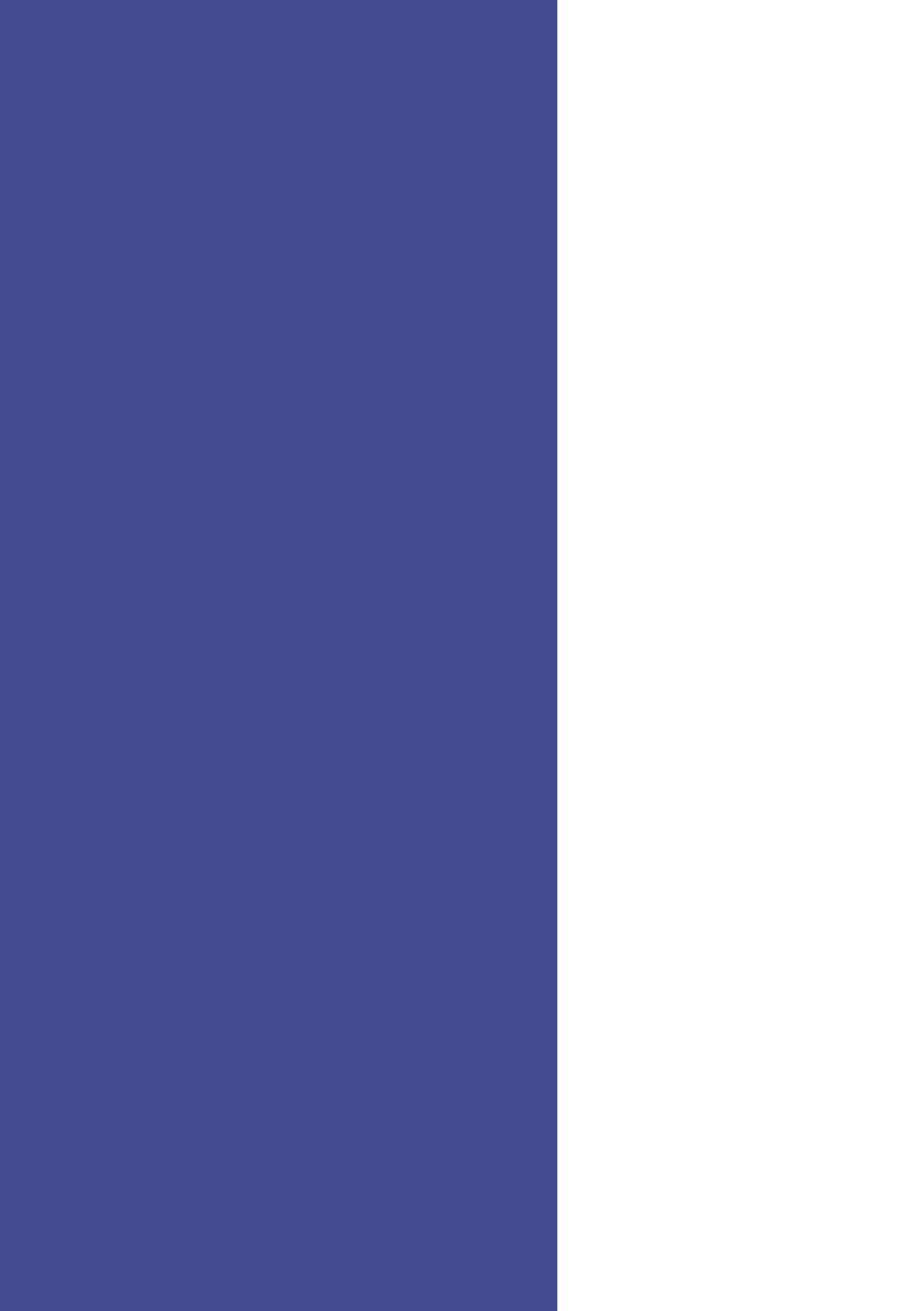


- » Evaluación de riesgos laborales..
- » Planificación de la actividad preventiva..
- » Formación e información de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

**5** Comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas que concurren en su centro de trabajo han establecido los medios de coordinación necesarios entre ellas.

No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, (...), :

- Las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales está establecido como una **infracción grave. Su cuantía va de 2.046 €, en su grado mínimo a 40.985 €, en su grado máximo.**
- Las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, está establecido como una **infracción muy grave. Su cuantía va de 40.986 €, en su grado mínimo, a 819.780 €, en su grado máximo.**





# 10

## ACTUACIONES EN SITUACIÓN DE EMBARAZO

Cuando una trabajadora comunica a la empresa su situación de embarazo, el empresario tiene la obligación de reevaluar el puesto de trabajo teniendo en cuenta los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o feto (Artículo 26 de la Ley 31/1995).

LISTA NO EXHAUSTIVA DE AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO QUE PUEDEN INFLUIR NEGATIVAMENTE EN LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL, DEL FETO O DEL NIÑO DURANTE EL PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL (ANEXO VII REAL DECRETO 39/1997)

### 1 AGENTES

#### >> FÍSICOS

- » Choques, vibraciones o movimientos.
- » Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
- » Ruido.
- » Radiaciones no ionizantes.
- » Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

#### >> BIOLÓGICOS

- » Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2,3, y 4 [clasificación del Real Decreto 664/1997].

>>

## >> QUÍMICOS

- » Sustancias etiquetadas con frases de riesgo R40, R45, R46, R49, R62, R63 y R68 (Real Decreto 363/1995).
- » Agentes cancerígenos: benceno o cloruro de vinilo (Anexo I y II del Real Decreto 665/1997).
- » Mercurio y derivados.
- » Medicamentos antimitóticos.
- » Monóxido de carbono.
- » Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

## 2 PROCEDIMIENTOS



- » Procedimientos industriales del anexo I del Real Decreto 665/1997, relativo a agentes cancerígenos.

### LISTA NO EXHAUSTIVA DE AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO A LOS CUALES NO PODRÁ HABER RIESGO DE EXPOSICIÓN POR PARTE DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL (ANEXO VIII REAL DECRETO 39/1997)

## 1 AGENTES

### >> FÍSICOS

- » Radiaciones ionizantes.
- » Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

### >> BIOLÓGICOS

- » Toxoplasma.
- » Virus de la rubeola.

### >> QUÍMICOS

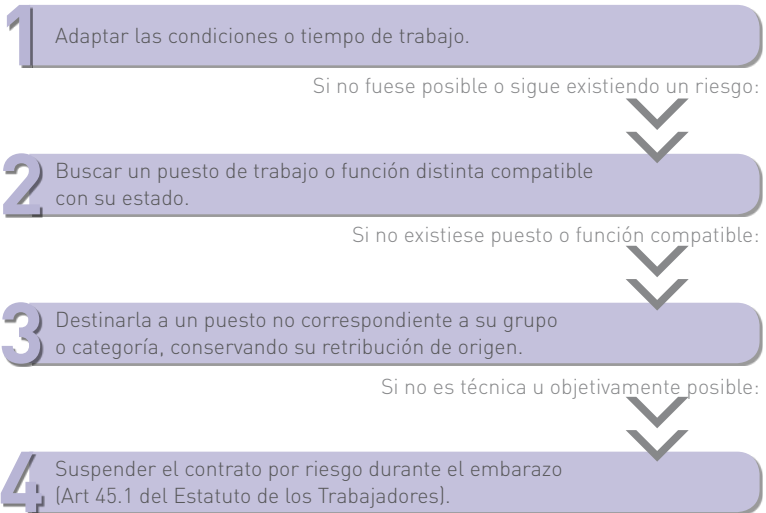
- » Sustancias etiquetadas con frases de riesgo R60 y R61 (Real Decreto 363/1995).
- » Sustancias cancerígenas y mutágenas (tabla 2 del Documento sobre límites de exposición del INSHT).
- » Plomo y derivados.

## 2 CONDICIONES DE TRABAJO



- » Trabajos de minería subterráneos.

En el caso de que exista un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora embarazada derivado de la evaluación de riesgos en ese puesto trabajo, el empresario debe tener en cuenta las siguientes medidas para evitar la exposición a dicho riesgo:



No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, está calificado como una **infracción muy grave**.  
**Su cuantía va de 40.986 €, en su grado mínimo, a 819.780 €, en su grado máximo.**





## BIBLIOGRAFÍA

- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
- Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 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 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- ▣ Orden TAS/2926/2.002 de 29 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.
- ▣ Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- ▣ 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 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- ▣ Guía Evaluación de Riesgos Laborales. INSHT.
- ▣ NTP 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva. INSHT.
- ▣ NTP 680: Extinción de incendios: plan de revisión de equipos. INSHT.
- ▣ Procedimiento de gestión de equipos de protección individual. Universidad de Granada.
- ▣ Guía para la mejora de la gestión preventiva. Equipos de protección individual. COEPA.
- ▣ Guía Modelos de gestión y documentación de la actividad preventiva. COEPA.



☞ <http://www.mtas.es/>

☞ <http://www.coeпа.es/>





Con la Financiación de:



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

Entidad ejecutante:

