



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

LAS PYMES Y EL PLAN DE PREVENCIÓN 10

Autora

Alicia Vicente Vidal

Directora

Dra. Ruth Vallejo Dacosta

Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2014

ÍNDICE

PRIMERA PARTE. PRESENTACIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN

DEL TRABAJO	Página 4.
1. Introducción.....	Página 4.
2. Justificación.....	Página 9.
3. Objetivos.....	Página 9.
4. Metodología.....	Página 9.

SEGUNDA PARTE. MARCO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE

RIESGOS LABORALES EN LAS PYMES	Página 12.
1. Directiva Marco 89/391/CEE.....	Página 14.
2. Convenio de la OIT num.155.....	Página 15.
3. Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo.....	Página 16.
4. Estrategias en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	Página 21.
4.1 Estrategia Europea 2007-2012, 2014-2020.....	Página 21.
4.2 Estrategia Española 2007-2020, 2014-2020.....	Página 24.
4.3 Estrategia Aragonesa 2010-2014.....	Página 27.

TERCERA PARTE. FUNCIONAMIENTO Y APLICACIÓN DEL

PLAN DE PREVENCIÓN 10	Página 28.
1. Introducción.....	Página 28.
2. Menú Principal.....	Página 29.
2.1 Barra de herramientas.....	Página 29.
2.2 ¿Cómo se accede?.....	Página 33.

CUARTA PARTE. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....

1. CUESTIONARIOS A EXPERTOS.....	Página 51.
----------------------------------	------------

1.1	Análisis de los Cuestionarios.....	Página 52.
2.	Entrevistas a Expertos.....	Página 55.
2.1	Análisis de las Entrevistas.....	Página 62.
QUINTA PARTE. CONCLUSIONES	Página 64.
BIBLIOGRAFÍA	Página 67.
1.	Bibliografía consultada.....	Página 67.
2.	Legislación consultada.....	Página 68.
3.	Páginas Web consultadas.....	Página 69.
ANEXOS	Página 70.

1. Introducción

El presente trabajo trata sobre la prevención de riesgos laborales en PYMES, más concretamente en microempresas y autónomos, centrándome en las empresas que llevan a cabo la actividad de comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados.¹

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero del año 2013 hay en España 3.142.928 empresas, de las cuales 3.139.106 (99,88%) son PYME (entre 0 y 249 trabajadores).²

A la vista de la siguiente tabla, la comparativa entre España y la Unión Europea de las empresas en cuanto a tamaño, muestra que las microempresas (empresas de menos de diez trabajadores tengan o no asalariados, ya que se incluyen también los autónomos en este grupo) suponen en nuestro país un porcentaje mayor que es que se estima para la Unión Europea (un 95,7% frente a un 92.1%). Por el contrario, el número de empresas pequeñas (de hasta 50 trabajadores) españolas se encuentra por debajo de las estimaciones para la Unión Europea (un 3.6% frente a un 6.6%).

¹ Según la Clasificación Nacional de Actividades Empresariales de España (CNAE), actividad número 4724.

² Retrato de las Pyme 2014, Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa .Elabora, coordina y distribuye: Dirección General de Industria y de la PYME. Ministerio de Industria, energía y turismo. Gobierno de España.(pp.1 y 3)

	Micro. Sin Trab.	Micro 1-9	Pequeñas 10-49	Medianas 50-249	PYME 0-249	Grandes 250 y más	Total
ESPAÑA	1.680.361	1.326.618	113.148	18.979	3.139.106	3.822	3.142.928
%	53,5	42,2	3,6	0,6	99,9	0,1	100
UE-27 ¹ %	92,1	6,6	1,1	99,8	0,2	100	

Fuente: INE, DIRCE 2013 (datos a 1 de enero de 2013), y Comisión Europea, Ficha informativa de la SBA 2013 Estimaciones para 2012.

La PYME española contribuye en gran medida a la generación de empleo, contando con el 62.8% de la masa de asalariados. De esta cifra, el 47.8% corresponde a trabajadores que prestan sus servicios en microempresas, por lo que las empresas de menor dimensión son las que emplean a un mayor número de trabajadores. Así lo podemos comprobar en la tabla:

	Micro- empresas 0-9	Pequeñas 10-49	Medianas 0-249	PYME 0-249	Grandes 250 y más	Total
Número Asalariados	4.090.402	2.356.800	2.057.700	8.504.902	5.029.600	13.534.502
%	30,2	17,4	15,2	62,8	37,2	100
UE-27 ¹ %	28,8	20,4	17,4	66,6	33,4	100,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Comisión Europea, Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics. Estimaciones para 2013.

Así, podemos afirmar, que la masa laboral de nuestro país se compone en su gran mayoría de pequeñas y medianas empresas entre las que destacan, en mayor número, las microempresas de menos de diez trabajadores y que son estas, a su vez, las que emplean a un mayor número de trabajadores.

Este tipo de empresas son las que más dificultades presentan para aplicar la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta entre otros factores el coste que para ellas supone.

Y es que la prevención de riesgos laborales resulta una parte fundamental dentro del funcionamiento de la empresa, ya que el empresario debe proponerse que sus trabajadores desarrollen su actividad en un entorno que les proporcione la máxima seguridad y salud y anticiparse a los peligros que puedan ocasionar los riesgos existentes, siendo este el objetivo final que se propone la prevención.

Para ello, resulta realmente necesaria la integración de la prevención en la actividad de la empresa, tal y como plantea la normativa legislativa existente en este ámbito que se analizarán más adelante, para que el empresario y los trabajadores tengan siempre presente este tema y la realización de su trabajo se lleve a cabo siempre en las adecuadas condiciones de seguridad y salud.

El presente trabajo se propone estudiar cómo dicha normativa legislativa dirigida a PYMES aborda la prevención como materia básica a la hora de desarrollar cualquier actividad, así como la importancia de integrarla dentro de la actividad productiva de la empresa para hacerla más eficaz.

Por otro lado, se lleva a cabo un estudio dirigido a microempresas del sector del comercio, en concreto a la actividad referida al comercio al por menor, de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados, con el fin de obtener una imagen que sirva de muestra para conocer qué importancia otorgan las empresas a la prevención y si cumplen con los objetivos que se marca la normativa en materia preventiva.

2. Justificación

Considero que la realización de este trabajo resulta útil para conocer y analizar la normativa existente en prevención de riesgos laborales, los objetivos que se marca y si realmente las empresas están concienciadas de la importancia que tiene. Del mismo modo, se plantea la cuestión de si estas empresas aplican los métodos y técnicas que se les ofrecen para llevar a cabo

la prevención integrándola en la empresa, ya que nos encontramos ante un tema que es importante por la existencia de una elevada tasa de siniestralidad laboral que gracias a la aplicación de normas de prevención se ha visto reducida aunque no erradicada. Por otro lado la emergencia de otro tipo de riesgos laborales, como son las enfermedades profesionales entre las que destacan las enfermedades psicosociales, hace muy necesario mentalizar a todas las empresas de la importancia de su prevención.

Las microempresas son objeto de estudio en las estrategias publicadas sobre seguridad y salud laboral como veremos más adelante con el objetivo de favorecer que se integre la actividad preventiva en su gestión, al igual que lo hacen la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 337/2010³, de 19 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención. Estas normas, siguiendo las indicaciones establecidas en las Estrategias de favorecer la integración de la prevención, han adoptado una serie de medidas, como la posibilidad de que el empresario pueda asumir directamente la actividad preventiva si su empresa cuenta con un número igual o inferior a 10 trabajadores⁴, no realiza actividades de especial peligrosidad y el empresario trabaja de forma habitual en el centro de trabajo.

Además, para facilitar la integración de la prevención se ha previsto facilitar asesoramiento público al empresario impulsando las auto-evaluaciones

³ Publicado en BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2010, páginas 27962 a 27976 (15 págs.)

⁴ Ley 14/2013 de 27 de septiembre apoyo a los emprendedores y su internacionalización, modifica el artículo 30.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado del siguiente modo: "5. *En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.*"

con modelos tipo por sectores, que ha llevado a cabo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a través de la herramienta PREVENCIÓN10.es.

El objetivo de este trabajo es examinar si las empresas del sector que he elegido para analizar, utilizan algún tipo de modalidad de prevención de riesgos laborales; si las personas que la integran son conscientes de la importancia que supone la prevención de riesgos laborales para su seguridad y salud y, sobre todo, si conocen y aplican el asesoramiento público y gratuito, el Plan de Prevención 10 que se explicará más adelante.

El tipo de empresa que se toma como muestra para analizar, como ya mencionaba, son las empresas que se dedican al comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados. Las razones por las que he elegido este tipo de comercios se centran en que, en primer lugar, llevo más de cuatro años trabajando en una empresa de estas características (que no puede ser objeto de estudio ya que cuenta con más de diez trabajadores) y es un sector que conozco, así como los principales riesgos existentes.

En segundo lugar, a tenor de lo expuesto, se que los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son numerosos y de muchos tipos, por lo que se podría estudiar la eficacia que tiene la aplicación de la prevención. Por otro lado, es una de las actividades que el portal del Plan de Prevención 10 incluye para ayudar a llevar a cabo la actividad preventiva.

Las microempresas tienen la necesidad de recibir asesoramiento acerca de la gestión de la actividad que se lleva a cabo y dentro de este asesoramiento que se solicita para llevar a cabo una correcta gestión de la actividad, se da una tendencia a incluir las actividades en materia de prevención de riesgos laborales cuando en realidad existen medidas para que el empresario pueda integrarla como actividad propia, ya sea a través de la asunción personal por parte de este o mediante la designación de

trabajadores, si bien la vigilancia de la salud es un ámbito de la prevención que debe externalizar. Sin embargo, se tiende a concertar la totalidad de la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

3. Objetivos

Los objetivos y puntos que se van a abordar en el trabajo son los siguientes: en primer lugar conocer la normativa existente que se dirige a las microempresas en materia de prevención de riesgos laborales; en segundo lugar se hará una presentación de la herramienta creada por el Ministerio de Trabajo Plan de Prevención 10 para saber exactamente en qué consiste y cómo puede ayudar a microempresas y autónomos; en tercer lugar analizar cuál es la realidad actual en las microempresas en materia de prevención de riesgos laborales, para lo cual se analizarán, por un lado unos cuestionarios cumplimentados empresarios de establecimientos del sector, que he elegido como representativo, para conocer su opinión acerca de la prevención y qué métodos utilizan para llevarla a cabo; y por otro lado las entrevistas que se han llevado a cabo a expertos para conocer su opinión acerca de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, además de su opinión de la herramienta y, por último, se realizará una interpretación según los resultados obtenidos.

4. Metodología.

Según Piergiorgio Corbetta en su obra *Metodología y Técnicas de Investigación Social* (2003) pp.146 y ss., cuando se quiere investigar acerca de un fenómeno social se utilizan dos métodos: la observación y la realización de preguntas. Por un lado, la observación ayuda a conocer los comportamientos que se muestran de manera más aparente y las preguntas sirven para conocer ámbitos más profundos tanto de las personas como del objeto a investigar. A este proceso otorga el nombre de entrevista por muestreo y la define como: *método de obtener información preguntando a los*

individuos que son objeto de la investigación que forman parte de una muestra representativa mediante un procedimiento estandarizado de cuestionario con el fin de estudiar las relaciones existentes entre variables.

De esta definición extraemos, en primer lugar, que el método de obtener información se basa en la formulación de preguntas a través de cuya respuesta obtendremos la información necesaria para llevar a cabo el estudio. La manera de formular las preguntas puede darse a través de diversos canales: telemáticamente, por teléfono, cara a cara...etc.

Por otro lado, la cantidad de personas que pueden encajar en el perfil para realizar el estudio, normalmente es muy amplio, por lo que procederemos a tomar una muestra de población, es decir, una cantidad más reducida de personas que refleje la realidad de la totalidad de la población objeto de estudio, para poder universalizar los resultados a todos ellos.

Por último, cuando Corbetta dice que debe tratarse de un proceso estandarizado, se refiere a que la estructura y contenido de las preguntas debe ser idéntica para todas las personas a las que se le realice la encuesta, ya que así podrá ser posible encontrar las similitudes y divergencias entre las respuestas obtenidas.

No obstante, se puede realizar una combinación entre la libertad y estandarización tanto de preguntas como de respuestas. Cuando se dan preguntas estandarizadas, esto es, siguiendo un mismo patrón en todos los casos y las respuestas son igualmente estandarizadas, es decir, dando a elegir a los entrevistados entre un número limitado de opciones de respuesta, estamos hablando de un cuestionario. En el caso de que se trate de preguntas estandarizadas donde se de la opción de responder libremente estaremos ante una encuesta estructurada y, finalmente, cuando no exista estandarización alguna ni en respuesta ni en pregunta estaremos hablando de una encuesta libre.

Una vez explicadas las distintas herramientas de obtención de información⁵, se procede a explicar cuáles han sido elegidas para llevar a cabo el estudio realizado en el presente trabajo:

- Por un lado, se ha utilizado un cuestionario, es decir, un conjunto de preguntas estandarizadas y respuestas igualmente estandarizadas realizadas a una muestra representativa de comercios que se dedican la actividad que es objeto de estudio (Actividad del CNAE 4724) con el fin de obtener respuestas dentro del marco de referencia establecido por el entrevistador que nos permitan establecer porcentajes que definan el comportamiento que adoptan según las preguntas formuladas.

El canal elegido para llevar a cabo la realización de los cuestionarios ha sido mediante el cara a cara, de manera que he asistido personalmente a los comercios, les he informado del objeto de estudio que estoy llevando a cabo y cuando han accedido a colaborar, he realizado las preguntas y respuestas y han elegido la que más se corresponde con su opinión.

- Por otro lado, se ha utilizado también la entrevista estructurada, es decir, la que consta de preguntas estandarizadas que dan opción a respuesta libre, para realizárselas a expertos en materia preventiva y a asociaciones representativas del sector objeto de estudio, ya que en este caso interesaba conocer su opinión acerca de la situación existente y propuestas de mejora que considerasen oportunas. En esta parte no se buscaba obtener resultados del comportamiento de la población, sino conocer su punto de vista como profesionales.

⁵ CORBETTA, P. *Metodología y técnicas de Investigación Social*, Ed. McGrawHill 2003 y revisado en 2007 (pp.147 y 148)

SEGUNDA PARTE. MARCO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PYMES

Según el manual de Gestión de la Prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa⁶, *la pequeña y mediana empresa constituye la principal fuente de ocupación de trabajadores en nuestro país y sus niveles de siniestralidad resultan más elevados que en las empresas grandes. La implantación de sistemas preventivos eficaces no es tarea fácil en la pyme, fundamentalmente por su limitación de medios para la acción preventiva, recurriendo en la mayoría de ocasiones a la ayuda externa de los Servicios de Prevención Ajenos, quienes tienen un papel clave en este proceso.*

Es por esta razón, expone en la introducción del citado manual Ángel Rubio Ruiz, que los objetivos que persigue el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se centran en desarrollar estrategias y facilitar los medios para que la pyme pueda asumir un mayor compromiso por la prevención de riesgos laborales y pueda conformar sistemas preventivos con los que alcanzar resultados satisfactorios demostrables, además de una baja siniestralidad, unos lugares de trabajo seguros y saludables y unas condiciones de trabajo dignas, siendo percibidas como tales por los trabajadores.

En esta segunda parte, se va a llevar a cabo una recopilación de la normativa legislativa en materia de prevención de riesgos laborales existente, centrándose en las que se refieren a la integración de la prevención en el sistema de gestión de estas empresas, que es el objeto del trabajo. De esta manera más adelante, a través de las encuestas y entrevistas realizadas, podemos conocer si se está aplicando en la realidad.

⁶ Texto online: *Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. www.insht.es

Existe una gran variedad de preceptos jurídicos en la legislación tanto española como europea que, de manera directa o indirecta, inciden en la seguridad y en la salud laboral y por lo tanto se consideran normativa en materia preventiva.

Así lo expresa la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁷ (en adelante se utilizarán las siglas LPRL), en su artículo 1 de la siguiente manera: *"La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito"*.

Cabe destacar que, cuando se utiliza el término laboral que acompaña la seguridad y salud, no se refiere estrictamente al vínculo jurídico que se establece con la existencia de un contrato de trabajo, sino mas bien al entorno y espacio en el que se lleva a cabo la actividad, con independencia de la existencia o la modalidad de dicho vínculo.

El Manual de Prevención de Riesgos Laborales⁸, establecen una clasificación de los distintos grupos de normativas existentes en materia preventiva:

En primer lugar, cabe destacar el conjunto de normas que tienen su origen en las distintas Organizaciones Internacionales en las que también nuestro país es miembro y participa, y por lo tanto debe adoptar. Se destaca como norma comunitaria la Directiva Marco 89/391/CEE y como norma internacional el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante se utilizarán las siglas OIT) número 155 de 22 de Junio de 1981.

Se explican a continuación:

⁷ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº269 10/11/1995

⁸ ALFONSO MELLADO, C. , SALCEDO BELTRÁN, M.C., ROSAT ACED, J. , AGÚN GONZÁLEZ, J., BARBA MORÁN, M., ESTARDID COLOM, F., FABREGAT MONFORT, G., GARCÍA GONZÁLEZ, G., GARCÍA-JUESAS, J.A., GIL-MONTE, J.R. *Manual de Prevención de riesgos Laborales*. Ed. Tirant lo Blanch, 2011. (pp.213-270)

1. Directiva Marco 89/391/CEE

La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE), se adopta en 1989, y se trata de un hito esencial que fomenta la mejora de estas condiciones en el trabajo. La Directiva garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, a la vez, permite a los Estados miembros mantenerlos o establecer otras medidas más restrictivas.

Se trata de una serie de normas generales cuyo objetivo es promover la prevención de los riesgos derivados del trabajo así como detectar los posibles focos que puedan poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores.

Incorporada por:

Las mejoras implantadas por la Directiva Marco se pueden concretar de la siguiente manera:

- Se adopta el concepto de entorno de trabajo según lo que dispone la OIT en su Convenio nº155, haciendo de él un término más amplio y moderno. (Se explica a continuación)
- La Directiva busca garantizar la seguridad y salud a todos los trabajadores que prestan servicios, aunque existen excepciones como los trabajadores domésticos y personas al servicio público y militar (art.2).
- Por otra parte, se establecen una serie de funciones de obligado cumplimiento que debe llevar a cabo el empresario, referidas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (art.5, 6 y 9).
- También se habla en la Directiva por primera vez de la evaluación de riesgos (art.9.1a) y se señalan sus componentes: determinación del riesgo, la participación de los trabajadores, el establecimiento de medidas para eliminar todo tipo de riesgo desde su origen y seguimiento periódico de los peligros que se desarrollan en los puestos de trabajo.
- Se incluye la importancia de informar a los trabajadores, el deber de consulta y participación de estos y formación (art. 10, 11 y 12).

En resumen, lo que trata esta Directiva Marco es señalar las obligaciones que tiene el empresario de cara a garantizar la seguridad de sus trabajadores, entre las que se encuentra la designación de trabajadores que lleven a cabo actividades de este ámbito o la contratación de servicios ajenos a la empresa, aunque esto no exime al empresario de la responsabilidad que tiene sobre sus trabajadores de prevención y protección.⁹

2. Convenio de la OIT 155¹⁰

Según se expresa en Organización Internacional del Trabajo, los Convenios y las Recomendaciones son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. En el caso de los convenios si un país decide ratificarlo, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares.

Se trata de un Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Consta de cinco partes:

- La primera se refiere al campo de aplicación y definiciones (artículos 1 al 3)
- La segunda trata de los principios sobre los que se rige la política nacional. En general, se propone que todas las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores de los países que lo adopten, pongan en práctica la política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores (art. 4 de dicho Convenio). (Artículos 4 al 7).

⁹ Publicación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Página web: <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive> (consultada 7/8/2014)

¹⁰ Convenio de la OIT 155 de 12 de Junio, Ratificado por instrumento de 26 de Julio DE 1985. Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Instrumento de ratificación de 26 de Julio de 1985. (BOE núm. 270, de 11 de Noviembre 1985)

- La tercera parte se refiere a la acción nacional. Menciona que los países Miembros deberán adoptar las condiciones y prácticas nacionales, tomando las medidas necesarias para dar efecto a dicho artículo. (Artículos 8 al 15).

Para ello, pueden consultar con representantes de empleadores y trabajadores (art. 10). Se establece también la existencia de controles de inspección para asegurar su aplicación.

- La cuarta parte trata sobre la acción a nivel de la empresa. En ella se exige a los empleadores que deben garantizar las adecuadas condiciones de seguridad y salud para sus trabajadores, sin que supongan cargas económicas para los trabajadores. (Artículos 16 al 21).

En los siguientes artículos, se encuentran las disposiciones finales.

3. Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, se encuentra la LPRL ,31/95 de 8 de Noviembre que está orientada de manera directa al tema de seguridad y salud laboral y en la que se incluyen también las modificaciones que con el paso del tiempo, tienen lugar.

Cabe destacar, que la Constitución Española de 1978¹¹ hace referencia a la importancia de la seguridad y la salud en los siguientes artículos:

- Art. 15 se reconoce el *derecho a la vida y a la integridad física y moral*, el más básico de todos los derechos.
- Art 40.2 "*los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velaran por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*"

¹¹ Legislación extraída de SEMPERE NAVARRO, V., CARDENAL CARRO, M., GONZALEZ DÍAZ, F.F., *Legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo*. ED. Aranzadi 3ª Edición 2012. (pp. 23-29, 77-150, 1161-1180)

- Art. 43.1 reconoce el derecho a la *protección de la Salud*, como uno de los principios rectores de la Política Social y Económica.

Entrando en la LPRL, si bien es cierto que sus disposiciones abarcan, en general, toda la materia de seguridad y salud, se va a tratar el tema concretamente de la integración de la Prevención en el sistema de gestión de la empresa, ya que se trata de un objetivo que toda normativa vigente en esta materia se propone.

Así, en su art. 14, apartado 2, se expone lo siguiente: *"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.*

*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo."*¹²

El art. 16.1 también expone que: *"La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a*

¹² Este artículo queda redactado por el apartado uno del artículo segundo de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales («B.O.E.» 13 diciembre). Vigencia: 14 diciembre 2003

través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan."

Relacionándola con la Directiva Marco 89/391/CEE, resulta interesante comprobar, como en ocasiones la Ley de Prevención de Riesgos Laborales resulta ser una transcripción literal de esta (ocurre por ejemplo: art.6 de la Directiva que se refiere a las obligaciones generales de los empresarios y art. 15 de la LPRL a los principios de la acción preventiva.)

Acorde con lo anterior, se encuentran las disposiciones legales que llevan a cabo el desarrollo de la ley citada anteriormente.

Como parte fundamental, se encuentra el Reglamento de Servicios de Prevención¹³ (en adelante se utilizarán las siglas RSP) en el que, tal y como se expone la introducción, *son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.*

El primer artículo de este reglamento ya se refiere a la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa, en todos los niveles jerárquicos. Lo expresa de la siguiente manera:

"1.La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión,

¹³ Órgano MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Publicado en BOE de 31 de Enero de 1997. Vigencia desde 31 de Marzo de 1997. Esta revisión vigente desde 24 de Marzo de 2010. RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención.

comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

- 1. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la LPRL”*

A lo largo del RSP, se establece todo lo relacionado con los planes de prevención que deben llevar a cabo las empresas, en cuanto a evaluación de riesgos (contenido, procedimiento, revisiones...etc.). La planificación de la acción preventiva, la organización de los recursos para dicha actividad y todo lo relacionado con las entidades especializadas (como los Servicios de Prevención Ajenos).

Resulta también interesante conocer, que en Capítulo VI (artículos 34 al 37) de dicho reglamento se establece las funciones y cualificaciones existentes en materia de prevención de riesgos laborales, reflejando las aptitudes necesarias para que los propios empresarios puedan llevar a cabo la actividad preventiva de su empresa y puedan remitirse a dichos artículos para conocer los distintos niveles que existen y lo que se exige para cada cualificación, ya que existen tres: nivel básico, intermedio y superior.

A demás de este reglamento, existe otra normativa específica destinada a actividades en concreto, que igualmente resultan interesantes, pero en este apartado se trata de conocer, de manera general, cómo el objetivo de integración de la prevención, se encuentra presente a lo largo de toda la normativa.

Por otro lado, el RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención. En su Disposición adicional única, se encarga al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración de una Guía actualizada, sobre la integración de la prevención, la cual, entre otras cosas, “deberá proporcionar información sobre el Plan de prevención ..., en particular, cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero”.

En dicha guía aparece un anexo: “Ordenación de los requisitos aplicables a un Sistema de prevención” que se adjunta a este trabajo igualmente para mostrar cómo sirve de ayuda para conocer los requisitos legales que se precisan en esta materia y pueda ser llevada a cabo de una manera correcta. (Anexo 1)

Forma también otro grupo, toda la normativa laboral que hace referencia total o parcialmente a la materia en prevención de riesgos laborales.

Así, el Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) hace referencias en su articulado a materias que posteriormente serán objeto de un desarrollo pormenorizado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El art. 42.d. establece que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

En el art. 5.b. establece como deber básico de los trabajadores, el observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Finalmente el art. 19. Seguridad e Higiene, enuncia desarrollos en materia de participación de los trabajadores, establece obligaciones de formación por parte del empresario e inicia el tratamiento de la paralización del trabajo por riesgo grave e inminente.

En quinto lugar se encuentran las normas que regulan la seguridad laboral en lo que se refiere a los elementos utilizados en el proceso productivo. (Normas técnicas y Jurídico-Técnicas)¹⁴

En sexto lugar, forman parte también de la materia preventiva, el conjunto de reglas y recomendaciones, a pesar de no tener un valor estrictamente legal. Así encontramos las normas UNE, ISO... que son elaboradas por instituciones administrativas especializadas tales como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) entre otros.

Por último, se incluye la negociación colectiva que busca ir más allá y crear mejores condiciones de la regulación existente.

En este sentido, Tomás Sala Franco¹⁵ expone que en el art. 35.4 de la LPRL que dice: *"en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales"*, la ley se está refiriendo a las PYMES, ya que en ellas no existen representantes de personal y por ende, tampoco de prevención.

A continuación y para finalizar este apartado, se hablará de las distintas Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los objetivos que se proponen para las PYMES y sobre la integración de la Prevención en el sistema de gestión de la empresa.

4. Estrategias en Seguridad y Salud en el Trabajo

¹⁴ VALLEJO DACOSTA, R., Lafuente Pastor, V., *Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Prensas Universitarias. (PP.103 y ss)

¹⁵ SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanch. 7ª Edición. 2011.(pp. 46 y 47)

4.1 Estrategia Europea (2007-2012), (2014-2020)

Establecer unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es una acción muy importante ya que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no solo constituyen una pérdida en lo que se refiere a circunstancias de productividad y competitividad, sino que también supone un alto coste para los servicios públicos de sanidad ya que ellos también deben asumir estas situaciones.

La estrategia anterior, vigente de 2002 a 2006, se consideró efectiva ya que se consiguió reducir significativamente la siniestralidad laboral. No obstante, esta última trata, de hacer de la anterior su punto de partida estableciendo medidas que traten de disminuir esta situación. Para ello se valió de cinco propósitos en los que basar sus normas actuaciones:

- En primer lugar, trata de establecer una normativa adecuada a la actualidad y que sea útil o se corresponda con las necesidades y peligros que existen en el ámbito laboral. Y es que en muchas ocasiones se hace un mal uso de la normativa o un uso erróneo por parte de los Estados Miembros. Así la Comisión se propone hacer cumplir estas medidas pudiendo incluso llegar a sancionaren los casos de no cumplimiento.

Aunque no sólo debe ser cumplida sino a demás adoptada de una manera uniforme por todos los países para que todas las personas a quienes afectan estas medidas estén bajo el mismo nivel de protección.

Para garantizarlo, existe a nivel Comunitario el llamado CARIT¹⁶.

- Fomentar la creación y aplicación de las estrategias nacionales. Se propone a los Estados Miembro que adopten estrategias nacionales de acuerdo a la normativa creada a nivel Europeo. Se destaca para tener en cuenta a la hora de redactar una estrategia propia: estar al corriente de la situación que se viva en el momento en el ámbito

¹⁶ CARIT: Comité de Altos Responsables de Inspección de Trabajo

social, vigilancia y prevención, atender a las situaciones que puede atravesar un trabajador y que exista una cohesión entre las distintas políticas sociales, salud pública, de contratos...etc. y con las de seguridad y salud en el trabajo.

- Potenciar que haya un cambio en las actuaciones en todos los ámbitos que se refieran a estas materias y para ello se pueden utilizar sistemas de incentivos u otras medidas en forma de ayudas a las empresas.
- Estar preparados para afrontar cualquier tipo de situación que se presente para saber responder de manera adecuada y efectiva. Estas situaciones se refieren a nuevos riesgos que puedan poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores y que cada vez son más comunes. Por ejemplo las enfermedades psicosociales.
- Evaluar periódicamente los resultados obtenidos a través de estudios estadísticos para conocer las mejoras o los puntos en los que se debe insistir más.

De la nueva Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014-2020)¹⁷ cabe destacar que se propone “Mejorar el historial de aplicación de los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo” Las pequeñas organizaciones siguen tendiendo a cumplir en menor medida la legislación tanto nacional como de la UE y notifican menos medidas para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que las grandes.

Esto se debe a múltiples causas, que van desde la dificultad que supone respetar las disposiciones reglamentarias y administrativas, a menudo por no disponer de asesoramiento directo, hasta el desconocimiento de las obligaciones, la ausencia de orientación o una insuficiente garantía del cumplimiento de la legislación. Los costes derivados del cumplimiento son también más elevados para las pymes en términos relativos.

¹⁷ Aprobada el viernes 6 de Junio por la Comisión Europea

En la estrategia 2007-2012, la Comisión y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) elaboraron guías prácticas y otro material sobre buenas prácticas para ayudar a las pymes en la aplicación de las medidas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

No obstante, sigue siendo necesaria una mayor concentración de esfuerzos a nivel nacional y de la UE. Los responsables de las políticas deben tener en cuenta como son en la realidad las circunstancias y limitaciones particulares de las microempresas y las pequeñas empresas al adoptar y aplicar medidas reglamentarias. No pueden pensar que el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo va a ser el mismo por parte de las grandes empresas que de las pequeñas, ni que dicho cumplimiento va a tener el mismo coste relativo para unas y para otras.

Son necesarias soluciones más sencillas y eficaces para tener en cuenta la situación de las microempresas y de las pequeñas empresas y garantizar así la protección eficaz de la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los lugares de trabajo, con independencia de su tamaño. Para ello es necesario simplificar la legislación cuando proceda y proporcionar orientación y apoyo personalizados a las microempresas y a las pequeñas empresas, de manera que se les facilite la evaluación del riesgo.¹⁸

4.2 Estrategia Española (2007-2012), (2014-2020)

Gran parte de las empresas españolas optan por contratar los servicios de prevención que deben utilizar para hacer más segura la actividad que llevan a cabo, con empresas especializadas en esta materia y que son ajenas a ellas, lo que se conoce como Servicios de Prevención Ajenos, dificultando así el cumplimiento del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que

¹⁸ Información extraída de la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

manifiesta la importancia de promover la integración de la prevención en todos los ámbitos productivos y niveles jerárquicos de la empresa y que resulta también contrario a lo que promueve la Directiva Marco. Es por esto que la Estrategia Española intenta promover la integración de la actividad preventiva de las empresas para que forme parte del propio sistema de gestión de la esta. Así lo expone el artículo 8 de la ley 25/2009 de 22 de Diciembre conocida como Ley Omnibus¹⁹ que modifica al artículo 5 de la LPRL, estableciendo como objetivo la incorporación de la prevención en la gestión de la empresa, haciendo mención de las pequeñas y medianas de la siguiente manera: *"Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen"*.

La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa. Deben existir medidas que ayuden al cumplimiento de este objetivo, teniendo en cuenta las circunstancias de cada empresa que en principio lo imposibilitan, para facilitar esta labor. Los objetivos que se propone²⁰, sobre todo los destinados a pequeñas y medianas empresas, e encuentran regulados en el RD 337/2010 de 19 marzo que modifica al RD 39/1997 de 17 de enero (Reglamento de Servicios de Prevención) y que se concretan de la siguiente manera:

- Las empresas de hasta 50 trabajadores podrán llevar a cabo el plan de prevención, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad, mediante la

¹⁹ Órgano JEFATURA DEL ESTADO. Publicado en BOE núm. 308 de 23 de Diciembre de 2009. Vigencia desde 27 de Diciembre de 2009

²⁰ VALLEJO DACOSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V., *Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Prensas Universitarias. (PP.97 y ss.)

entrega de un documento de poca extensión, cuando la empresa no se dedique a ninguna actividad incluida en el Anexo I RD 39/1997 de 17 de enero, del Reglamento de Servicios de Prevención en el que se incluyen las actividades especialmente peligrosas y siempre que con ello no se perjudique la seguridad y protección de los trabajadores.

- Se les libera de la necesidad de llevar a cabo la realización de una auditoría a las empresas del punto anterior, presentando un documento de exención de auditoría (conforme a los requisitos del Anexo II del RSP).

- Se les proporciona a las empresas una Guía por parte de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que les servirá de guía para la correcta aplicación de las medidas preventivas. (Se recuerda que se adjunta como Anexo I).

- Las empresas de hasta diez trabajadores²¹ que no desarrollen las actividades previstas en el Anexo I del RSP, podrán asumir la prevención de manera personal, cumpliendo con los requisitos legales.

Otros objetivos que se marca son los de mejorar los sistemas de prevención, bonificar la reducción de la siniestralidad en la empresa...

La Estrategia, hace referencia a las pequeñas y medianas empresas, indicando que podrán llevar a cabo el cumplimiento de sus obligaciones de una manera efectiva y más sencilla para poder reducir la siniestralidad y es que unos de sus objetivos principales es que este tipo de empresas cumpla de una manera más eficaz la normativa en prevención de riesgos laborales.

La nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014-2020) según expone la Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los retos de la nueva Estrategia se desarrollarán con la participación y acuerdo de las organizaciones sindicales y empresariales y las

²¹ Modificación del artículo 30.5 establecida por la Ley Omnibus 25/2009 que amplía el número de trabajadores de seis a diez y mas adelante la ley 14/2013 27 de Septiembre apoyo a los emprendedores y su internacionalización [NOTA AL PIE N°4]

Administraciones públicas. Los principales objetivos que se plantean son los siguientes:

- Por un lado, se propone que exista una mejora en la eficiencia de las instituciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- Se quiere también promover, que exista un mayor número de actuaciones referidas al análisis, promoción, apoyo, asesoramiento y control de la prevención en las empresas.
- También se incide en la importancia del peligro que supone el aumento de los trastornos musculoesqueléticos, y temas cardiovasculares como enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Por lo que se otorga gran importancia a la promoción de la salud.

4.3 Estrategia Aragonesa (2010-2014)

Se propone varios objetivos, siguiendo la línea de la Directiva Marco y las Estrategias anteriores. Se destaca lo siguiente:

- Potenciar la educación y formación en seguridad y salud laboral en todos los niveles formativos.
- Difundir la importancia de la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa.
- Colaborar en la elaboración y difusión de diversas herramientas para facilitar la gestión de la prevención de riesgos laborales especialmente dirigidos a micropymes y profesionales autónomos.

Como puede observarse, todas se proponen hacer de la prevención de riesgos laborales un ámbito que se encuentre presente en todos los niveles de la empresa y en todos los sistemas de gestión, pero una vez comprobado esto, se realizará un análisis de la principal herramienta que se ha puesto en marcha para ayudar al cumplimiento de estos objetivos para las micropymes y un estudio para comprobar si en la práctica se hace efectivo su cumplimiento.

1. Introducción

El portal de prevención10.es al que se accede mediante la página web www.prevencion10.es, es el servicio público de asesoramiento al empresario de microempresas empresas de hasta 10 trabajadores y a los trabajadores autónomos que no tienen trabajadores a su cargo. Esta aplicación, tiene como objetivo fundamental facilitar la información y la asistencia técnica necesaria para que el empresario opte por asumir personalmente la actividad técnica de prevención en su empresa.

Esta herramienta ha sido impulsada y financiada por la Seguridad Social, y desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en colaboración con las Comunidades Autónomas y el asesoramiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.²²

A continuación, se procede a explicar en qué consiste la aplicación. Primero se procederá a explicar las herramientas que esta aplicación pone a disposición del empresario con o sin trabajadores de microempresas y a los trabajadores autónomos, en materia tanto de asunción de la prevención como de formación en esta materia. Para esto, he creado una empresa ficticia, con el fin de poder conocer a fondo su alcance y el nivel de formación que pueden aportar.

Empresa inventada se llama "Panadería Bello" y se dedica a la actividad del CNAE: 4724. Se encuentra ubicada en la localidad de Bello (Teruel), cuenta con un único centro de trabajo, en el que prestan servicios la empresaria y una trabajadora que tiene a su cargo, la cual realiza las funciones de dependienta.

A continuación, se explicará cada elemento que aparece en el menú

²² Información extraída del portal Prevencion10.es

principal, para lo cual no se requiere estar registrado y por último, se enumeran todas aquellas actividades para las que, esta aplicación, se encuentra disponible.

2. Menú principal

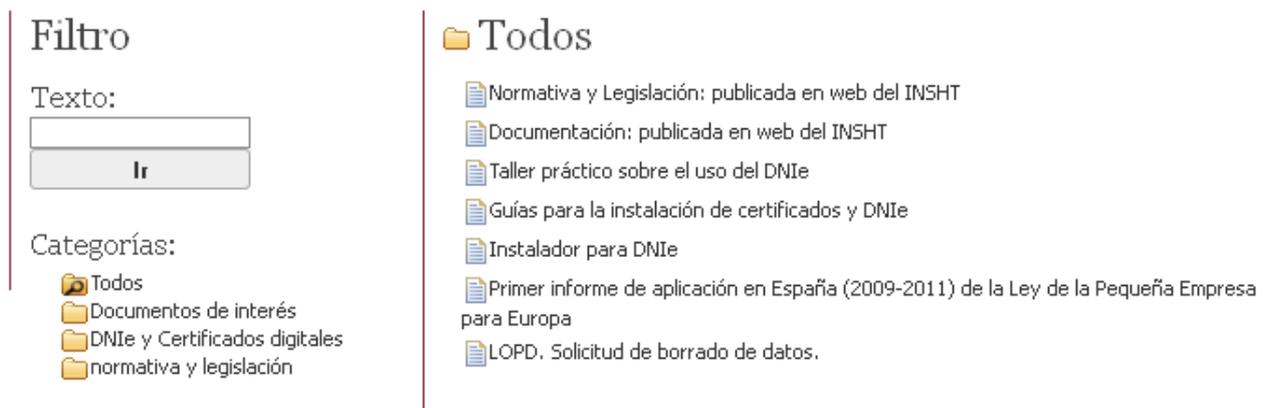
2.1. Barra de herramientas



- Biblioteca

Servicio donde se pueden encontrar publicaciones técnicas o jurídicas que hacen referencia a la prevención de riesgos laborales para la microempresa.

La herramienta contiene un buscador de documentos con el que encontrar más rápidamente los que se adecúen a la petición del interesado.



Este modelo de búsqueda es el que se mismo que se encuentra en todas las pestañas que forman el menú principal, pero a continuación se explica brevemente qué es lo que encontramos en cada una de ellas.

- Información Sectorial

En este espacio, se recopilan documentos acerca de la vigilancia de la salud, equipos de protección individual, planes de prevención... todos ellos referidos a los distintos sectores de actividad. Además, también contienen encuestas, prácticas realizadas por las empresas, se recogen opiniones...etc.

Resulta de gran interés la presencia de formularios de evaluación de las distintas actividades. Están presentados por sectores y se puede proceder directamente a su descarga.

Se trata de unos documentos que corresponden a los sectores de actividad, que contempla la aplicación, en los que se incluyen tres apartados:

-Fuente del daño: En ese sector cuáles son los focos del peligro más frecuentes que se pueden encontrar, es decir, lugares generadores de riesgos.

-Riesgos y afectados: Daños que se pueden ocasionar en las personas si no se neutralizan esos focos de peligro.

-Medidas preventivas: Se establecen por último una serie de medidas que se pueden adoptar para evitar que se produzca el daño.

- Formación

La parte de formación contiene toda aquella información que tiene que ver con actividades formativas que se llevan a cabo en materia de prevención que pueda serle de utilidad al empresario, según la actividad que lleva a cabo su empresa.

También encontramos el buscador que se indica anteriormente, donde se podrá buscar si existe algún tipo de curso formativo concreto en el caso de que el

empresario se encontrase interesado, a demás de otras actividades que pudiesen serle de interés (por ejemplo, hay publicado un aviso acerca de un plan formativo subvencionado para que el empresario pueda llevar a cabo la prevención de riesgos laborales de su empresa, cumpliendo los requisitos de que se trate de menos de diez trabajadores.)

- Novedades

En este apartado se puede encontrar información sobre los cambios, noticias y sucesos más recientes en materia de prevención de riesgos laborales, lo que permite al empresario estar al día en todo lo referente la herramienta (por ejemplo de mejoras o actividades que se incluyen), planes formativos...

- Foros

Esta función, aunque todavía no se encuentra operativa, permitirá poner a disposición de los distintos empresarios que hagan uso de la herramienta un espacio donde poder compartir sus opiniones o dudas acerca de la aplicación o de distintos temas, así como ponerse en contacto con personas especializadas en materia preventiva.

- Enlaces

Se muestran un directorio con enlaces de páginas web oficiales de prevención de riesgos laborales por Comunidades Autónomas.

- Coordinación de autónomos.

En esta sección, se concentra información dirigida trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su cargo, que les informa acerca de las condiciones en las que debe y puede llevarse a cabo la coordinación de actividades empresariales cuando varias o varios empresarios concurren en un mismo centro de trabajo (obligaciones y derechos de una manera sencilla y personalizada.)

Por lo que respecta a su formación en prevención de riesgos laborales y a sus obligaciones de informar de los riesgos que conlleva su actividad, que como decía al inicio de esta parte, podrá recibirla de manera personalizada, gracias a la herramienta "Autopreven-t" (se explicará mas adelante).

2.2. ¿Cómo se accede?

- Usuario Registrado

Esta función sólo está disponible para los usuarios que previamente se



hayan identificado, así como la actividad a la que se dedican y sus datos personales. Sólo será válida la identificación mediante el DNI o un certificado digital.

Al introducirse en este enlace aparece una pantalla en la que se pregunta si la persona que ha introducido sus datos

tiene trabajadores a su cargo o no.

En caso afirmativo, la herramienta remite directamente a la herramienta "Evalua-t", en la que se pueden llevar a cabo diversas funciones:

-Evaluación de riesgos.

-Planificación de la actividad preventiva

-Actualizar su evaluación de riesgos

-Llevar a cabo un seguimiento y control de la actividad preventiva de la empresa.

En caso negativo, es decir, si se trata de un empresario sin trabajadores a su cargo o de un autónomo, se remitirá a la herramienta de "Autopreven-t". Para acceder, se requieren las claves de acceso.

Ambas herramientas se explicarán de forma exhaustiva más adelante.

- Usuario Invitado

En este caso, la persona que accede sin registrarse puede llevar a cabo las mismas actividades que en el caso de que estuviese registrada, pero con la diferencia de que no queda registrado un seguimiento sobre la formación que

USUARIO INVITADO



- Quiero gestionar la actividad preventiva en mi empresa o en mi trabajo como autónomo.
- Quiero usar la aplicación de forma anónima, aunque no me guarde los documentos generados.
- Quiero imprimir o guardar los documentos en mi ordenador, aunque tenga que repetir todo el proceso cuando desee actualizarlos.

va llevando a cabo o la evaluación de riesgos de su empresa o en definitiva cualquier actividad que lleve a cabo de esta aplicación, si bien sí que existe la posibilidad de imprimirlos para conservarlos. Será por tanto realizado de forma anónima.

Cuando accedemos de esta manera, encontramos en la siguiente pantalla lo

mismo que si estuviésemos registrados, es decir, nos da la opción de, si tenemos trabajadores, entrar en "Evalúa-t" y en el caso de que no o sean autónomos, en "Autopreven-t" donde sí será obligatorio identificarse con los datos personales y NIF, dirección y actividad a la que se dedica su empresa.

- Visita Virtual

En esta sección, cualquier persona puede acceder si necesidad de registrarse o ser empresario o autónomo, ya que se trata de un canal meramente

VISITA VIRTUAL



- Quiero acceder al tutorial que describe de forma detallada la forma de utilizar las distintas herramientas y funcionalidades existentes en Prevención10.es

informativo acerca del portal Prevencion10.es. Contiene una serie de documentos en los que se explica de manera detallada el funcionamiento de dicho portal.

Finalmente, las herramientas que aparecen ocupando toda la parte central inferior de la página como puede observarse en la siguiente imagen y que son, a través de las cuales, se va a llevar a cabo la actividad preventiva.

Prevision10.es haz de la prevención tu gestión más rentable

Bienvenido a Prevision10.es

Prevision10.es es un servicio público gratuito de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales para microempresas y trabajadores autónomos.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha desarrollado esta herramienta para ayudar a los empresarios y trabajadores autónomos a saber lo que deben hacer para prevenir los riesgos laborales y cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

¿Cómo puedo utilizar Prevision10.es?

USUARIO REGISTRADO

- Quiero gestionar la actividad preventiva en mi empresa o en mi trabajo como autónomo.
- Quiero que la aplicación guarde mis datos y documentos, con garantías de confidencialidad.
- Quiero poder actualizar fácilmente los documentos cuando lo necesite (p.ej. mi evaluación de riesgos)

USUARIO INVITADO

- Quiero gestionar la actividad preventiva en mi empresa o en mi trabajo como autónomo.
- Quiero usar la aplicación de forma anónima, aunque no me guarde los documentos generados.
- Quiero imprimir o guardar los documentos en mi ordenador, aunque tenga que repetir todo el proceso cuando desee actualizarlos.

VISITA VIRTUAL

- Quiero acceder al tutorial que describe de forma detallada la forma de utilizar las distintas herramientas y funcionalidades existentes en Prevision10.es

Prevision10.es respeta la reserva y confidencialidad de los datos facilitados en la utilización del servicio.

evalua-t®
evalúa Tu Riesgo laboral

autopreven-t®
preven Tu Riesgo laboral

t-formas®

STOP
RIESGOS LABORALES
901 25 50 50
Servicio telefónico para resolver cualquier duda sobre prevención de riesgos laborales

INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)
(Resolución mínima: 1024x768)

Síguenos en:

A continuación, se expone una explicación del funcionamiento de cada una de ellas:

Evalua-t: herramienta de gestión que permitirá al empresario cumplir con sus obligaciones legales de forma sencilla, aumentando la eficiencia de los recursos destinados a la prevención.



Para poder acceder a esta herramienta, el empresario debe registrarse.

La etapa de registro permite:

- Que el sistema le proporcione formularios tipo al sector de actividad al que pertenece el empresario que se registra.
- Que el sistema le indique aquellos casos en los que es necesaria asistencia técnica especializada por razón de la actividad
- El empresario por el hecho de utilizar esta herramienta esta cumpliendo con su obligación legal de adoptar una modalidad preventiva que proteja de los riesgos a sus trabajadores.

(Se deben tener en cuenta los requisitos que se exigen para que el empresario pueda asumir él mismo la actividad de prevención de riesgos de su empresa.

- La empresa no puede ser mayor de 10 trabajadores.
- Para la elección de la modalidad organizativa se debe tener en cuenta que sólo si la naturaleza jurídica de su empresa es de persona física podrá asumir personalmente la actividad preventiva. Si por el contrario su empresa es una persona jurídica deberá optar por la modalidad de trabajador designado, siendo necesario incluir el NIF y los datos del trabajador designado.

Cuando opte por la modalidad de trabajador designado, será el trabajador designado el que firme la evaluación y Ud, como empresario deberá firmar la planificación de la actividad preventiva en su empresa.

El trabajador designado debe contar con, un certificado digital o DNI

electrónico para poder acceder al sistema una vez que el empresario lo ha dado de alta en la misma.

Una vez autenticado, el sistema se comporta de dos formas distintas en función de si el usuario está o no registrado en la aplicación.

- Usuario no registrado en el sistema.

Si el usuario no está registrado en el sistema, se muestra una pantalla de bienvenida, donde se informa que comienza la etapa de registro.

Debe rellenar los siguientes datos: datos personales, nombre de identificación, datos de la empresa (sector actividad, razón social, ubicación geográfica de la empresa...), dirección de correo electrónico o teléfono de contacto.

- Cuenta de usuario para acceso de trabajadores. El empresario puede generar un usuario para que los trabajadores de su empresa tengan información de Mi Plan, donde se muestra todo lo referente a la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa. Para ello es necesario crear un Usuario y una Contraseña.

Una vez cumplimentado el formulario de registro el usuario tiene que aceptar las condiciones de privacidad, de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos.

En esta sección debe introducir los datos referentes a la actividad que se dedica su empresa y debe tener en cuenta que, eligiendo la modalidad preventiva "Asumida por el empresario" cumple con los requisitos formativos que se requieren en el capítulo VI del Reglamento de Servicios de Prevención.

También se permite que los trabajadores accedan a este portal mediante unas claves que el empresario proporcionará a estos para que conozcan los datos de su empresa referidos a los riesgos existentes, en cumplimiento del deber de información que tiene el empresario para con los trabajadores.²³

²³ Artículo 18 de la Ley 31/95 de 8 Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales de Información, consulta y participación de los trabajadores.

Una vez llevado a cabo el registro, donde se pide toda la información relativa al empresario y a la empresa, quedará de la siguiente manera:

Estado del proceso

INICIO > **REGISTRO** ✓ > EVALUACIÓN > PLANIFICACIÓN > SEGUIMIENTO > MI PLAN

Centros de trabajo

Si dispone de más de un centro, indique aquí las demás direcciones y el número de trabajadores.

 Información de la pantalla

Dirección	Población	Provincia	Código postal:	Nº de trabajadores	Acciones
coso 52	BELLO	Teruel	44232	2	<input type="button" value="Editar"/>

Y a continuación se pide la modalidad preventiva: si es mediante trabajadores designados o bien asumida por el propio empresario. En este último caso, el siguiente paso será definir cual es la formación en prevención de riesgos laborales con la que cuenta el empresario.

Una vez finalizado este proceso de registro, viene la evaluación de los riesgos de la empresa. Esto consiste en identificar los riesgos que existen en el entorno de trabajo y la herramienta nos ayuda a, por un lado establecer las medidas preventivas pertinentes teniendo en cuenta los riesgos existentes y determinar la prioridad de las medidas preventivas adoptadas.

Es preciso saber, que para que la evaluación de riesgos resulte efectiva, deberá ser actualizada cada vez que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo ya que, de producirse, se pueden generar nuevos riesgos que también deben ser evaluados. En esta etapa también se proporcionarán los siguientes documentos:

- Un cuadro para especificar los puestos de trabajo asociados a la actividad económica de su empresa.
- Un entorno gráfico con la actividad que usted haya elegido.

- Un formulario para que pueda evaluar los riesgos laborales de su empresa.

Se dispone de tres meses para llevar a cabo la evaluación de riesgos gracias al formulario proporcionado en función de la actividad que se lleve a cabo.

Centros de trabajo

Dirección	Población	Provincia	Nº de trabajadores	Última Evaluación	Estado	Acciones
coso 52	BELLO	Teruel	2	No existen evaluaciones		<input type="button" value="Evaluación"/>

Se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos de la empresa ficticia.

Los riesgos han aparecido clasificados de manera automática de la siguiente manera:

- Los de la dependienta de la panadería
- Los de la encargada de la panadería
- Los riesgos generales de la panadería que pueden afectar a los trabajadores.

Al final de dicha evaluación, se obtiene una documentación en versión PDF para que se pueda proceder a su impresión y una vez firmada (ya sea en mano una vez imprimida o de forma digital) ya es oficialmente validada la evaluación de riesgos de la empresa. (Anexo 2).

Una vez evaluados los riesgos, el siguiente paso es la planificación de la actividad preventiva, es decir, establecer una serie de actuaciones que tienen como fin poder neutralizar controlar los riesgos que se han detectado en la fase anterior. Para ello se deben establecer dichas acciones, la persona o personas que lo llevarán a cabo y el plazo para realizarlas.

La plataforma lo explica de la siguiente manera:

"evalúa-t" le proporciona una pantalla para cada una de las medidas que tenga pendientes de adoptar, con una ventana auxiliar destinada a especificar:

- *Nombre del responsable de su ejecución*
- *Fecha límite para llevarla a cabo*
- *Coste estimado, si lo sabe*

El sistema también señala la prioridad de cada medida mediante un código de colores.

Recuerde:

- *Rojo.- Medidas cuya implantación ha de abordarse con carácter inmediato*
- *Naranja.- Medidas que hay que abordar con rapidez, aunque su prioridad sea menor que la anterior*
- *Amarillo.- Medidas que hay que abordar con rapidez, pero pueden ser pospuestas a las anteriores si no dispone de suficientes recursos.*

Cuando haya completado el formulario de planificación, podrá enviarlo pulsando el botón de aceptar. Si se demora en su cumplimentación el sistema conservará sus datos 45 días.

Podrá completar la planificación de la actividad preventiva más adelante mediante los documentos de ayuda que encontrará en la opción Mi plan, destinados a facilitar la gestión de actividades complementarias (Información y participación de los trabajadores, vigilancia de la salud, coordinación de actividades empresariales, etc.).

Una vez, se nos informa en que consiste la planificación y cómo se lleva a cabo mediante la herramienta, se establece una clasificación de los riesgos en función de la prioridad y una vez seguidos los pasos de establecer el protocolo de actuación y quien realizara las acciones preventivas, ya se puede validar la planificación de la empresa.

La siguiente etapa es la de seguimiento. Se explica en la plataforma de la siguiente manera: Esta etapa consiste en realizar el control de la implantación de las medidas preventivas pendientes de adoptar, de acuerdo con las fechas que usted ha marcado en la etapa de planificación.

La planificación de las actividades preventivas en su empresa constituye un compromiso que ud, como empresario, adquiere, en primer lugar, con sus trabajadores y, en segundo lugar, con la Administración, pues es su forma de dar cumplimiento a la ley, adaptada a las necesidades y posibilidades de su empresa. De ello deriva la necesidad de realizar un seguimiento de la ejecución de las actividades planificadas.

La herramienta "evalúa-t" le proporciona una plantilla para facilitar el seguimiento del cumplimiento de las medidas preventivas pendientes de adoptar. En ella podrá marcar las fechas en las que vencen los plazos de ejecución previstos, según vaya implantando las correspondientes medidas preventivas.

También le avisará automáticamente de las fechas en las que vencen los plazos de ejecución previstos.

Una vez realizado el seguimiento de la planificación llega la última etapa, Mi Plan donde queda recogida toda la información del proceso que se ha llevado a cabo en distintos apartados toda la información obtenida a lo largo del proceso.

Es importante destacar que existe un apartado que recibe el nombre: "Documento de ayuda a la integración de la prevención en la gestión de mi empresa", donde se recoge toda aquella información que se considera de interés para el empresario ya que, además de ser informativos, ayudan a conocer las obligaciones legales que existen derivadas de este modo de llevar a cabo la prevención. Contiene los siguientes documentos:

- Uno es el instructivo donde se informa al empresario de la obligación legal: Vigilancia de la salud, consulta y participación, información, equipos de protección individual e investigación de accidentes.
- El otro documento es un documento editable sobre cada obligación de las anteriormente citadas.

Aparece de la siguiente manera:

Documentos de ayuda a la integración de la prevención en la gestión de mi empresa

[Pegar Información](#)

Para cumplir con su obligación de disponer de un Plan de prevención de riesgos laborales, se incluye a continuación una relación de documentos que tratan diversos aspectos de la gestión de la prevención de riesgos laborales en su empresa

Documentos a considerar

Descargar	Documento	Descripción	Documento Adjunto
	Vigilancia de la salud	Instructivo sobre la obligación de "Vigilancia de la Salud"	
	Vigilancia de la Salud	Documento editable sobre Vigilancia de la Salud	
	Consulta y participación	Instructivo sobre el cumplimiento de la obligación de: "Consulta y Participación"	
	Consulta y participación	Documento editable sobre la obligación de: "Consulta y Participación".	
	Información	Instructivo para el cumplimiento de la obligación de: Información a los trabajadores	
	Información	Documento editable sobre la obligación de: Información a los trabajadores	
	Equipos de Protección Individual(EPIs)	Instructivo sobre el cumplimiento legal de los equipos de protección individual (EPI)	
	Equipos de protección individual (EPIs)	Documento editable para facilitar el control de la utilización de los equipos de protección individual (EPIs).	
	Investigación de Accidentes	Instructivo sobre la Investigación de Accidentes de trabajo	
	Investigación de Accidentes	Documento editable para la realización de la investigación de accidentes de trabajo	

Así se persigue que pueda darse un desarrollo adecuado de la actividad preventiva en función de las características y riesgos propios de cada empresa.

La siguiente herramienta que forma parte de la plataforma Prevención10.es



es Autopreven –t: esta herramienta está destinada a trabajadores autónomos que no tienen trabajadores a su cargo sobre asesoramiento de

los riesgos laborales existentes.

Para mostrar un ejemplo del funcionamiento de esta herramienta, deberíamos darnos de baja de la anterior empresa, ya que resulta incompatible poder utilizar las dos. No obstante se puede acceder como "Usuario invitado" como explicaba anteriormente.

T- formas: se trata de una sección que sirve de formación e información para



hacer al empresario conocedor de sus obligaciones legales como tal en materia preventiva. Lo definen como una sección intuitiva y fácil de usar, interactiva e innovadora.

Dentro de esta plataforma hay un enlace con el nombre "Cursos" donde de manera audiovisual se explican los principales riesgos que existen en los sectores de actividad en los que actúa esta aplicación. A través de la introducción de datos sobre la empresa por parte del empresario, se accede a estos cursos.

Siguiendo la línea de la empresa que se ha creado para explicar el funcionamiento del portal, introducimos los datos y aparece la siguiente pantalla:



Se trata un desplegable que contiene por un lado los riesgos generales que existen en las empresas “Panaderías y Pastelerías” y por otro, los riesgos específicos. Mediante una representación audiovisual, en el que aparece como escenario una panadería/pastelería y se encuentran enumerados y señalados los riesgos generales que existen, el personaje que aparece en pantalla va explicando las razones por las que esos son focos de riesgo.

Una vez explicados todos los riesgos generales, permitirá abrir el desplegable de riesgos específicos, antes no. Aparecerán todos aquellos riesgos que ya nos habían aparecido en la parte de “evalua-t” (evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, seguimiento y Mi plan) y, del mismo modo, habrá de nuevo una interacción que consiste en que, estando los riesgos señalados en el escenario, él personaje lo irá explicando conforme le vamos señalando el riesgo que nos interesa conocer.



Se recuerda, que los cursos que ofrece la herramienta, están disponibles para todas las actividades disponibles para aplicación.

Como complemento a todas las herramientas que contiene el Planprevencion10.es, se proporciona un servicio que sirve de ayuda, que se encuentra en la parte inferior derecha de la página de la siguiente manera:



Stop riesgos laborales. Servicio telefónico de Orientación a la microempresa. Herramienta de ayuda al empresario, que le facilitará apoyo permanente, solucionando cuantas dudas puedan surgirle, no sólo en el uso del portal, sino también en materia de prevención de riesgos laborales. Teléfono 901 25 50 50

A continuación, para terminar, se enumeran todas aquellas actividades que, actualmente, se encuentran disponibles en el portal Prevencion10.es para

poder llevar a cabo la actividad preventiva.

- **Oficinas** comprende un extenso grupo de actividades donde se realizan trabajos en oficina
- **Peluquerías** comprende actividades de peluquería y tratamientos de belleza (excluidos tratamientos con laser, UV)
- **Floristerías** comprende comercio al por menor de flores, plantas, semillas y fertilizantes
- **Tintorerías** comprende actividades de lavado y limpieza de prendas textiles y de piel
- **Tiendas de prendas de vestir** comprende comercio al por menor de prendas de vestir en establecimientos especializados, incluyendo el vestuario laboral, comercio al por menor de artículos de peletería y de accesorios de vestir tales como guantes, tirantes, etc
- **Jugueterías** comprende comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
- **Cafeterías, bares y restaurantes** comprende la prestación de servicios de comidas y bebidas a clientes en un establecimiento
- **Pubs** comprende el servicio de bebidas para su consumo inmediato en el mismo establecimiento (excluidas discotecas)
- **Catering** comprende la provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas
- **Tiendas de artículos deportivos** comprende el comercio al por menor de artículos deportivos, de pesca, bicicletas etc, así como ropa y calzado deportivo especial
- **Tiendas de frutas y hortalizas** comprende el comercio al por menor de frutas y hortalizas frescas, preparadas y conservadas
- **Tiendas de grabaciones de música y video** comprende el comercio al por menor de, discos, cintas, etc. de música y cintas de video y DVD, así como cintas y discos vírgenes

- **Librerías** comprende el comercio al por menor de libros de todo tipo
- **Tiendas de periódicos y artículos de papelería** comprende el comercio al por menor de periódicos y material de oficina como lápices, papel, etc.
- **Centros de cuidado diurno de niños** comprende las actividades de las guarderías diurnas para alumnos incluyendo el cuidado diurno de niños con discapacidad
- **Farmacias** comprende la venta al por menor de productos farmacéuticos
- **Tiendas de equipos de telecomunicaciones** comprende la venta al por menor de equipos para telecomunicaciones
- **Tiendas de equipos de audio/video** comprende la venta al por menor de aparatos de radio, televisión, así como de reproductores y grabadores de CD, DVD, etc.
- **Tiendas de ordenadores y programas informáticos** comprende la venta al por menor de ordenadores, periféricos, consolas de videojuegos, programas informáticos y equipos para oficinas
- **Tiendas de material fotográfico y óptico, artesanía y sellos y monedas** comprende el comercio al por menor de material fotográfico y óptico de precisión, souvenirs, artesanía, artículos religiosos, sellos y monedas
- **Carnicerías, charcuterías y pollerías** comprende el comercio al por menor de carne y productos cárnicos, incluidas aves
- **Galerías de arte** comprende las actividades de las galerías de arte comerciales
- **Ópticas** comprende las actividades de las ópticas (excluido el tallado de lentes)
- **Herbolarios** comprende el comercio al por menor de productos alimenticios de herboristería y similares

- **Tiendas de animales de compañía** comprende el comercio al por menor de animales de compañía y alimentos para los mismos (excluidos tratamientos veterinarios)
- **Perfumerías** comprende el comercio al por menor de productos de perfumería, cosméticos e higiénicos
- **Droguerías** comprende el comercio al por menor de productos de limpieza
- **Ferreterías** comprende el comercio al por menor de artículos de ferretería, pinturas, barnices, esmaltes y vidrio plano
- **Zapaterías y artículos de cuero** comprende el comercio al por menor de calzado, artículos de cuero y de viaje o de cuero de imitación
- **Joyerías relojerías** comprende el comercio al por menor de artículos de joyería y relojería (excluido taller)
- **Estancos** comprende el comercio al por menor de productos de tabaco en establecimientos especializados
- **Tiendas de dulces y golosinas** comprende el comercio al por menor de chucherías.
- **Tiendas de bebidas** comprende el comercio al por menor de bebidas en tiendas especializadas.
- **Tiendas de electrodomésticos** comprende el comercio al por menor de aparatos electrodomésticos.
- **Tiendas de panaderías y pastelerías** comprende el comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería.
- **Pescaderías** comprende el comercio al por menor de pescado, otros mariscos y derivados en establecimientos especializados.
- **Tiendas de alfombras, cortinas y revestimientos de paredes y suelos** comprende el comercio al por menor de alfombras, moquetas y revestimientos de paredes y suelos en establecimientos especializados.
- **Mercerías** comprende el comercio al por menor de telas, hilos de punto y material básico de fabricación de alfombras, tapices o bordados.

- **Tiendas de ropa de cama y mesa, y toallas** comprende el comercio al por menor de sábanas, juegos de mesa, toallas y otros artículos textiles.
- **Transporte por taxi** comprende también el alquiler de vehículos privados con conductor.
- **Bazares** comprende el comercio al por menor de una variedad de productos (prendas de vestir, muebles, electrodomésticos, cosméticos, juguetes, etc) donde no predominan los productos alimenticios, bebidas o tabaco.
- **Ortopedias** comprende el comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos en establecimientos especializados.
- **Tiendas de menaje del hogar** comprende el comercio al por menor de diversos utensilios domésticos y cubertería, vajilla, cristalería, porcelana y loza.
- **Cesterías** comprende el comercio al por menor de artículos de madera, corcho y cestería.
- **Venta de alarmas** comprende el comercio al por menor de alarmas contra incendios y robos.
- **Venta de muebles y lámparas** comprende el comercio al por menor de muebles de uso doméstico y artículos para la iluminación.
- **Centros de fisioterapia** comprende las actividades de fisioterapeutas.
- **Consultas de medicina general** comprende las consultas y tratamientos realizados por médicos de medicina general.
- **Pediatría** comprende las consultas y tratamientos realizados por médicos especialistas en pediatría.
- **Traumatología** comprende las consultas y tratamientos realizados por médicos especialistas en trauma.
- **Odontología** comprende las actividades de odontología general o especializada, actividades de ortodoncia y asistencia odontológica en operaciones.

- **Otro transporte terrestre de pasajeros** comprende las actividades de autobuses.
- **Autoescuelas** comprende la formación a conductores no profesionales.
- **Confección de prendas de vestir** comprende la fabricación de prendas de vestir.
- **Discotecas** comprende la preparación y el servicio de bebidas para su consumo inmediato en el mismo local.
- **Colegios** comprende la educación pre-primaria y primaria.
- **Academias** comprende los servicios de tutoría académica, clases de recuperación, idiomas y clases de informática.
- **Locutorios** comprende la provisión de telefonía y acceso a internet en instalaciones abiertas al público.
- **Venta de instrumentos musicales** comprende el comercio al por menor de instrumentos de música y partituras musicales.
- **Venta de artículos de segunda mano** comprende el comercio al por menor de libros, sellos y monedas, antigüedades y otros artículos de segunda mano.
- **Venta de actividades de fotocopiado y reprografía** comprende actividades como realización de fotocopias, preparación de documentos y funciones especializadas de apoyo a oficinas.
- **Venta de loterías** comprende la venta de billetes de lotería.
- **Supermercados** comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco.
- **Terapias Naturales** comprende las actividades relacionadas con la salud humana no realizadas en hospitales o por doctores en medicina u odontólogos.
- **Limpieza de oficinas** comprende las actividades de limpieza general (no especializada) de oficinas.

- **Venta de accesorios para vehículos** comprende el comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos a motor.
- **Tiendas de bricolaje** comprende el comercio de material y equipo de bricolaje.
- **Heladerías** comprende la venta de helados.
- **Cultivo del champiñón** comprende el cultivo agrícola del champiñón.
- **Mudanzas** comprende los servicios de mudanza por carretera para empresas y hogares.
- **Reparación de aparatos electrónicos de audio y video de uso doméstico** comprende la reparación y el mantenimiento de receptores de radio y televisión, reproductores de CD, cámaras de vídeo.

CUARTA PARTE. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se exponen los resultados de la investigación obtenidos a través de los diferentes instrumentos de investigación que, como se explica en el apartado de metodología, para los empresarios se utilizó una encuesta mediante cuestionario auto-cumplimentado y a los expertos una entrevista.

1. Cuestionario a empresarios

El número de empresas encuestadas es 15, que será la muestra representativa, ya que el número total de empresas de Zaragoza que se dedica a la actividad del CNAE 4724, objeto de este estudio, son 50.

Las encuestas fueron contestadas de la misma manera, mediante el cara a cara, ya que acudí personalmente a todos los comercios de los que he obtenido la información que, a continuación, reflejaré.

Cuando he acudido a los establecimientos para realizar la encuesta, el método que he utilizado ha sido el siguiente:

- Al principio, me identifico como alumna del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y le pregunto si le puedo hacer unas preguntas acerca de la prevención de riesgos laborales en su empresa, que es el tema del trabajo que estoy llevando a cabo
- Tras acceder a contestar a mis preguntas, les realizo el cuestionario (Anexo 3) y finalmente les pregunto si conocen el Plan de Prevención 10. Dado que en todos los casos la respuesta ha sido negativa, les he explicado las funciones que tiene y cómo, haciendo uso de ella, podrán llevar a cabo la prevención de su empresa de manera gratuita (a excepción del tema de la vigilancia de la salud).
- Para acompañar la explicación, les entrego el formulario que pueden obtener en el portal, exclusivo de su actividad, para mostrarles un ejemplo de lo que pueden encontrar. (Anexo 4)

1.1. Análisis de los cuestionarios

Edad

1. ¿Qué edad tiene?

Menos de 30	Entre 31 y 40	Entre 41 y 50	Más de 50
6%	33.3%	46.6%	13.3%

Formación

2. ¿Cuál es su formación académica?

Sin Formación	Graduado Escolar	FP Grado Medio	Bachillerato (COU)	FP Grado Superior	Estudios Universitarios	Otros títulos
0%	20%	33.3%	26.6%	13.3%	6.6%	0%

Estas dos tablas, reflejan dos datos pedidos para conocer el perfil de las personas a las que se les realiza el cuestionario.

Se puede observar, que aunque las edades se encuentran repartidas, la mayoría de las personas encuestadas se encuentran en los tramos de edad centrales, es decir de 30 a 50 años.

En cuanto a la formación, la mayoría ha obtenido una formación media-baja, es decir, o cuentan con bachiller (anteriormente COU), FP de grado medio o graduado escolar (las personas con más edad)

Organización

3. ¿Quién organiza la prevención de riesgos laborales en su empresa?

Propio Empresario	Trabajadores designados por el empresario	Servicio de Prevención Ajeno	Nadie
0%	0%	80%	20%

Resulta llamativo conocer que, en la mayoría de empresas de este sector, el tema de la prevención, es llevado por empresas ajenas o incluso no la lleva nadie (hay casos en los que una gestoría se hace cargo de todo el papeleo, pero los empresarios desconocen totalmente el tema)

Formación en la materia

4. ¿Ha realizado algún curso básico de Prevención de Riesgos laborales? Respuestas:

Si	No
13.3%	86.6%

Relacionado con la pregunta anterior, era de esperar que si no se hacen cargo personalmente del tema de la prevención, tampoco están al tanto de la formación que deberían recibir en este campo. También desconocen que mediante la realización de la formación reflejada en el capítulo VI del Reglamento de Servicios de Prevención, podría asumirlo de manera personal empresario. Por otro lado, las personas que llevan a cabo el tema de la prevención con empresas ajenas, en algún caso han comentado que realizan un cursillo por internet que tiene una duración, cuando es presencial, de aproximadamente 4 horas. No obstante, no es la formación que se propone en el capítulo VI del Reglamento de Servicios de Prevención, que sería la que les

habilitaría para llevar a cabo la prevención personalmente o designar a trabajadores.

5. ¿Cuál es su valoración acerca de este tipo de formación?

Innecesaria	Poco Necesaria	Necesaria	Imprescindible
20%	0%	73.3%	6.6%

Ante esta pregunta hay diversidad de posiciones:

- Por un lado, algunas personas de las encuestadas, consideran que en su entorno de trabajo no existen tantos peligros como para hacer de la actividad preventiva algo presente en el día a día de su empresa. Lo consideran, a la vista de la tabla, innecesario.
- Por otro lado, la mayoría de las personas encuestadas, lo considera algo necesario, ya que mantienen que, tanto ellos como los trabajadores, deben poder desarrollar su trabajo en condiciones de seguridad.
- Por último, sí ha habido un porcentaje de personas, que realmente lo considera necesario y que valora muy positivamente, la presencia de la prevención en su trabajo.

A continuación, se expone un breve comentario de las impresiones percibidas a lo largo del proceso de llevar a cabo las encuestas.

A la vista está, que prácticamente la totalidad de personas encuestadas, y que consideran importante el tema de la prevención de riesgos laborales, en mayor o menor medida, se encuentran totalmente desinformadas de las posibilidades que el Plan de Prevención 10 les ofrece.

Han decidido delegar esas funciones contratando los servicios de una empresa de prevención ajena e ir cumpliendo con las obligaciones en materia de prevención conforme a lo que dichas empresas les aconsejan o proponen para estar al tanto de los riesgos que existen en su entorno de trabajo.

No obstante, resulta llamativo el hecho de que, está gran mayoría de empresarios, ha quedado gratamente sorprendido al conocer la existencia de este portal asegurándome visitar la página para conocer las ventajas que se les ofrecen.

2. Entrevista a expertos

Esta parte, se ha destinado a la realización de entrevistas a expertos en la materia y Asociaciones que tienen que ver con la actividad en la que se centra el estudio, con el fin de conocer su opinión en la materia de prevención y sobre el Plan de Prevención 10. (Anexo 5)

Las entrevistas se han enviado vía telemática, tras haber contactado con estas personas previamente, vía telefónica, e informarles del objeto de mi trabajo y si podían contestarme a unas preguntas. En un caso, la entrevista ha sido realizada cara a cara.

A continuación, se presenta a las personas a las que se ha realizado la entrevista:

- Entrevistado 1: Ricardo Ros Mar, Coordinador de Máster de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza
- Entrevistado 2: Ana Cristina Arbués Dieste, Inspectora de Trabajo
- Entrevistado 3: M^a José Salvo, Sindicato de UGT
- Entrevistado 4: M^a Pilar Gómez, CEPYME
- Entrevistado 5: Asociación Provincial de Pasteleros y Confiteros de Zaragoza

Tras la presentación de los expertos, se reflejan sus contestaciones a cada una de las preguntas:

1. ¿Considera que las medidas legislativas que se han adoptado son suficientes para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de las PYMES?

Entrevistado 1
Las medidas legislativas ayudan pero no son suficientes porque se detecta que las empresas pequeñas no aplican la prevención.

Entrevistado 2 (Contesta juntas la 1 y la 2)
<p><i>No son suficientes las medidas existentes. La prevención es vista como un coste y no como un beneficio que pueda ocasionar una reducción de la siniestralidad a la larga en las empresas. A esto se une que el empresario de las empresas que se dedican a actividades de comercio y servicios que son las predominantes que corresponden a micropymes no considera que los riesgos a los que se exponen los trabajadores sean tan peligrosos que precisen una continua prevención.</i></p> <p><i>También puede ser visto como una molestia en el sentido de tener que realizar cursillos, mentalizar a los trabajadores etc. Siendo que de otra manera puede ser llevado a cabo por gestorías u otras empresas que lleven a cabo estos temas y así ellos se desentienden de la actividad.</i></p> <p><i>Enlazando con la siguiente pregunta, la no existencia de incentivos o bonificaciones que hagan que el empresario pueda ver beneficiosa esta actividad, igual que en la contratación de personas discapacitado, hace que tampoco se muestre mucha predisposición a integrarla como tal dentro de la empresa y como decía anteriormente, el pensamiento de la no existencia de peligros graves dentro del trabajo, al contrario que las empresas grandes que al realizar actividades donde el peligro es más evidente como una fábrica sí que integran el servicio de prevención y consideran la prevención como algo que puede aportarles un beneficio en</i></p>

ahorrarse bajas de accidentes e trabajo..etc, en las actividades a las que va dirigida la integración de la prevención que es a empresas pequeñas no se considera que sea totalmente necesario, con lo que no es algo que se necesite integrar en la actividad cotidiana de la empresa.

Entrevistado 3

La legislación española está claramente definida en materia de prevención de riesgos laborales, con la Ley 31/1995 y todos los reglamentos de desarrollo.

Además tenemos el INSHT que es un órgano de referencia para todos, que técnicamente define recomendaciones para el desarrollo de las normas, que marcan las líneas de trabajo y bases para complementar medidas preventivas en las empresas.

A nivel general, la normativa es amplia y con base técnica de apoyo, no obstante el cumplimiento de la misma por parte de las empresas es otra cuestión a parte...

ENTREVISTADO 4

La legislación, como conoces, es abundante y compleja. Debería existir de forma previa a la aprobación de normas en Prevención de Riesgos Laborales, un informe sobre su aplicación a las pymes, con una evaluación de su impacto socioeconómico sobre las mismas, especialmente sobre micropymes. (Como paso previo siempre a su aprobación).

ENTREVISTADO 5
No.

2. ¿Qué otras medidas cree que serían imprescindibles para lograr el objetivo anterior?

Entrevistado 1
<i>Deberían ponerse en marcha campañas de sensibilización por parte de las Administraciones Públicas, aunque en primer lugar se debería sensibilizar a los representantes sindicales y empresariales a los que pertenecen los trabajadores y empresarios. A partir de aquí creo que estas organizaciones con ayuda técnica e incluso financiera por parte de las Administraciones Públicas competentes, podría poner en marcha medidas de sensibilización para los trabajadores y empresarios de este sector de actividad.</i>

Entrevistado 2
<i>(Contestada en la pregunta anterior)</i>

Entrevistado 3
<i>Lograr que las empresas cumplan con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales es una lucha diaria en los centros de trabajo, con una labor fundamental de los delegados de prevención en la vigilancia de su cumplimiento y en la mejora de las condiciones de trabajo.</i> <i>La Inspección de Trabajo, junto con los técnicos habilitados del ISSLA, tiene una labor importante en este cumplimiento.</i>

ENTREVISTADO 4

Y desde luego, que introduzcan medidas diferenciadas para las pymes, el tamaño y tipología de empresas es muy importante de cara a la aplicación efectiva de la normativa en las empresas. La normativa debe ser realista, si se quiere que sea eficaz en su aplicación.

ENTREVISTADO 5

Inversión en difundir la información entre las PYMES, Asociaciones Empresariales, negocios familiares, etc.

3. ¿Qué opina de la metodología del Plan Prevención10.es?

Entrevistado 1

Creo que es una buena herramienta pero que se desconoce por completo, sobre todo, en este ámbito de actividad. A demás el empresario que quiera asumir la actividad preventiva, entre ellas realizar la evaluación e riesgos conforme al plan de prevención 10, debe tener una formación mínima en prevención de 30 horas y también desconoce cómo puede adquirir esta formación. Sin duda la falta de información a este respecto es importante.

Entrevistado 2

La metodología del plan de prevención 10 resulta útil porque es una manera de que las empresas puedan elaborar su propio plan de

prevención de una manera gratuita, no obstante no se libera al completo del coste que supone la prevención, ya que todavía deben contratar externamente la vigilancia de la salud. No obstante, es una medida muy útil que ayuda a cumplir con uno de los objetivos de las estrategias en materia de seguridad y salud laboral, que consiste en la integración de la actividad preventiva de la empresa, aunque como decíamos, actualmente no está muy extendida.

Entrevistado 3

Este plan es un plan pensado para dar mayor facilidad a las pequeñas empresas a la hora de la gestión de la prevención en sus centros de trabajo. No valoramos si está bien o no, sólo indicar que la participación de los trabajadores a través de los representantes de los trabajadores es fundamental para elaborar cualquier plan de prevención.

ENTREVISTADO 4

Las empresas que me consultan tienen a veces reticencias en dar datos (que después puedan generar de oficio sanciones, por reconocer qué hay obligaciones que aún no están aplicando), y desconfianza sobre si los documentos que genera, tan sencillos, serán válidos en caso de inspección. Por lo demás me parece una buena iniciativa.

ENTREVISTADO 5

Correcta, sencilla y funcional para las PYMES.

4. ¿Cree que las empresas están debidamente informadas de las ventajas que les ofrece el Plan de Prevención 10?

Entrevistado 1

(Contestada en la pregunta anterior)

Entrevistado 2

No existe una adecuada difusión de esta herramienta en lo que podría ser manifestarlo en medios de comunicación..etc. o de la misma manera que a las empresas se les informa desde el ministerio de las ayudas que pueden recibir al contratar por ejemplo a discapacitados, también podrían recibir información acerca de medidas de este tipo pero lo que está claro es que a no ser que haya un cambio de concienciación en el que se perciba la actividad preventiva como algo beneficioso, no se dará el paso de las empresas a integrar la actividad preventiva o por lo menos a darle la importancia que merece.

Entrevistado 3

No podemos valorar, porque UGT da apoyo técnico y sindical a la representación de los trabajadores.

ENTREVISTADO 4

No, hace falta más divulgación y salvar los inconvenientes que te he respondido en la pregunta 3.

ENTREVISTADO 5

No. En nuestra Asociación Empresarial, nuestros asociados desconocían este Plan.

2.1 Análisis de las entrevistas

En esta parte, se va a realizar un comentario general de los que, cada entrevistado, ha contestado para encontrar los puntos en común y las aportaciones personales de cada uno.

1. ¿Considera que las medidas legislativas que se han adoptado son suficientes para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de las PYMES?

En esta cuestión, la totalidad de las personas encuestadas tiene un punto de vista común: la legislación laboral existente no es suficiente para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

A esto se deben añadir los distintos matices que cada persona aporta, desde su experiencia y punto de vista. Las ideas principales son las siguientes:

- La normativa ayuda pero no es suficiente, ya que se detecta que las empresas pequeñas no aplican la prevención.
- No existe una cultura en prevención de riesgos de riesgos laborales y esta es percibida como un coste, no teniéndose en cuenta los beneficios que comporta y no percibiéndose los peligros existentes.
- La legislación vigente no es llevada íntegramente a la práctica.

2. ¿Qué otras medidas cree que serían imprescindibles para lograr el objetivo anterior?

A esta cuestión, cada persona aporta de su experiencia y su punto de vista. Las ideas que se extraen son las siguientes:

- Poner en marcha campañas de sensibilización a los representantes sindicales y empresariales con ayuda técnica e incluso financiera por parte de las Administraciones Públicas.
- Dar bonificaciones a los empresarios por integrar la prevención dentro de la empresa.
- Introducir medidas diferenciadas y específicas para PYMES según su tamaño, tipología... que sean realistas.
- Difundir información a PYMES, Asociaciones, negocios familiares...

3. ¿Qué opina de la metodología del Plan Prevención10.es?

Las opiniones respecto a la metodología del Plan son muy positivas. Los adjetivos que se proponen son: se trata de una herramienta completa; útil; sirve para dar facilidad; se trata de una buena iniciativa; correcta, sencilla y funcional.

No obstante, desde CEPYME, se detecta que, en ocasiones, las empresas tienen cierto reparo en dar datos y también ocurre que, existe cierta desconfianza de si los documentos que se generan son válidos en caso de inspección.

4. ¿Cree que las empresas están debidamente informadas de las ventajas que les ofrece el Plan de Prevención 10?

Hay una respuesta generalizada a esta pregunta, que es negativa, dicho de otra manera, no existe suficiente información acerca de esta medida (algunos la desconocían por completo).

QUINTA PARTE. CONCLUSIONES

A continuación, se exponen las ideas más importantes que se han obtenido tras la realización del trabajo.

En primer lugar, se plantea un objetivo claro, que es el de conocer en qué medida las empresas pequeñas integran la prevención en sus sistemas de gestión. Para ello, el trabajo parte de los aspectos legislativos en materia de prevención, con el fin de conocer en qué medida la preocupación por las PYMES se encuentra reflejada en ellos, ya que el tejido industrial de nuestro país está integrado mayoritariamente por este tipo de empresas.

Haciendo un análisis de la normativa internacional y nacional, resulta importante destacar la importancia que se otorga a esta materia, llevando a cabo medidas que se actualizan continuamente. Existen numerosos aspectos en esta materia, todos ellos fundamentales para poder realizar la actividad profesional en las adecuadas condiciones de seguridad y salud. Pero ciñéndonos al objeto de estudio de este trabajo, resulta interesante observar un mismo denominador común en la legislación: el de la importancia progresiva de integrar la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Se observa un gran interés en inculcar la cultura preventiva, a través de la formación y la integración en todos los niveles jerárquicos de las empresas con el fin de lograr ser más eficientes y reducir la siniestralidad. El problema viene por la dificultad que supone para las PYMES y en especial para las microempresas de estos objetivos por varios motivos, entre los que destacan la manera de concebir que tienen de la prevención como un coste añadido y por la no percepción de los riesgos que les rodean en el entorno de trabajo.

Para estos problemas, las leyes actualizadas contienen medidas tales como la formación en la materia en todos los niveles jerárquicos, existencia de guías para la correcta aplicación de las medidas preventivas junto con herramientas para llevarlo a cabo y potenciar el asesoramiento a este tipo de empresas ya que como se refleja, son las más abundantes y las que a nivel nacional presentan unos niveles de siniestralidad mayor (50% de la población

trabajadora está en pequeñas empresas , de menos de 50 trabajadores, en las que se producen, aproximadamente, el 60% de los accidentes y el 70% de los mortales.

Cerca de la mitad de esta población trabaja en microempresas, de menos de 10 trabajadores, en las que se dan, aproximadamente, la cuarta parte del total de accidentes y la tercera de los mortales.)²⁴

Tras el análisis de la normativa, esto es, la observación de las medidas que se proponen para lograr estos objetivos y en qué grado existe una preocupación generalizada por llevar a cabo su cumplimiento, se ha tomado la herramienta impulsada y financiada por la Seguridad Social, y desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en colaboración con las Comunidades Autónomas y el asesoramiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Plan de Prevención 10. Esta herramienta permite que pueda ser el empresario el que asuma la gestión de la prevención de riesgos laborales en su empresa de una manera sencilla y gratuita, pudiendo estar permanentemente asesorado para poder hacer un uso correcto de la misma.

Para conocer la a fondo, se llevo a cabo la creación de una empresa ficticia y así comprobar a la vez el alcance que tiene, comprobando que manejándola de manera correcta y siguiendo todas las indicaciones, el empresario cumple con los requisitos legales en materia preventiva, no así con la vigilancia de la salud, que deberá llevar a cabo por otro lado.

Una vez llevado a la práctica la investigación acerca de cómo conciben los empresarios la prevención, si la integran y si conocen la herramienta Plan de Prevención 10, se ha podido observar que, por muchos esfuerzos de las instituciones, las microempresas no cuentan con una sólida cultura preventiva que les haga concebirla como una materia que debe estar presente día a día. Es más bien percibida como una obligación que deben cumplir y que no asumen como propia sino que en la gran mayoría de los casos, externalizan.

²⁴ Información extraída de la Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Al preguntar por esto a los expertos, hay un pensamiento común que se basa en que la normativa existente no es suficiente para conseguir la integración de la prevención en el sistema de gestión de las empresas, esto es, por una parte sí que son conscientes de que hay que llevar a cabo una serie de procedimientos legales que deben cumplir de cara a Inspección de Trabajo, pero por otro no es una actividad que sea asumida como propia por la empresa.

Para ello, se proponen medidas como la creación de normativa que vaya destinada de forma exclusiva a las microempresas, haciéndose cargo de la problemática que para ellas supone e incluso la concesión de ayudas y bonificaciones para aquellas que la integren.

Cabe destacar, que preguntando por la herramienta a los distintos empresarios, ha resultado generalizado el desconocimiento sobre la misma, a la par que se muestra interés por su funcionamiento y utilidad.

Para finalizar, considero que la realización de este trabajo me ha ayudado a conocer más a fondo el campo de la prevención de riesgos laborales, tanto por la labor de consulta de la normativa legislativa referente a esta materia, como por tratamiento de la información obtenida de los empresarios y expertos que han colaborado, a través del uso de distintos métodos de investigación. En último término, muestro mi satisfacción por lo aprendido y por los resultados obtenidos.

SEXTA PARTE. BIBLIOGRAFÍA

1. Bibliografía consultada

ALFONSO MELLADO, C. , SALCEDO BELTRÁN, M.C., ROSAT ACED, J. , AGÚN GONZÁLEZ, J., BARBA MORÁN, M., ESTARDID COLOM, F., FABREGAT MONFORT, G., GARCÍA GONZÁLEZ, G., GARCÍA-JUESAS, J.A., GIL-MONTE, J.R. *Manual de Prevención de riesgos Laborales*. Ed. Tirant lo Blanch, 2011.

CORBETTA, P. *Metodología y técnicas de Investigación Social*, Ed. McGrawHill 2003

GÓMEZ ETXEBARRÍA, G. *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales: curso superior*. Ed. Ecoiuris. Barcelona, 2006.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE. *Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Empresa*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanch. 7ª Edición. 2011.

SEMPERE NAVARRO, V., CARDENAL CARRO, M., GONZALEZ DÍAZ, F.F., *Legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo*. ED. Aranzadi 3ª Edición 2012.

VALLEJO DACOSTA, R., Lafuente Pastor, V., *Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Prensas Universitarias. Universidad de Zaragoza, 2011.

2. Legislación consultada

Constitución Española de 29 de Diciembre de 1978

Convenio de la OIT 155 de 12 de Junio, Ratificado por instrumento de 26 de Julio DE 1985. Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Instrumento de ratificación de 26 de Julio de 1985.

Directiva Marco 89/391/CEE de 12 de Junio de 1989

Estrategia Aragonesa (2010-2014)

Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)

Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014-2020)

Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

Ley 25/2009, de 22 de Diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Ley 14/2013 de 27 de Septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

Real Decreto 604/2006, de 19 de Mayo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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.

3. Páginas web consultadas.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. [Página Web: <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive>]

CEPYME ARAGÓN [Página Web: www.cepymearagon.es]

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (Organización Internacional del Trabajo) [Página Web: www.ilo.org]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. [Página Web: www.ine.es]

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. [Página Web: www.insht.es]

RETRATO DE LAS PYME 2014. MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO NORMATIVO, INFORMES Y PUBLICACIONES CENTRO DE PUBLICACIONES [Página Web: www.ipyme.org]

PORTAL DE PREVENCIÓN 10. [Página Web: www.Preencion10.es]

ANEXO

Ordenación de los requisitos aplicables a un Sistema de prevención

En este anexo se presentan ordenadamente los **principales requisitos legales aplicables a la organización del Sistema de prevención y a las actividades preventivas básicas que éste debe**

gestionar, es decir, cuya correcta realización debe asegurar. La ordenación se efectúa con la siguiente estructura, con la principal finalidad de facilitar su análisis:

A. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

A.1 Organización de los recursos especializados

A.2 Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa

A.3 Consulta y participación de los trabajadores

B. ACTIVIDADES PREVENTIVAS BÁSICAS

B.1 Evaluación de riesgos y planificación de la prevención

B.2 Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores

B.3 Actuación frente a los cambios

B.4 Formación e información de los trabajadores

B.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores

B.6 Actuaciones frente a emergencias

B.7 Investigación de daños para la salud

No se pretende hacer un listado exhaustivo de todos los requisitos aplicables sino, básicamente, de los principales requisitos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, que podrán tener que ser ampliados o precisados en función de lo dispuesto en la normativa específica (por sector, agente o riesgo) que sea de aplicación. Cabe resaltar, además, que la ordenación que se presenta a continuación es sólo una de las muchas posibles y que cualquiera es válida si facilita la organización de dichos requisitos y evita o dificulta las omisiones. Además, de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2007-2012 pueden derivarse modificaciones normativas que afecten a los requisitos legales sistematizados en el presente anexo.

A. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

A continuación se presenta lo relativo a la organización preventiva, tratándose por separado la “organización de los recursos especializados”, la “integración de la prevención en la estructura organizativa” y la “consulta y participación de los trabajadores”.

Se ha considerado oportuno incluir la “consulta y participación” en este apartado para subrayar que los trabajadores y sus representantes forman

parte de la organización preventiva y no son “sujetos pasivos a proteger”. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la “consulta y participación de los trabajadores” es una actividad y, por tanto, debe ser planificada, es decir, debe establecerse sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién se consulta. Además, la consulta es, prácticamente, **la primera de las actividades a realizar** ya que tanto lo relativo a la organización de los recursos especializados (por, ejemplo, la elección de un Servicio de Prevención ajeno), como a la actuación preventiva (empezando por la evaluación de los riesgos) deben ser objeto de consulta.

A.1 Organización de los recursos especializados

Se trata de describir la modalidad de organización de los recursos especializados de que dispone (o a los que recurre) la empresa: Servicios de prevención (propios o ajenos), trabajadores designados y, en su caso, empresarios que han asumido la actividad preventiva (conforme a lo previsto en el artículo 11 del RSP). Los “vigilantes” (artículo 32 bis de la LPRL) y los “coordinadores” (artículo 13 del RD 171/2004) serán parte de esta “organización especializada” cuando sean trabajadores designados o miembros de un Servicio de prevención (en caso contrario formarán parte de la “organización integrada” a que se refiere el apartado siguiente).

Las funciones de estos recursos preventivos no deben limitarse a la realización de actividades especializadas, tales como la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud. Una de las principales funciones de un Servicio de prevención es la de *valorar y promover la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario (y a las distintas unidades del sistema) para la eficaz consecución de la misma (véase el Apartado 3 de esta Guía)*. Debe recordarse, además, que los recursos especializados

son la fuente esencial de información y asesoramiento de que dispone no sólo el empresario sino también los trabajadores y sus representantes, en todo lo concerniente a la prevención.

La "Organización de los recursos especializados" debe cumplir los requisitos mínimos legalmente establecidos y disponer de los recursos necesarios para desarrollar las funciones/actividades que tenga asignadas (teniendo en cuenta la planificación de actividades resultante de la evaluación de riesgos).

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Las funciones de los "recursos especializados" deben incluir tanto el desarrollo de las actividades preventivas especializadas, como el asesoramiento a la empresa en materia de prevención, en particular, en relación con la integración de ésta en el sistema general de gestión de la empresa y la elaboración del Plan de prevención: *Artículos 31.3 de la LPRL y 19 del RSP.*

- La organización de los "recursos especializados" debe realizarse según alguna de las modalidades contempladas en el artículo 10 del RSP (teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el tipo y distribución de los riesgos existentes): *Capítulos IV de la LPRL y III del RSP.*

- En el caso de empresas que hayan asignado funciones preventivas a determinados trabajadores ("trabajadores designados"), éstos deben disponer de la información, capacidad y medios necesarios para desempeñarlas: *Artículos 30.2/3 de la LPRL y 13 del RSP.*

- En el caso de empresas que tengan o deban tener un Servicio de prevención propio, éste debe disponer de las instalaciones y los medios materiales y humanos mínimos exigibles y, en cualquier caso, de los necesarios para desempeñar las funciones que tengan atribuidas: *Artículos 15 y 37.3.a del RSP. Artículo 21 del RSP (Servicios mancomunados).*

- Los trabajadores designados y los miembros de los Servicios de prevención deben tener una formación preventiva acreditada cuyo nivel (básico, intermedio o superior) dependerá de las funciones que desarrollen: *Capítulo VI del RSP.*

- De cualquier forma, con los recursos humanos propios (considerando su número, cualificación y dedicación) y los recursos materiales disponibles (equipos de medida, calibración, etc.) debe ser posible desarrollar adecuadamente todas las actividades preventivas planificadas (considerando sus características, frecuencia, extensión y eventual distribución entre varios centros de trabajo) que no hayan sido concertadas con un Servicio de prevención ajeno: *Capítulos IV de la LPRL y III del RSP.*

- En el caso de empresas que recurran a Servicios de prevención ajenos acreditados, los conciertos establecidos con dichos Servicios deben cubrir todas aquellas actividades preventivas legalmente exigibles (en función de los resultados de la evaluación) que no se realizan con medios propios, y debe controlarse que la ejecución de dichas actividades se ajusta a lo establecido en los conciertos correspondientes: *Artículos 31.5 de la LPRL y 15.4 y 20 del RSP. Artículo 16.2.b (2º párrafo) de la LPRL (en relación con el control).*

A.2 Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa

El artículo 16.1 de la LPRL establece que "La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en

todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales...". Se trata, por tanto, de integrar la prevención –en la medida que sea necesario– en cualquier unidad de la estructura organizativa de la empresa, sea cual sea su tipo de actuación o nivel jerárquico.

Para aplicar correctamente este principio a una Unidad cualquiera y poder adoptar las medidas de integración más adecuadas debe distinguirse entre necesidad y grado de integración (**véase el Apartado 2 de esta Guía**). La necesidad y el grado idóneo de integración de la prevención en las funciones de las distintas Unidades deben analizarse teniendo en cuenta las particularidades de cada caso. Sin perjuicio del resultado de este análisis, se considera fundamental, en general, la integración de la prevención en ciertas funciones o actividades (**véase el Apartado 4 de esta Guía**): en la Dirección de la empresa, en el control de las actividades o instalaciones potencialmente peligrosas, en la “actuación frente a los cambios”, etc.

El Plan de prevención es un medio para integrar la prevención en el Sistema de gestión de la empresa. La documentación sobre el Plan debe incluir la información mínima necesaria para justificar y describir el grado de integración que se ha alcanzado o pretende alcanzar. Esta información comprende, en esencia, tres tipos de datos: sobre la empresa en general, sobre la integración de la prevención en las distintas unidades de su Sistema de gestión y sobre otros aspectos específicamente preventivos tales como la política, los recursos especializados o los órganos de representación en materia de prevención (**véase el Apartado 6 de esta Guía**).

NORMATIVA APLICABLE:

- *La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, a través de un Plan de prevención:* Artículos 16.1 de la LPRL y 1 y 2.1 del RSP.

- *El Plan de prevención debe reflejarse en un documento que incluya los datos generales de la empresa (actividad, centros de trabajo, trabajadores, etc.), su organización (estructura, funciones, procesos y procedimientos) en lo que sea relevante a efectos de la prevención, la modalidad de organización de los recursos especializados, los órganos de representación y la política, objetivos, metas y recursos preventivos:* Artículo 2.2 del RSP.

A.3 Consulta y participación de los trabajadores

El artículo 18 de la LPRL establece que “El empresario debe informar a los trabajadores, a través de sus representantes (cuando existan), de los riesgos que afecten a la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y consultarles y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo”. Por razones obvias, la integración de la prevención y, en particular, el Plan de prevención es una de las “cuestiones” de mayor importancia. En consecuencia, para su elaboración deberá consultarse y permitirse la participación de los trabajadores.

La consulta y participación de los trabajadores se desarrolla básicamente a través de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y

Salud (en su caso), que deben ser consultados y a los que debe proporcionárseles las facilidades, información, formación y medios necesarios para el ejercicio de sus facultades.

La información y consulta a los trabajadores debe estar adecuadamente planificada y organizada, es decir, debe establecerse sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién se informa/consulta. Resulta fundamental, a tal efecto, determinar las unidades del Sistema de gestión de la empresa, incluido el Servicio de prevención, que tienen que intervenir en el proceso de consulta y precisar su papel (**véase el apartado 4.3 de esta Guía**).

Por su parte, los trabajadores y sus representantes deben contribuir a la integración y colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Los trabajadores, a través de sus representantes (en particular, de los delegados de prevención), deben ser informados de los riesgos de la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y ser consultados y permitirse su participación en todo lo que afecte a la seguridad y salud en el trabajo: *Artículos 18.1, 33.1 y 36.1.c de la LPRL, y 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2 del RSP.*

- Debe proporcionarse a los delegados de prevención las facilidades, la información, la formación y los medios necesarios para el ejercicio de sus facultades: *Artículos 36.2 y 37.2 de la LPRL.*
- La negativa a adoptar las medidas preventivas propuestas por los delegados de prevención deben ser motivadas: *Artículo 36.4 de la LPRL.*
- Debe facilitarse (cuando sea exigible) la constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud y proporcionársele la información necesaria para el ejercicio de sus facultades: *Artículos 38 y 39 de la LPRL.*

B. ACTIVIDADES PREVENTIVAS BÁSICAS

A continuación se describen las actividades preventivas básicas que debe gestionar el Sistema de prevención. Cada una de ellas puede estar compuesta de distintas “actividades específicas”. En relación con las mismas debe tenerse en cuenta que:

- El artículo 16.2.b de la LPRL establece, con carácter general, que para cada actividad preventiva debe especificarse el plazo para llevarla a cabo, los responsables y los recursos necesarios para su ejecución. Puede entenderse que estos dos últimos requisitos (responsables y recursos) quedan satisfechos si se especifica la Unidad organizativa encargada de realizar la actividad y ésta dispone de los medios materiales y humanos necesarios.

- La documentación mínima sobre una actividad y sus resultados no es sólo la exigible en aplicación del artículo 23 de la LPRL (a la que se hará referencia en los apartados posteriores), sino también la que exija cualquier normativa específica que sea de aplicación.

B.1 Evaluación de riesgos y planificación de la prevención

La evaluación de los riesgos debe entenderse como un proceso dinámico mediante el que se pretende (partiendo de los resultados de la identificación/evaluación inicial de los mismos) mantener actualizada y mejorar paulatinamente la informa-

ción sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores. Sin embargo, la evaluación de los riesgos no debe reducirse a un juicio sobre si los riesgos son, o no, “aceptables”. Su verdadero y último objetivo es el de proporcionar al empresario la información necesaria para que pueda tomar decisiones sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, de ser esto necesario, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La evaluación debe revisarse periódicamente y siempre que se produzcan cambios significativos en las condiciones de trabajo o de los trabajadores, o se den sucesos o circunstancias que muestren que un riesgo está insuficientemente controlado.

La evaluación de riesgos es la base a partir de cuyos resultados se determina (teniendo en cuenta la normativa aplicable) el conjunto de las medidas y actividades preventivas que deben realizarse para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos. Este conjunto de medidas y actividades debe ser objeto de una planificación general (incluyendo, en su caso, el establecimiento de prioridades), que normalmente se desarrolla a través de programas anuales, y de un seguimiento adecuado, dirigido a verificar la correcta ejecución de lo planificado.

La evaluación y la planificación pueden considerarse conjuntamente como una única actuación básica (**proceso de evaluación-planificación**) a partir de la cual se gestionan las actividades preventivas “específicas”.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- La evaluación debe proporcionar la información necesaria para decidir sobre la conveniencia de adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse: *Artículo 3 del RSP.*
- La evaluación debe contemplar todos los puestos de trabajo: *Artículo 4.1 del RSP.*
- La evaluación debe realizarse teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo y las del trabajador, y considerando, en su caso, la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: *Artículos 4.1 a/b del RSP y 25, 26 y 27 de la LPRL.*

- La evaluación debe realizarla personal cuyo nivel de cualificación se adecue a la naturaleza de la misma y siguiendo un procedimiento “adecuado”: *Artículos 3.2, 4.3, 5, 35.1, 36.1.b y 37.1.b del RSP.*
- La evaluación debe estar actualizada, teniendo en cuenta la posibilidad de que, desde la última evaluación: a) se hayan modificado significativamente las condiciones en que se realizó (por ejemplo, al haberse introducido nuevos equipos de trabajo, productos químicos, tecnologías, o acondicionado los lugares de trabajo); b) se hayan producido daños para la salud del trabajador o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes; c) haya transcurrido el periodo fijado (por una disposición específica o como resultado de lo que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores) para su revisión: *Artículos 16.2.a de la LPRL y 4.2 y 6.1/2 del RSP.*
- Debe documentarse la evaluación de todo puesto de trabajo en el que sea necesario adoptar alguna medida preventiva: *Artículo 7 del RSP.*
- La planificación debe realizarse partiendo de los resultados de la evaluación y teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva y la normativa específica aplicable a cada caso: *Artículo 8.1 del RSP.*
- La planificación debe realizarse para un periodo determinado, estableciéndose plazos y prioridades, y debe desarrollarse a través de programas anuales: *Artículos 16.2.b de la LPRL y 9.3 y 15.5 del RSP.*
- La planificación debe ser realizada por personal con la formación adecuada: *Artículos 37.d y 36.f del RSP.*
- Debe efectuarse un seguimiento de las actividades planificadas, para verificar que se ejecutan según lo previsto, y elaborarse una memoria anual de actividades: *Artículos 16.2.b de la LPRL y 15.5 del RSP.*

B.2 Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores

Las condiciones de seguridad de los lugares, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo deben controlarse periódicamente y deben someterse a un mantenimiento adecuado para evitar el deterioro de las mismas a lo largo del tiempo. Las actividades específicas de mantenimiento y control necesarias a tal efecto deben establecerse en función de los resultados de la evaluación de riesgos, aunque en algunos casos dichas actividades se concretan y vienen directamente impuestas por

una normativa específica (**véase el apartado 4.5 de esta Guía**).

De la evaluación de los riesgos, o de la directa aplicación de una normativa específica, puede derivarse la necesidad de asegurar la “presencia de un recurso preventivo” en el lugar de trabajo para controlar que determinadas operaciones (intrínsecamente peligrosas o con “riesgos agravados” por su concurrencia con otras actividades) se efectúan de la forma establecida y para detectar, en su caso, la eventual insuficiencia o inadecuación de las medidas preventivas adoptadas (**véase el apartado 4.4 de esta Guía**).

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En función de los resultados de la evaluación, deben realizarse controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, (*Artículo 16.2.a de la LPRL*) y, en particular, cuando así lo establezca una normativa específica:
 - Debe realizarse un control y mantenimiento periódico de los locales, de las instalaciones, de los equipos de trabajo y de los equipos de protección y, cuando sea necesario, la comprobación de su correcto funcionamiento: *RD 486/1997 (Artículo 5 y Anexo II), RD 1215/1997 (Artículos 3.5 y 4) y RD 773/1997 (Artículo 7), entre otros.*
 - Debe realizarse un control periódico de las condiciones ambientales incluyendo, en su caso, la medición de las condiciones termohigrométricas, o de las intensidades o concentraciones de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo: *RD 486/1997 (Artículo 7 y Anexo III) y normativa específica para agentes físicos, químicos y biológicos.*
 - Debe vigilarse la correcta realización de determinadas actividades peligrosas o cuyos riesgos puedan verse agravados o modificados por su concurrencia con otras actividades: *Artículo 32 bis y artículo 22 bis del RSP.*

B.3 Actuación frente a los cambios

Se incluyen entre tales “cambios” la modificación de los lugares, instalaciones, equipos, procesos o procedimientos de trabajo, la adquisición de equipos o productos, la contratación de personal, los cambios de puesto de trabajo y la concurrencia/contratación de empresas que van a desarrollar actividades en el centro de trabajo propio.

La necesidad de un cambio puede venir determinada por el resultado de la evaluación de los riesgos (cambios por razones preventivas). En general, sin embargo, la decisión de efectuar un cambio obedece a “razones productivas”. En cualquier caso, el cambio tiene que concebirse y

realizarse teniendo en cuenta la obligación de aplicar los “principios de prevención” y de cumplir los requisitos impuestos por la normativa (general y específica) que sea de aplicación.

De forma general, frente a cada tipo de cambio que pueda tener repercusiones sobre las condiciones de seguridad y salud, deben definirse las condiciones o requisitos a los que debe ajustarse el cambio (por razones preventivas) y el papel que juegan en la gestión de dicho cambio tanto el Servicio de prevención como la Unidad a la que corresponde, en el sistema de gestión de la empresa, la gestión general del tipo de cambio de que se trate (**véase el apartado 4.6 de esta Guía**).

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En la elaboración e implantación del proyecto de modificación de los lugares, instalaciones, procesos o procedimientos de trabajo, así como en la adquisición de nuevos productos o equipos, deben aplicarse los principios de la acción preventiva: *Artículo 15 de la LPRL*.
- Debe aplicarse, en particular, en relación con la selección / adquisición de equipos de trabajo, productos químicos y equipos de protección individual, lo dispuesto al respecto en su normativa específica: *Reales Decretos 1215/1997 (Artículo 3), 374/2001 (Artículo 5.2) y 773/1997 (Artículos 4, 5 y 6)*.
- La incorporación de un nuevo trabajador (“fijo”, “temporal”, o “cedido”) a un puesto de trabajo, así como el cambio de puesto de trabajo, debe conllevar la actualización de la evaluación, cuando las condiciones del nuevo trabajador lo requieran (*Artículos 25, 26 y 27 de la LPRL y 4.1.b del RSP*), la evaluación previa de su salud, en su caso (*Artículos 25, 26, 27 y 28 de la LPRL, y 37.3.b y 37.3.g del RSP*), la información y formación del trabajador (*Artículos 18.1, 19 y 22.3 de la LPRL*) y, si es necesario, la “auto- rización de trabajo” (*Artículos 17.1 de la LPRL y 3.4/5 del RD 1215/1997*).
- En el caso especial de trabajadores de ETT deben cumplirse, en particular, las disposiciones establecidas en su normativa específica, en relación con la celebración del contrato de puesta a disposición y la posterior prestación de servicios por parte del trabajador cedido: *RD 216/1999*.
- Cuando en un centro de trabajo se produzca la concurrencia de trabajadores de varias empresas, los empresarios concurrentes, el empresario titular y, en su caso, el empresario principal deben cumplir las obligaciones que les impone la normativa específica sobre coordinación de actividades empresariales y establecer, en particular, los medios necesarios para asegurar dicha coordinación: *Artículo 24 de la LPRL y RD 171/2004*.

B.4 Formación e información de los trabajadores

En materia de prevención, los trabajadores deben recibir una información sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar y una formación teórico-práctica cuyas formas y contenidos se ajusten a las características del puesto y a la normativa específica que sea de aplicación.

Esta formación e información es obligatoria no sólo para los trabajadores que ejecutan una actividad que supone un riesgo para ellos mismos o para terceros, sino también para cualquier otro tra-

bajador cuya actividad pueda repercutir significativamente sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Si un supervisor, por ejemplo, tiene como función el control de la correcta realización de una actividad potencialmente peligrosa, deberá proporcionársele la formación e información necesarias (en materia de prevención) para el adecuado desempeño de esa función.

Es especialmente importante determinar los trabajos o actuaciones que, por razones de seguridad, sólo pueden ser realizados por trabajadores con una determinada formación o información.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Cada trabajador debe recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Dicha formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. *Artículo 19.1 de la LPRL.*

- La formación de los trabajadores puede impartirse, por parte de la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos siempre que el personal que la lleve a cabo tenga la formación adecuada. *Artículo 19.2 de la LPRL y 36.1.d/37.1.c del RSP.*

- Los trabajadores deben ser informados de los riesgos (generales y específicos de su puesto de trabajo) a los que están expuestos y las medidas de prevención o protección establecidas, incluidas, en su caso, las relativas al uso de equipos de protección individual y a las actuaciones frente a emergencias y riesgos graves e inminentes. *Artículos 18.1 y 22.3 de la LPRL.*

- El contenido de la información y la forma de proporcionarla debe ajustarse, en su caso, a lo dispuesto en la normativa específica que sea de aplicación y, cuando la información se refiere a la utilización de un equipo o producto, ésta debe elaborarse teniendo en cuenta la información proporcionada por el fabricante, importador o suministrador del mismo. *Artículo 41.2 de la LPRL.*

- Deben determinarse los trabajos o actuaciones (utilización de equipos, realización de operaciones, acceso zonas, etc.) que, por razones de seguridad, sólo pueden ser efectuados por trabajadores con una determinada formación/información: *Artículos 15.3 y 17.1 de la LPRL, y 3.4/5 del RD 1215/1997.*

- Los procedimientos de información de los trabajadores y el proyecto y organización de la formación deben ser consultados con los trabajadores. *Artículo 33 de la LPRL.*

B.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores

A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos deben determinarse los trabajadores cuya salud tiene que ser objeto de una vigilancia periódica, así como las ocasiones o circunstancias (antes de incorporarse a un determinado puesto, por ejemplo) en las que es necesario realizar una evaluación de la salud teniendo en cuenta, en cualquier caso, la posibilidad de que el trabajador sea

especialmente sensible a los riesgos a los que esté o vaya a estar expuesto.

La vigilancia de la salud debe ser realizada por personal sanitario competente y siguiendo un procedimiento adecuado (acorde con los protocolos sanitarios que, en su caso, sean de aplicación), y debe ser debidamente documentada.

El trabajador debe ser informado de los resultados de la vigilancia de su salud. Dicha información es confidencial y no puede ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y la realización de las evaluaciones de salud ocasionales necesarias (por ejemplo, tras la incorporación al puesto de trabajo o reincorporación después de una ausencia prolongada por motivos de salud) deben realizarse cuando: a) así lo exija la normativa específica aplicable; b) resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre el trabajador o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo o para terceros; o c) resulte conveniente, aunque no sea imprescindible, y el trabajador la exija o preste su consentimiento: *Artículo 22.1 de la LPRL y 37.3.b del RSP.*

- En la vigilancia de la salud deben tenerse en cuenta, en especial, los riesgos que pueden afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a los menores y a cualquier otro trabajador que sea especialmente sensible a determinados riesgos: *Artículos 25, 26 y 27 de la LPRL y 37.3.g del RSP.*

- La vigilancia de la salud debe ser realizada por personal sanitario competente y siguiendo un procedimiento adecuado: *Artículos 22.6 de la LPRL y 37.3.c del RSP.*

- El trabajador debe ser informado de los resultados de la vigilancia de su salud. Dicha información es confidencial y no puede ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador: *Artículo 22.2/3/4 de la LPRL y 37.3.d del RSP.*

- La vigilancia de la salud debe ser adecuadamente documentada: *Artículo 23.1.d de la LPRL y 37.3.c del RSP.*

B.6 Actuaciones frente a emergencias

Deben analizarse las posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente, planificarse las actividades a desarrollar en tales situaciones y adoptarse las medidas necesarias para la correcta

realización de las actividades planificadas (teniendo en cuenta la normativa específica que sea de aplicación). Asimismo, deben tomarse las medidas necesarias para que puedan proporcionarse lo más rápidamente posible primeros auxilios y asistencia médica de urgencia a los trabajadores accidentados.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En función de los resultados del análisis de las posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente, y teniendo en cuenta la actividad, tamaño y características particulares de la empresa, deben planificarse las actividades a desarrollar en tales situaciones y adoptarse las medidas necesarias (en particular, en materia de lucha contra incendios y evacuación) para posibilitar la correcta realización de las actividades planificadas; además, los planes de emergencia o autoprotección deben ajustarse, en su caso, a lo dispuesto en la normativa específica: *Artículos 20, 21, 18.c y 24.2 de la LPRL, y 4.1 del RD 216/1999. RD 486/1997 (apartados 10 y 11 del Anexo I). RD 374/2001 (Artículos 5.3 y 7). RD 1254/1999 (sobre "control de accidentes graves"). Norma Básica de Autoprotección (RD 393/2007), Normativa sobre Condiciones de Protección contra Incendios y otra normativa específica nacional, autonómica o municipal.*

- Deben tomarse las medidas necesarias para que puedan proporcionarse, lo más rápidamente posible, primeros auxilios y asistencia médica de urgencia a los accidentados que lo requieran y, cuando así sea exigible, teniendo en cuenta el tamaño y actividad de la empresa y las posibles dificultades de acceso al centro médico más próximo, debe disponerse de personal cualificado y de medios y locales adecuados para la prestación de los primeros auxilios: *Artículos 20 de la LPRL y 37.3.h del RSP y RD 486/1997 (Anexo VI).*

- Las medidas a que se hace referencia en los dos apartados anteriores deben incluir el establecimiento de las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular, en materia de salvamento y lucha contra incendios, primeros auxilios y asistencia médica de urgencia: *Artículo 20 de la LPRL.*

B.7 Investigación de daños para la salud

Deben investigarse y registrarse los accidentes y cualquier daño detectado en la salud de los trabajado-

res, con objeto de analizar sus causas y evitar su repetición. En relación con dichos daños, deben comunicarse a la autoridad competente los datos e informaciones indicados en la normativa específica aplicable.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Deben registrarse y notificarse los accidentes ocurridos y los daños para la salud detectados en la vigilancia de la salud de los trabajadores: *Artículo 23.1.d y e, 23.3 y 36.2.c de la LPRL. Orden de 16.12.1987, modificada por Orden 19.11.2002. Artículo 7.2 del RD 216/1999. RD 1299/2006 y ORDEN TAS/1/2007.*

- Deben investigarse los accidentes ocurridos y los daños para la salud detectados en la vigilancia de la salud con objeto de analizar sus causas y tomar las medidas preventivas necesarias 1



Documento único de extensión reducida: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva ()

(Artículo 1 del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención)

Razón Social: Panadería Bello
Sector:
NIF de la empresa: 73026345B
Dirección: coso 52
Población: BELLO
Provincia: Teruel
Código postal: 44232

NIF del empresario: 73026345B
e-mail: ali_1812@hotmail.com
Teléfono:
Nº trabajadores: 2
Modalidad de prevención: Asumida por el empresario
NIF del trabajador designado:
Nombre del trabajador designado:

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
coso 52	Riesgos Generales de Panaderías	Instalaciones y receptores eléctricos	Electrocución e incendio	La instalación está avalada por el boletín de un instalador autorizado sellado por la autoridad competente. (Ver nota)	ALTA	SI					
				La instalación se mantiene en buen estado de funcionamiento y libre de modificaciones improvisadas (salvo las realizadas por un instalador autorizado).	ALTA	SI					
				Se comprueban mensualmente los interruptores diferenciales accionando el pulsador de prueba.	ALTA	SI					
				Los equipos eléctricos portátiles disponen de doble aislamiento. (Símbolo de dos pequeños recuadros concéntricos dibujados en la carcasa del equipo).	ALTA	SI					
				Todos los receptores se conectan a la red mediante clavijas y lo hacen sin utilizar cables pelados.	ALTA	SI					
				Todas las bases de enchufe tienen conexión a tierra.	MEDIA	SI					
				Los trabajadores han sido instruidos para notificar y dejar de utilizar cualquier equipo eléctrico con deterioro visible de aislamiento o que hace saltar el interruptor diferencial.	ALTA	SI					
				Los trabajadores han sido instruidos para no abordar ninguna reparación eléctrica por sencilla que parezca.	ALTA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
		Condiciones ambientales	Trastornos derivados de la mala calidad de la iluminación: fatiga visual y deslumbramientos	La iluminación en los puestos permite realizar con comodidad las tareas. (Si hay quejas en algún puesto de trabajo marcar la respuesta no.) (Ver nota)	MEDIA	SI					
				Se limpian regularmente las luminarias. rápidamente las lámparas fundidas o parpadeantes.	BAJA	SI	Se sustituyen				
			Trastornos derivados de la temperatura y de la mala ventilación: síntomas respiratorios, irritación ocular, dolores de cabeza e insatisfacción térmica.	luminarias disponen de difusores para evitar deslumbramientos.	BAJA	SI	Las				
				Se garantiza la renovación del aire en los locales mediante una buena ventilación. (Si aparecen quejas significativas, marcar la respuesta no). (Ver nota)	MEDIA						
						SI	Se garantiza				

u
n
a
t
e
m
p
e
r
a
t
u
r
a
d
e
l
a
i
r
e
M
E
D
I
A
S

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				comprendida entre 17 y 27 grados, durante todo el año. Invierno: 17°C-24°C. Verano: 23°C-27°C.	MEDIA	SI					
				Se mantiene la humedad relativa en valores comprendidos entre el 30 y 70 %.	MEDIA	SI					
				Se evita la ubicación de puestos de trabajo en zonas afectadas por corrientes de aire molestas, naturales o artificiales.	MEDIA	SI					
			Trastornos derivados del exceso de ruido: perturbación de la atención, cansancio e irritabilidad								
				Los equipos de trabajo ruidosos están alejados de los puestos de trabajo, especialmente aquellos que comporten habitualmente atención al público. (Si hay quejas significativas de los trabajadores, en número y continuadas en el tiempo, marcar la respuesta no.)	BAJA	SI					
				Se adquieren los equipos de trabajo teniendo en cuenta la información del fabricante sobre el nivel de ruido que producen durante su normal funcionamiento.	MEDIA	SI					
		Incendios y otras situaciones de emergencia									
			Quemaduras, asfixia, golpes, caídas								

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				Están controladas: a) las posibles fuentes de ignición (estufas, calefactores, enchufes sobrecargados...), b) los productos inflamables, si los hay, (mantenidos en sus recipientes cerrados, mientras no se utilicen y alejados de las fuentes de calor durante su utilización,) y c) el almacenamiento de materiales combustibles.							
					ALTA	SI					
				Se dispone de una instalación de extinción (normalmente extintores) adecuada al riesgo existente y debidamente señalizada, instalada por una entidad competente y sometida a revisiones periódicas. En caso de duda marcar la respuesta NO.	ALTA	SI					
				Se comprueba con regularidad el estado de la instalación de extinción (p. ej. comprobación de los extintores)	ALTA	SI					
				Se han elaborado unas normas de actuación en caso de incendio u otras emergencias y se ha proporcionado formación a los trabajadores sobre el uso de extintores. (Ver nota)	ALTA	SI					
				Todos los trabajadores han sido informados sobre las normas de actuación en caso de incendio u otras emergencias.	ALTA	SI					
				Las vías y salidas de evacuación están señalizadas y se mantienen libres de obstáculos en todo momento.	ALTA	SI					
				Se dispone de alumbrado de emergencia y señalización para facilitar la evacuación del local.	ALTA	SI					
				Las puertas de emergencia abaten hacia el exterior y se pueden abrir desde dentro sin necesidad de llave.	ALTA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
		Manejo de productos químicos (en general)	Inhalación/contacto con productos químicos	Los productos químicos están correctamente etiquetados y se respetan las instrucciones de la etiqueta. Se conservan los productos en su envase original.	ALTA	SI					
				Los productos químicos se almacenan en lugares apropiados (p. ej. alejados de fuentes de calor, con buena ventilación, cerrados con llave).	MEDIA	SI					
				Se ha instruido a los trabajadores en el correcto manejo de los productos químicos (p. ej. uso de guantes, trabajo en locales ventilados, prohibiciones de mezcla de productos, etc.).	MEDIA	SI					
				Está prohibido fumar, comer y/o beber durante el manejo y aplicación de los productos químicos, y se lavan las manos después de su utilización.	MEDIA	SI					
		Condiciones organizativas y relaciones personales (en el pequeño comercio)	Estrés y trastornos derivados								

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				Se permite la participación de los trabajadores en las decisiones que puedan afectar a su puesto de trabajo.	ALTA	SI					
				Se dispone de suficiente tiempo para realizar el trabajo sin presiones.	ALTA	SI					
				Los trabajadores disponen de autonomía para decidir el orden y modo de realizar las tareas.	MEDIA	SI					
				La duración de la jornada de trabajo se ajusta al horario reglado.	MEDIA	SI					
				Se facilita la comunicación fluida entre los trabajadores y con sus supervisores inmediatos.	MEDIA	SI					
				Se evitan las tareas cortas, repetitivas y/o con escaso contenido	MEDIA	SI					
		Inseguridad ciudadana	Atraco o robo con intimidación								
				Se dispone de mecanismos de seguridad y protección frente a atracos (p. ej. avisadores, alarmas, cámaras, personal de seguridad propio o cercano).	ALTA	SI					
		Pasillos y zonas de trabajo	Caídas, resbalones, tropiezos y golpes								
				Los pasillos tienen una anchura mínima de 1 m y están libres de obstáculos (cables, regletas que sobresalen, etc.).	MEDIA	SI	Los				
				pavimentos son regulares (sin piezas sueltas, sin partes que sobresalgan ni baches o deterioros que puedan provocar	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				tropiezos).	MEDIA	SI					
				Los pavimentos son de materiales que no resbalan.	MEDIA	SI					
				Los desperdicios y/o derrames se recogen rápidamente.	BAJA	SI					
				Se dispone de un espacio mínimo de 2m2 de superficie libre y 10 m3, no ocupados, por trabajador y 2,5 m de altura desde el piso hasta el techo en los puestos de trabajo.	MEDIA	SI					
				Las vías de acceso a los puestos de trabajo permiten el acceso del usuario sin dificultad.	BAJA	SI					
				Las tareas de limpieza se realizan en el momento y forma que no supongan riesgo de tropiezos, resbalones y caídas para los demás trabajadores.	BAJA	SI					
				La iluminación general es suficiente para poder circular sin dificultad. (Ver nota)	MEDIA	SI					
	Puertas y mamparas		Choques, golpes, atrapamientos								
				La anchura mínima de las puertas exteriores es de 80 cm.	MEDIA	SI					
				Las puertas y mamparas transparentes están señalizadas.	MEDIA	SI					
				Existen dispositivos, como ventanas o huecos, para permitir la visión del otro lado en las puertas de vaivén.	MEDIA	SI					
				Las puertas correderas cuentan con dispositivos que impiden su salida de los carriles.	MEDIA	SI					
				Las puertas de apertura vertical cuentan con dispositivos de seguridad para impedir	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				su desplome (contrapeso o mecanismo de trinquete).	MEDIA	SI					
				Existen dispositivos de seguridad en las puertas mecánicas (p. ej. detector de presencia, limitador de fuerza de cierre y sistema de apertura manual).	MEDIA	SI	Las puertas y				
		Escaleras fijas	Caídas, golpes, resbalones	mamparas de cristal están fabricadas con vidrio de seguridad o protegidas contra rotura.	MEDIA	SI					
				Los pavimentos de las escaleras son de materiales no resbaladizos o disponen de elementos antideslizantes.	MEDIA	SI	Las escaleras				
				tienen una anchura de al menos:1 m para las normales y 55 cm para las de servicio (aquellas cuyo uso es esporádico y restringido a personal autorizado). (Ver nota)	MEDIA	SI					
				En cada escalera, los peldaños tienen las mismas dimensiones. Escaleras normales: una huella (profundidad) comprendida entre 23 y 36 cm y una contrahuella (altura) de entre 13 y 20 cm. Escaleras de servicio: una huella de al menos 15 cm y una contrahuella máxima de 25 cm.	MEDIA	SI					
				Las escaleras y rampas de más de 60 cm de altura están protegidas mediante barandillas o pasamanos de material rígido y tendrán una altura mínima de 90 cm con protección que impidan la caída de objetos sobre personas. (Ver nota)	MEDIA	SI					
				Tienen una iluminación que garantice una visibilidad adecuada para su uso y alumbrado de emergencia	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
Encargado/a de Panaderías	Esteras		Golpes, desplome de objetos	Las escaleras de caracol se usan solamente como escaleras de servicio.	MEDIA	SI					
				Las estanterías altas son muy estables o están ancladas a la pared.	MEDIA	SI	Se evita el				
				apilamiento inestable de materiales en la parte superior de los armarios y las estanterías altas.	BAJA	SI					
				La distribución de objetos en las estanterías se realiza colocando los más pesados en el nivel más accesible y reservando la parte alta para los más ligeros.	BAJA	SI					
Encargado/a de Panaderías	Escaleras de mano		Caída a distinto nivel	Existen escaleras portátiles, en buen estado, de altura suficiente para las necesidades de acceso a zonas altas.	MEDIA	SI					
				Las escaleras de tijera tienen dispositivos para evitar su apertura incontrolada.	MEDIA	SI					
				Los peldaños tiene una profundidad de al menos 8 cm.	BAJA	SI					
				Los trabajadores han sido instruidos para evitar un uso inadecuado de las escaleras portátiles. P.ej. ascenso o descenso con las manos ocupadas, de lado o de espaldas, utilización de una escalera de altura	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				insuficiente, alcances horizontales excesivos por no mover la escalera...	MEDIA						
		Pantalla de visualización de datos (PVD).		trabajadores han sido instruidos para evitar la utilización del mobiliario (sillas, cajoneras, etc.) a modo de escaleras.	MEDIA	SI					
			Sobrecarga física, mental y visual								
				Los trabajadores han sido informados sobre los mecanismos que permiten ajustar el mobiliario de su puesto de trabajo y sobre el objetivo postural de estos ajustes.	MEDIA						
				localización de los puestos con respecto a las luminarias logra que no se produzcan reflejos en la pantalla ni deslumbramientos.	MEDIA						
				cuentan con dispositivos de modulación de la luz natural, como persianas o estores.	MEDIA	SI					
				La iluminación en estos puestos permite realizar con comodidad la tarea de lectura, escritura, mecanografía y proceso de datos. (Si hay quejas en alguno de los puestos marcar la respuesta NO).	MEDIA	SI					
				Los programas informáticos que se manejan resultan adecuados para las tareas encomendadas.	MEDIA	SI					
				Los trabajadores pueden autoadministrarse pausas durante la jornada laboral, en particular cuando realizan tareas repetitivas.	MEDIA	SI					
				Las sillas tienen el asiento regulable en altura (42-53 cm).	MEDIA	SI					
				El respaldo de las sillas es adaptable en							

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				El diseño del respaldo proporciona apoyo lumbar.	MEDIA	SI					
				Es posible apoyar los brazos en la silla o en la mesa.	MEDIA	SI					
				Se suministra reposapiés a los trabajadores que lo piden.	MEDIA	SI					
				En los puestos dedicados al procesamiento de textos o datos, existe un atril porta-documentos y espacio en la mesa para situarlo junto a la pantalla.	MEDIA	SI					
				La pantalla puede colocarse a 40-50 cm de los ojos del usuario, en todos los puestos.	MEDIA	SI	En todos los				
		Conducción de vehículos		puestos, se dispone al menos de 10 cm libres entre el borde de la mesa y el teclado para apoyar las muñecas.	MEDIA	SI					
			Accidentes de tráfico								
				Se someten los vehículos a las inspecciones técnicas reglamentarias (ITV).	ALTA	SI	Los vehículos				
				se revisan en taller siguiendo las instrucciones del fabricante	ALTA	SI	Se ha				
				instruido a los trabajadores para que comprueben mensualmente el estado y presión de los neumáticos, el nivel de aceite y el funcionamiento de los frenos.	ALTA	SI	Se ha				
		Estanterías									
			Golpes, desplome de objetos	informado a los trabajadores de la conveniencia de efectuar parada cortas cada dos horas de conducción.	MEDIA	SI					

Las estanterías altas son muy estables o están ancladas a la pared.

www.prevencion10

MEDIA

SI

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				La distribución de objetos en las estanterías se realiza colocando los más pesados en el nivel más accesible y reservando la parte alta para los más ligeros.	BAJA	SI					
				Se evita el apilamiento inestable de materiales en la parte superior de los armarios y las estanterías altas.	BAJA	SI					
		Herramientas manuales	Cortes, pinchazos, golpes	Se realiza un correcto uso y mantenimiento de las herramientas manuales.	MEDIA	SI	Las				
				herramientas cortantes se encuentran guardadas en fundas y correctamente almacenadas.	MEDIA	SI					
				Cada herramienta es adecuada para el trabajo específico que se efectúa con ella y se emplea solo para dicha función.	MEDIA	SI	Las				
				herramientas de corte disponen de dispositivos de seguridad en el mango que evitan el contacto de la mano con la hoja de corte.	MEDIA	SI					
		Trabajo de pie durante largos periodos		Las operaciones de corte, arreglos etc., se realizan con guantes de protección, con marcado CE.	MEDIA	SI					
			Fatiga, trastornos vasculares	Existen medios (zonas de trabajo, taburetes, etc.) que permitan a los	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				trabajadores tomar asiento discrecionalmente de vez en cuando, para reducir los problemas derivados del mantenimiento de la postura de pié durante largos periodos.	MEDIA	SI					
		Trabajo en cámaras frigoríficas	Estrés por frío	Los trabajadores utilizan calzado cómodo y apropiado.	BAJA	SI					
				Los trabajadores utilizan ropa contra el frío cuando acceden a la cámara frigorífica.	MEDIA	SI	Los				
				trabajadores utilizan ropa contra el frío cuando acceden a la cámara frigorífica.	MEDIA	SI	Las puertas				
				disponen de sistema de apertura desde el interior y/o sistema de alarma, así como de alumbrado de emergencia y una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.	MEDIA	SI					
				Se realizan las inspecciones periódicas de la instalación frigorífica por personal autorizado. (Ver nota).	MEDIA	SI					
		Pequeños hornos, grill y microondas	Quemaduras	Se proporciona a los trabajadores información sobre buenas prácticas en los trabajos con exposición a bajas temperaturas (p. ej. consumir líquidos calientes, bebidas no alcohólicas y sin cafeína, etc.)	BAJA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				Para manipular las piezas calientes se emplean los útiles adecuados para evitar quemaduras.	MEDIA	SI					
			Estrés térmico	Se ha instruido a los trabajadores sobre la correcta utilización y mantenimiento de los hornos y recipientes auxiliares.	MEDIA	SI					
				Alrededor de los focos que irradian calor existe un espacio libre no menor de 1,5 m. y se limita la presencia de los trabajadores en dichas zonas a los periodos imprescindibles.	MEDIA	SI					
		Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)									
			Trastornos musculoesqueléticos, en particular dorsolumbares								
				Se evita el manejo manual de cargas superiores a 40 kg por una sola persona. (Válido para personas especialmente entrenadas). (Ver nota)	MEDIA	SI					
				Se cuenta con medios de transporte auxiliares (carros o similares) para las cargas superiores a 15 kg (para mujeres) y 25 kg (para hombres), o se manipulan entre dos o más personas.	MEDIA	SI					
				Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de la manipulación manual de cargas.	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				Las cargas/paquetes habituales están acondicionadas para un agarre cómodo. Las dimensiones máximas de las cargas que se manejan habitualmente son inferiores a 60cm x 50cm x 60cm.	BAJA	SI					
			Trato con clientes		MEDIA	SI					
			Síntomas de fatiga/sobrecarga emocional								
				El establecimiento dispone del espacio y medios adecuados para atender a los clientes.	MEDIA	SI					
			Conducción de vehículos								
				Se ha realizado formación específica en la atención al público.	BAJA	SI					
			Accidentes de tráfico								
				Se someten los vehículos a las inspecciones técnicas reglamentarias (ITV).	ALTA	SI	Los vehículos				
				se revisan en taller siguiendo las instrucciones del fabricante.	ALTA	SI	Se ha				
				instruido a los trabajadores para que comprueben mensualmente el estado y presión de los neumáticos, el nivel de aceite y el funcionamiento de los frenos.	ALTA	SI	Se ha				
	Dependiente de Panaderías			informado a los trabajadores de la conveniencia de efectuar paradas cortas cada dos horas de conducción.	MEDIA	SI					
			Estanterías								
			Golpes,								

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
			desplome de objetos	Las estanterías altas son muy estables o están ancladas a la pared.	MEDIA	SI	La distribución				
				de objetos en las estanterías se realiza colocando los más pesados en el nivel más accesible y reservando la parte alta para los más ligeros.	BAJA	SI					
				Se evita el apilamiento inestable de materiales en la parte superior de los armarios y las estanterías altas.	BAJA	SI					
		Herramientas manuales	Cortes, pinchazos, golpes	Se realiza un correcto uso y mantenimiento de las herramientas manuales.	MEDIA	SI	Las				
				herramientas cortantes se encuentran guardadas en fundas y correctamente almacenadas.	MEDIA	SI					
				Cada herramienta es adecuada para el trabajo específico que se efectúa con ella y se emplea solo para dicha función.	MEDIA	SI	Las				
				herramientas de corte disponen de dispositivos de seguridad en el mango que evitan el contacto de la mano con la hoja de corte.	MEDIA	SI					
		Trabajo de pie durante largos periodos	Fatiga,	Las operaciones de corte, arreglos etc., se realizan con guantes de protección, con marcado CE.	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
			trastornos vasculares	Existen medios (zonas de trabajo, taburetes, etc.) que permitan a los trabajadores tomar asiento discrecionalmente de vez en cuando, para reducir los problemas derivados del mantenimiento de la postura de pié durante largos periodos.							
					MEDIA	SI					
		Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)		Los trabajadores utilizan calzado cómodo y apropiado.	BAJA	SI					
			Trastornos musculoesqueléticos, en particular dorsolumbares	Se evita el manejo manual de cargas superiores a 40 kg por una sola persona. (Válido para personas especialmente entrenadas). (Ver nota)	MEDIA	SI					
				Se cuenta con medios de transporte auxiliares (carros o similares) para las cargas superiores a 15 kg (para mujeres) y 25 kg (para hombres), o se manipulan entre dos o más personas.	MEDIA	SI					
				Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de la manipulación manual de cargas.	MEDIA	SI					
				Las cargas/paquetes habituales están	BAJA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Adecuadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				acondicionadas para un agarre cómodo.	BAJA						
				dimensiones máximas de las cargas que se manejan habitualmente son inferiores a 60cm x 50cm x 60cm.	MEDIA	SI					
			Estrés por frío								
				Los trabajadores utilizan ropa contra el frío cuando acceden a la cámara frigorífica.	MEDIA						
				trabajadores utilizan ropa contra el frío cuando acceden a la cámara frigorífica.	MEDIA		SI Las puertas				
				disponen de sistema de apertura desde el interior y/o sistema de alarma, así como de alumbrado de emergencia y una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.	MEDIA	SI					
				Se realizan las inspecciones periódicas de la instalación frigorífica por personal autorizado. (Ver nota).	MEDIA	SI					
				Se proporciona a los trabajadores información sobre buenas prácticas en los trabajos con exposición a bajas temperaturas (p. ej. consumir líquidos calientes, bebidas no alcohólicas y sin cafeína, etc.)	BAJA	SI					
		Pequeños hornos, grill y microondas	Quemaduras								
				Para manipular las piezas calientes se emplean los útiles adecuados para evitar quemaduras.	MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
			Estrés térmico	Se ha instruido a los trabajadores sobre la correcta utilización y mantenimiento de los hornos y recipientes auxiliares.	MEDIA	SI					
		Conducción de vehículos	Accidentes de tráfico	Alrededor de los focos que irradian calor existe un espacio libre no menor de 1,5 m. y se limita la presencia de los trabajadores en dichas zonas a los periodos imprescindibles.	MEDIA	SI					
				Se someten los vehículos a las inspecciones técnicas reglamentarias (ITV). Los vehículos se revisan en taller siguiendo las instrucciones del fabricante	ALTA	SI					
				Se ha instruido a los trabajadores para que comprueben mensualmente el estado y presión de los neumáticos, el nivel de aceite y el funcionamiento de los frenos.	ALTA	SI					
		Escaleras de mano	Caida a distinto nivel	Se ha informado a los trabajadores de la conveniencia de efectuar parada cortas cada dos horas de conducción.	MEDIA	SI					
				Existen escaleras portátiles, en buen estado, de altura suficiente para las necesidades de acceso a zonas altas.	MEDIA	SI					
				Las escaleras de tijera tienen dispositivos para evitar su apertura incontrolada.	MEDIA	SI					
				Los peldaños tiene una profundidad de al	BAJA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				menos 8 cm. Los trabajadores han sido instruidos para evitar un uso inadecuado de las escaleras portátiles. P.ej. ascenso o descenso con las manos ocupadas, de lado o de espaldas, utilización de una escalera de altura insuficiente, alcances horizontales excesivos por no mover la escalera...	BAJA	SI					
				Los trabajadores han sido instruidos para evitar la utilización del mobiliario (sillas, cajoneras, etc.) a modo de escaleras.	MEDIA	SI					
	Trabajos de limpieza (del local)		Intoxicaciones, irritaciones dérmicas y oculares								
				Salvo alguna necesidad particular específicamente identificada, sólo se utilizan productos de limpieza de tipo doméstico.	MEDIA	SI					
				Los trabajadores han sido instruidos para evitar mezclar los productos de limpieza. Se cuida de que todos los productos estén etiquetados y se insta a los trabajadores a leer y respetar las precauciones de la etiqueta.	MEDIA	SI					
				Se proporcionan guantes a los trabajadores y se estimula su uso. Se advierte de la necesidad de trabajar en recintos ventilados cuando se usen productos irritantes (lejías, limpiadores amoniacales y similares) para evitar su inhalación.	MEDIA	SI					
					MEDIA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
			Trastornos musculoesqueléticos	Se utilizan carros para el transporte del material de limpieza.	BAJA	SI					
				Los mangos de las fregonas y cepillos pueden adaptarse a la altura de los trabajadores con objeto de permitirles mantener la espalda erguida mientras los usan.	MEDIA	SI					
				La fregona cuenta con un dispositivo mecánico para facilitar el escurrido.	BAJA	SI					
				Se dispone de escaleras para acceder a la limpieza de zonas altas, de modo que no sea preciso mantener los brazos por encima de los hombros.	MEDIA	SI					
		Trato con clientes									
			Síntomas de fatiga/sobrecarga emocional	El establecimiento dispone del espacio y medios adecuados para atender a los clientes.	MEDIA	SI					
				Se ha realizado formación específica en la atención al público.	BAJA	SI					
		Conducción de vehículos									
			Accidentes de tráfico	Se someten los vehículos a las inspecciones técnicas reglamentarias (ITV).	ALTA	SI	Los vehículos				
				se revisan en taller siguiendo las instrucciones del fabricante.	ALTA	SI	Se ha				
				instruido a los trabajadores para que comprueben mensualmente el estado y	ALTA	SI					

Centro de Trabajo	Puesto	Fuente de Daño	Riesgos	Medidas Preventivas Apropriadas	Prioridad	¿Adoptada ?	Especificar cómo	Responsable	Fecha límite	Coste estimado	Fecha de realización
				presión de los neumáticos, el nivel de aceite y el funcionamiento de los frenos.	ALTA	SI					
				Se ha informado a los trabajadores de la conveniencia de efectuar paradas cortas cada dos horas de conducción.	MEDIA	SI					

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA EMPRESARIOS

Edad

Menos de 30	Entre 31 y 40	Entre 41 y 50	Más de 50

Formación

Sin Formación	Graduado Escolar	FP Grado Medio	Bachillerato (COU)	FP Grado Superior	Estudios Universitarios	Otros títulos

Organización

¿Quién organiza la prevención de riesgos laborales en su empresa?

Propio Empresario	Trabajadores designados por el empresario	Servicio de Prevención Ajeno	Nadie

¿Ha realizado algún curso básico de Prevención de Riesgos laborales?

Si	No

¿Cuál es su valoración acerca de este tipo de formación?

Innecesaria	Poco Necesaria	Necesaria	Imprescindible

Fuente de daño	Riesgos y afectados	Medidas preventivas apropiadas	Medidas adoptadas	Medidas a adoptar	Responsable	Fecha lí-mite	Fecha de realización
[1] INSTALACIONES Y RECEPTORES ELÉCTRICOS	[1.1] ELECTROCUCIÓN E INCENDIO	[1.1.1] La instalación está avalada por el boletín de un instalador autorizado sellado por la autoridad competente. (Ver nota)Ver nota [1.1.1]					
		[1.1.2] La instalación se mantiene en buen estado de funcionamiento y libre de modificaciones improvisadas (salvo las realizadas por un instalador autorizado).					
		[1.1.3] Se comprueban mensualmente los interruptores diferenciales accionando el pulsador de prueba.					
		[1.1.4] Los equipos eléctricos portátiles disponen de doble aislamiento. (Símbolo de dos pequeños recuadros concéntricos dibujados en la carcasa del equipo).					
		[1.1.5] Todos los receptores se conectan a la red mediante clavijas y lo hacen sin utilizar cables pelados.					
		[1.1.6] Todas las bases de enchufe tienen conexión a tierra.					
		[1.1.7] Los trabajadores han sido instruidos para notificar y dejar de utilizar cualquier equipo eléctrico con deterioro visible de aislamiento o que hace saltar el interruptor diferencial.					
		[1.1.8] Los trabajadores han sido instruidos para no abordar ninguna reparación eléctrica por sencilla que parezca.					
[2] CONDICIONES AMBIENTALES	[2.1] TRASTORNOS DERIVADOS DE LA MALA CALIDAD DE LA ILUMINACIÓN: FATIGA VISUAL Y DESLUMBRAMIENTOS	[2.1.1] La iluminación en los puestos permite realizar con comodidad las tareas. (Si hay quejas en algún puesto de trabajo marcar la respuesta no.) (Ver nota)Ver nota [2.1.1]					
		[2.1.2] Se limpian regularmente las luminarias.					
		[2.1.3] Se sustituyen rápidamente las lámparas fundidas o parpadeantes.					
		[2.1.4] Las luminarias disponen de difusores para evitar deslumbramientos.					
		[2.2] TRASTORNOS DERIVADOS DE LA TEMPERATURA Y DE LA MALA VENTILACIÓN: SÍNTOMAS RESPIRATORIOS, IRRITACIÓN OCULAR, DOLORES DE CABEZA E INSATISFACCIÓN TÉRMICA.	[2.2.1] Se garantiza la renovación del aire en los locales mediante una buena ventilación. (Si aparecen quejas significativas, marcar la respuesta no). (Ver nota)Ver nota [2.2.1]				
	[2.2.2] Se garantiza una temperatura del aire comprendida entre 17 y 27 grados, durante todo el año. Invierno: 17°C-24°C. Verano: 23°C-27°C.						

Fuente de daño	Riesgos y afectados	Medidas preventivas apropiadas	Medidas adoptadas	Medidas a adoptar	Responsable	Fecha lí-mite	Fecha de realización
		[2.2.3] Se mantiene la humedad relativa en valores comprendidos entre el 30 y 70 %.					
		[2.2.4] Se evita la ubicación de puestos de trabajo en zonas afectadas por corrientes de aire molestas, naturales o artificiales.					
	[2.3] TRASTORNOS DERIVADOS DEL EXCESO DE RUIDO: PERTURBACIÓN DE LA ATENCIÓN, CANSANCIO E IRRITABILIDAD						
		[2.3.1] Los equipos de trabajo ruidosos están alejados de los puestos de trabajo, especialmente aquellos que comporten habitualmente atención al público. (Si hay quejas significativas de los trabajadores, en número y continuadas en el tiempo, marcar la respuesta no.)					
		[2.3.2] Se adquieren los equipos de trabajo teniendo en cuenta la información del fabricante sobre el nivel de ruido que producen durante su normal funcionamiento.					
[3] INCENDIOS Y OTRAS SITUACIONES DE EMERGENCIA							
	[3.1] QUEMADURAS, ASFIXIA, GOLPES, CAIDAS						
		[3.1.1] Están controladas: a) las posibles fuentes de ignición (estufas, calefactores, enchufes sobrecargados...), b) los productos inflamables, si los hay, (mantenidos en sus recipientes cerrados, mientras no se utilicen y alejados de las fuentes de calor durante su utilización,) y c) el almacenamiento de materiales combustibles.					
		[3.1.2] Se dispone de una instalación de extinción (normalmente extintores) adecuada al riesgo existente y debidamente señalizada, instalada por una entidad competente y sometida a revisiones periódicas. En caso de duda marcar la respuesta NO.					
		[3.1.3] Se comprueba con regularidad el estado de la instalación de extinción (p. ej. comprobación de los extintores)					
		[3.1.4] Se han elaborado unas normas de actuación en caso de incendio u otras emergencias y se ha proporcionado formación a los trabajadores sobre el uso de extintores. (Ver nota)Ver nota [3.1.4]					
		[3.1.5] Todos los trabajadores han sido informados sobre las normas de actuación en caso de incendio u otras emergencias.					
		[3.1.6] Las vías y salidas de evacuación están señalizadas y se mantienen libres de obstáculos en todo momento.					
		[3.1.7] Se dispone de alumbrado de emergencia y señalización para facilitar la evacuación del local.					
		[3.1.8] Las puertas de emergencia abaten hacia el exterior y se pueden abrir desde dentro sin necesidad de llave.					
[4] MANEJO DE PRODUCTOS QUÍMICOS (EN GENERAL)							
	[4.1] INHALACIÓN/CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS						
		[4.1.1] Los productos químicos están correctamente etiquetados y se respetan las instrucciones de la etiqueta.					
		[4.1.2] Se conservan los productos en su envase original.					

Fuente de daño	Riesgos y afectados	Medidas preventivas apropiadas	Medidas adoptadas	Medidas a adoptar	Responsable	Fecha límite	Fecha de realización
		[4.1.3] Los productos químicos se almacenan en lugares apropiados (p. ej. alejados de fuentes de calor, con buena ventilación, cerrados con llave).					
		[4.1.4] Se ha instruido a los trabajadores en el correcto manejo de los productos químicos (p. ej. uso de guantes, trabajo en locales ventilados, prohibiciones de mezcla de productos, etc.).					
		[4.1.5] Está prohibido fumar, comer y/o beber durante el manejo y aplicación de los productos químicos, y se lavan las manos después de su utilización.					
[5] CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y RELACIONES PERSONALES (EN EL PEQUEÑO COMERCIO)	[5.1] ESTRÉS Y TRASTORNOS DERIVADOS	[5.1.1] Se permite la participación de los trabajadores en las decisiones que puedan afectar a su puesto de trabajo.					
		[5.1.2] Se dispone de suficiente tiempo para realizar el trabajo sin presiones.					
		[5.1.3] Los trabajadores disponen de autonomía para decidir el orden y modo de realizar las tareas.					
		[5.1.4] La duración de la jornada de trabajo se ajusta al horario reglado.					
		[5.1.5] Se facilita la comunicación fluida entre los trabajadores y con sus supervisores inmediatos.					
		[5.1.6] Se evitan las tareas cortas, repetitivas y/o con escaso contenido					
[6] INSEGURIDAD CIUDADANA	[6.1] ATRACO O ROBO CON INTIMIDACIÓN	[6.1.1] Se dispone de mecanismos de seguridad y protección frente a atracos (p. ej. avisadores, alarmas, cámaras, personal de seguridad propio o cercano).					
[7] PASILLOS Y ZONAS DE TRABAJO	[7.1] CAÍDAS, RESBALONES, TROPIEZOS Y GOLPES	[7.1.1] Los pasillos tienen una anchura mínima de 1 m y están libres de obstáculos (cables, regletas que sobresalen, etc.).					
		[7.1.2] Los pavimentos son regulares (sin piezas sueltas, sin partes que sobresalgan ni baches o deterioros que puedan provocar tropezos).					
		[7.1.3] Los pavimentos son de materiales que no resbalan.					
		[7.1.4] Los desperdicios y/o derrames se recogen rápidamente.					
		[7.1.5] Se dispone de un espacio mínimo de 2m2 de superficie libre y 10 m3, no ocupados, por trabajador y 2,5 m de altura desde el piso hasta el techo en los puestos de trabajo.					
		[7.1.6] Las vías de acceso a los puestos de trabajo permiten el acceso del usuario sin dificultad.					

Fuente de daño	Riesgos y afectados	Medidas preventivas apropiadas	Medidas adoptadas	Medidas a adoptar	Responsable	Fecha lí-mite	Fecha de realización
		[7.1.7] Las tareas de limpieza se realizan en el momento y forma que no supongan riesgo de tropiezos, resbalones y caídas para los demás trabajadores.					
		[7.1.8] La iluminación general es suficiente para poder circular sin dificultad. (Ver nota)Ver nota [7.1.8]					
[8] PUERTAS Y MAMPARAS	[8.1] CHOQUES, GOLPES, ATRAPAMIENTOS	[8.1.1] La anchura mínima de las puertas exteriores es de 80 cm.					
		[8.1.2] Las puertas y mamparas transparentes están señalizadas.					
		[8.1.3] Existen dispositivos, como ventanas o huecos, para permitir la visión del otro lado en las puertas de vaivén.					
		[8.1.4] Las puertas correderas cuentan con dispositivos que impiden su salida de los carriles.					
		[8.1.5] Las puertas de apertura vertical cuentan con dispositivos de seguridad para impedir su desplome (contrapeso o mecanismo de trinquete).					
		[8.1.6] Existen dispositivos de seguridad en las puertas mecánicas (p. e). detector de presencia, limitador de fuerza de cierre y sistema de apertura manual).					
		[8.1.7] Las puertas y mamparas de cristal están fabricadas con vidrio de seguridad o protegidas contra rotura.					
[9] TRATO CON CLIENTES	[9.1] SÍNTOMAS DE FATIGA/SOBRECARGA EMOCIONAL	[9.1.1] El establecimiento dispone del espacio y medios adecuados para atender a los clientes.					
		[9.1.2] Se ha realizado formación específica en la atención al público.					
[10] ESTANTERÍAS	[10.1] GOLPES, DESPLOME DE OBJETOS	[10.1.1] Las estanterías altas son muy estables o están ancladas a la pared.					
		[10.1.2] La distribución de objetos en las estanterías se realiza colocando los más pesados en el nivel más accesible y reservando la parte alta para los más ligeros.					
		[10.1.3] Se evita el apilamiento inestable de materiales en la parte superior de los armarios y las estanterías altas.					
[11] HERRAMIENTAS MANUALES	[11.1] CORTES, PINCHAZOS, GOLPES	[11.1.1] Se realiza un correcto uso y mantenimiento de las herramientas manuales.					
		[11.1.2] Las herramientas cortantes se encuentran guardadas en fundas y correctamente almacenadas.					
		[11.1.3] Cada herramienta es adecuada para el trabajo específico que se efectúa con ella y se emplea solo para dicha función.					

Fuente de daño	Riesgos y afectados	Medidas preventivas apropiadas	Medidas adoptadas	Medidas a adoptar	Responsable	Fecha lí-mite	Fecha de realización
		[11.1.4] Las herramientas de corte disponen de dispositivos de seguridad en el mango que evitan el contacto de la mano con la hoja de corte.					
		[11.1.5] Las operaciones de corte, arreglos etc., se realizan con guantes de protección, con marcado CE.					
[12] TRABAJO DE PIE DURANTE LARGOS PERIODOS	[12.1] FATIGA, TRASTORNOS VASCULARES	[12.1.1] Existen medios (zonas de trabajo, taburetes, etc.) que permitan a los trabajadores tomar asiento discrecionalmente de vez en cuando, para reducir los problemas derivados del mantenimiento de la postura de pié durante largos periodos.					
		[12.1.2] Los trabajadores utilizan calzado cómodo y apropiado.					
[13] TRABAJO EN CÁMARAS FRIGORÍFICAS	[13.1] ESTRÉS POR FRÍO	[13.1.1] Los trabajadores utilizan ropa contra el frío cuando acceden a la cámara frigorífica.					
		[13.1.2] Los trabajadores utilizan ropa contra el frío cuando acceden a la cámara frigorífica.					
		[13.1.3] Las puertas disponen de sistema de apertura desde el interior y/o sistema de alarma, así como de alumbrado de emergencia y una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.					
		[13.1.4] Se realizan las inspecciones periódicas de la instalación frigorífica por personal autorizado. (Ver nota).Ver nota [13.1.4]					
		[13.1.5] Se proporciona a los trabajadores información sobre buenas prácticas en los trabajos con exposición a bajas temperaturas (p. ej. consumir líquidos calientes, bebidas no alcohólicas y sin cafeína, etc.)					
[14] PEQUEÑOS HORNOS, GRILL Y MICROONDAS	[14.1] QUEMADURAS	[14.1.1] Para manipular las piezas calientes se emplean los útiles adecuados para evitar quemaduras.					
		[14.1.2] Se ha instruido a los trabajadores sobre la correcta utilización y mantenimiento de los hornos y recipientes auxiliares.					
	[14.2] ESTRÉS TÉRMICO	[14.2.1] Alrededor de los focos que irradian calor existe un espacio libre no menor de 1,5 m. y se limita la presencia de los trabajadores en dichas zonas a los periodos imprescindibles.					
[15] MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS (MATERIALES, MERCANCIAS, ETC.)	[15.1] TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS, EN PARTICULAR DORSOLUMBARES	[15.1.1] Se evita el manejo manual de cargas superiores a 40 kg por una sola persona. (Válido para personas especialmente entrenadas). (Ver nota)Ver nota [15.1.1]					

Fuente de daño	Riesgos y afectados	Medidas preventivas apropiadas	Medidas adoptadas	Medidas a adoptar	Responsable	Fecha lí-mite	Fecha de realización
		[15.1.2] Se cuenta con medios de transporte auxiliares (carros o similares) para las cargas superiores a 15 kg (para mujeres) y 25 kg (para hombres), o se manipulan entre dos o más personas.					
		[15.1.3] Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de la manipulación manual de cargas.					
		[15.1.4] Las cargas/paquetes habituales están acondicionadas para un agarre cómodo.					
		[15.1.5] Las dimensiones máximas de las cargas que se manejan habitualmente son inferiores a 60cm x 50cm x 60cm.					
[16] TRABAJOS DE LIMPIEZA (DEL LOCAL)	[16.1] INTOXICACIONES, IRRITACIONES DÉRMICAS Y OCULARES						
		[16.1.1] Salvo alguna necesidad particular específicamente identificada, sólo se utilizan productos de limpieza de tipo doméstico.					
		[16.1.2] Los trabajadores han sido instruidos para evitar mezclar los productos de limpieza.					
		[16.1.3] Se cuida de que todos los productos estén etiquetados y se insta a los trabajadores a leer y respetar las precauciones de la etiqueta.					
		[16.1.4] Se proporcionan guantes a los trabajadores y se estimula su uso.					
		[16.1.5] Se advierte de la necesidad de trabajar en recintos ventilados cuando se usen productos irritantes (lejías, limpiadores amoniacales y similares) para evitar su inhalación.					
	[16.2] TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS						
		[16.2.1] Se utilizan carros para el transporte del material de limpieza.					
		[16.2.2] Los mangos de las fregonas y cepillos pueden adaptarse a la altura de los trabajadores con objeto de permitirles mantener la espalda erguida mientras los usan.					
		[16.2.3] La fregona cuenta con un dispositivo mecánico para facilitar el escurrido.					
		[16.2.4] Se dispone de escaleras para acceder a la limpieza de zonas altas, de modo que no sea preciso mantener los brazos por encima de los hombros.					
[17] CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS	[17.1] ACCIDENTES DE TRÁFICO						
		[17.1.1] Se someten los vehículos a las inspecciones técnicas reglamentarias (ITV).					
		[17.1.2] Los vehículos se revisan en taller siguiendo las instrucciones del fabricante.					
		[17.1.3] Se ha instruido a los trabajadores para que comprueben mensualmente el estado y presión de los neumáticos, el nivel de aceite y el funcionamiento de los frenos.					
		[17.1.4] Se ha informado a los trabajadores de la conveniencia de efectuar paradas cortas cada dos horas de conducción.					

Notas:

- [1.1.1] En el caso de edificios compartidos, recabar de la propiedad o de la administración de la comunidad dicha documentación.
- [2.1.1] No es preciso hacer mediciones si se percibe que la iluminación es claramente suficiente o insuficiente. En caso de duda caben las siguientes alternativas:
a) Proceder a la mejora de la iluminación existente
b) Realizar mediciones para asegurarse de la necesidad de hacer las mejoras. En este caso, habrá que recurrir a un apoyo técnico especializado, (un Servicio de Prevención Ajeno, si la organización preventiva en su empresa no incluye un "trabajador designado" con la formación y medios para realizar las mediciones).
- [2.2.1] La ventilación ha de ser al menos de 30 m³ por hora y persona en el local, incluyendo al público si lo hay. Si la ventilación es a través de ventanas y los puestos no están demasiado alejados de ellas se puede considerar que, en general, se cumplen los requisitos.
- [3.1.4] En la opción "Mi Plan" de la herramienta "evalúa-t" se incluye un documento sobre actuaciones en caso de emergencia. En el caso de edificios compartidos el plan de evacuación estará diseñado en coordinación con el resto de empresas ocupantes y la administración de la comunidad.
- [7.1.8] (Nivel mínimo de iluminación 100 lux. Recomendado 300 lux).
No es preciso hacer mediciones si se percibe que la iluminación es claramente suficiente o insuficiente. En caso de duda caben las siguientes alternativas:
a) Proceder a la mejora de la iluminación existente
b) Realizar mediciones para asegurarse de la necesidad de hacer las mejoras. En este caso, habrá que recurrir a un apoyo técnico especializado, (un Servicio de Prevención Ajeno, si la organización preventiva en su empresa no incluye un "trabajador designado" con la formación y medios para realizar las mediciones).
- [13.1.4] Las revisiones periódicas de estas instalaciones deben ser efectuadas por personal de entidades autorizadas por la Comunidad Autónoma de acuerdo con lo establecido en la normativa específica de seguridad para instalaciones frigoríficas.
- [15.1.1] Se debe poner especial atención a la formación y al entrenamiento en técnicas de manipulación de cargas y a las capacidades individuales de aquellos que se dediquen a estas tareas.

ANEXO 5

ENTREVISTAS A EXPERTOS

1. ¿Considera que las medidas legislativas que se han adoptado son suficientes para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de las PYMES?
2. ¿Qué otras medidas cree que serían imprescindibles para lograr el objetivo anterior?
3. ¿Qué opina de la metodología del Plan Prevención10.es?
4. ¿Cree que las empresas están debidamente informadas de las ventajas que les ofrece el Plan de Prevención 10?