

## U.T. 7.- Plan de prevención en la empresa.

### Caso práctico

Juan ha quedado con su amiga Ana para que le pase unos apuntes de FOL. Ana finalizó hace un año este ciclo formativo. Cuando se encuentran, Ana empieza a hablarle de su trabajo, le explica que la directora de Recursos Humanos se llama Eugenia y la recibió en su despacho muy amablemente, le explicó los horarios, le enseñó las instalaciones y le presentó al personal de su departamento. Conoció a Germán, María y Carmen, los nuevos **delegados de personal** de la empresa elegidos recientemente en las elecciones de representantes de los trabajadores realizadas en la empresa.



Eugenia le informó que la semana que viene le van a realizar una **revisión médica obligatoria** antes de comenzar a trabajar. Ana no está conforme con esta revisión obligatoria y le dijo a Eugenia que no quería realizarla porque no lo considera necesario para realizar su labor. Eugenia le dejó claro que si se negaba no tendría más remedio que rescindir su contrato de manera inmediata porque la ley de prevención de riesgos le obliga a ello.

Después de hablar con Eugenia, Ana se cruzó en el pasillo con Mercedes, una de las compañeras de su departamento, que lleva 8 años trabajando en la empresa y está embarazada de 6 meses.

-Pero... ¿en tu estado no tienes una protección o vigilancia especial en el trabajo? - le pregunta Ana.

-Pues la verdad es que no - contesta Mercedes.

Ana le pregunta quiénes son los responsables de la prevención en la empresa. Mercedes le contesta que desde que ella está en la empresa es Eugenia, la directora de Recursos Humanos, quien planifica y ordena todo lo referente a la prevención de riesgos en la empresa, y lo hace bastante bien. Llevan dos años sin tener ningún accidente grave, justo desde que implantaron en el sistema de trabajo los nuevos procedimientos para integrar la prevención de riesgos. Al principio fue un lío de papeles, pero poco a poco cada uno fue asumiendo lo que

tenía que hacer y ahora están bastante satisfechos con los resultados.



**Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación y Formación Profesional**

[Aviso Legal](#)

# 1.- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.

## Caso práctico



Tras la reunión con Eugenia, Ana estaba preocupada ante la elección **entre el reconocimiento médico o el despido**. Acaba de saber que también ella está embarazada y de momento no pensaba comunicarlo ni quiere que lo sepan en la empresa, pero no sabía si podía negarse a la revisión. Entonces se acordó de Antonio, un amigo común de ella y Eva, que trabaja como técnico de prevención de riesgos. Le llamó

para verse y han quedado a comer para hablar de su caso.

Antonio le comenta que la directora no puede obligarla a realizarse la revisión, ya que, según el art. 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, relativo a la Vigilancia en la Salud dice que es un derecho del trabajador, pero no una obligación. Además, le informa sobre el deber de la empresa de proporcionar una protección especial a las trabajadoras embarazadas, ya que la ley de prevención de riesgos la incluye dentro de los trabajadores especialmente sensibles.

Ana no tiene obligación legal de comunicar a la empresa que se encuentra embarazada; se trata de un hecho personal y privado. Pero Antonio le recomienda que lo haga cuanto antes, ya que cuando tenga que acudir a las revisiones ginecológicas, si necesita disponer de una serie de ausencias continuadas en el puesto de trabajo, debe existir una comunicación expresa por parte de la futura madre. Además, quizá su puesto requiera alguna adaptación para ser compatible con su estado.

En el caso de llevar a cabo la comunicación de embarazo, deberá realizarla por escrito y con acuse de recibo. Es decir, redactar un documento que irá dirigido a la empresa.

En este escrito debe hacer constar la fecha prevista del parto, la clasificación médica del mismo, diferenciando si es un embarazo de riesgo o no, la previsión que tiene para disponer de la baja maternal y todos aquellos datos que considere oportunos para facilitar la adaptación de la empresa a la nueva situación.

Es importante que haga constar en la comunicación si el ginecólogo le ha prescrito reposo, evitar situaciones de esfuerzo o similares con objeto de conseguir un cambio de puesto de trabajo o una mejor adaptación del mismo- Antonio le comenta que si existe prescripción médica es necesario adjuntar el informe médico con estas recomendaciones de cambio de puesto. Este informe lo debe hacer el propio ginecólogo o el médico de familia.



Ana debe quedarse con una copia firmada y sellada por la empresa sobre esta comunicación, dado que si la empresa decide llevar a cabo un despido, no adaptar el puesto de trabajo o mejorar los sistemas de prevención de riesgos, este documento es básico para tomar las oportunas medidas legales a posteriori.

Ana está convencida de la importancia de esta comunicación y pide a Antonio un favor más, que le ayude a redactar el escrito lo antes posible. ¡Más vale prevenir que curar! -exclama Ana.

¿Conoces tus derechos y deberes en materia de prevención? ¿Y las obligaciones de la empresa? ¿Qué pasa si no utilizas los equipos de protección individual? ¿Hay que someterse a las revisiones y exámenes médicos? ¿Tienen que darte formación preventiva?

Estas cuestiones hacen referencia a los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

El contrato de trabajo es una relación bilateral, lo que significa que genera obligaciones mutuas para la empresa y el trabajador. En la prevención de riesgos queda bien patente esta circunstancia: las obligaciones de cada una de las partes generan derechos para la otra.

El **artículo 14** de la LPRL establece que **los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz** en materia de seguridad y salud, lo que supone para la empresa un correlativo deber de protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Es un **deber genérico** de protección eficaz que se concreta en una serie de deberes concretos. La empresa cumple con su deber de protección eficaz cuando cumple cada uno de los deberes específicos. En los siguientes epígrafes veremos cómo se concretan las obligaciones de cada una de las partes.

El art. 14 de la LPRL ha sido modificado por el **R.D. 54/2003**, incluyendo que el empresario debe garantizar la **integración** de la actividad preventiva en la empresa en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, relativas al plan de prevención de riesgos laborales,

evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia en la salud y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la LPR, relativo a los servicios de prevención.

El empresario tiene la obligación de de la **acción permanente de seguimiento** con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de todos aquellos riesgos que **no se hayan podido evitar** y de los niveles de protección existentes.

El **R.D 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los servicios de Prevención** contempla los aspectos relativos a la **integración** de la actividad preventiva en el empresa dentro del Art.1 que ha sido modificado por el **R.D 604/2006**, el cual contempla que la prevención de riesgos laborales deberá **integrarse** en el sistema general de gestión de la empresa, comprendiendo tanto al conjunto de actividades como a todos los niveles jerárquicos a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

## 1.1.- Deberes de la empresa.

¿Cómo puede la empresa proteger eficazmente la seguridad y salud del personal a su cargo?

Para lograrlo debe cumplir una serie de obligaciones concretas que se encuentran detalladas en el **capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de prevención 39/1997**. Las estudiamos en la siguiente tabla junto con otros aspectos importantes:

### Deberes de la empresa y su titular.

| Deber de la empresa                      | Regulación legal   | En qué se concreta (Contenido del deber)  |
|--|--|---|
| <b>Obligación de evitar riesgos.</b>     | Artículo 15 LPRL (Principios de la acción preventiva) artículo 14.2. y 14.3. LPRL (Derecho a la protección frente a los riesgos laborales) | Exige identificar los riesgos, en primer lugar, para evitarlos, combatirlos en su origen y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.<br>Evaluar los riesgos que no se hayan podido evitar.<br>Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, atenuar el trabajo monótono y repetitivo, elección de equipos y métodos de trabajo y de producción adecuados. |
| <b>Evaluar los riesgos no evitables.</b> | Artículos 14, 15, 16 (Plan de PRL) y 4 (Definiciones) LPRL.  | La evaluación de riesgos es el proceso para estimar la magnitud de los riesgos no evitables y obtener la información que permita a la empresa adoptar las medidas preventivas más adecuadas.  |
|  | Sección 1 del Capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) 39/1997 de Evaluación de Riesgos.                            | El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) 39/1997 detalla en la Sección 1, desde el art. 4 hasta el 7 del Capítulo II, la Evaluación de Riesgos: definición, contenido general de la evaluación, procedimiento, revisión y documentación.  |
| <b>Planificar la prevención.</b>         | Artículos 15 y 16 LPRL.  | Se evalúan los riesgos no evitables, estudiando los riesgos potenciales   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>para los trabajadores y las trabajadoras en función del proceso productivo de la empresa. Esto significa que cada acción preventiva que realice la empresa deberá planificarse, concretando el plazo para llevarla a cabo, la persona responsable de su realización y los recursos humanos y materiales necesarios.</p>  |
| <p>Sección 2 del Capítulo II del RSP 39/1997 de Planificación de la actividad preventiva.</p> | <p>El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) 39/1997 detalla en la Sección 2, en el art. 8 y 9 del Capítulo II, la Planificación de la actividad preventiva: necesidad de la planificación y contenido.</p> <p>Cuando en la Evaluación existen riesgos, el empresario deberá Planificar la actividad preventiva conforme al orden de prioridades de la magnitud y trabajadores expuestos. La Planificación debe estar conforme a las disposiciones legales y a los principios de la acción preventiva contemplados en el art. 15 de la LPRL.</p> <p>El contenido de la Planificación de actividad preventiva contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medios humanos y materiales.</li> <li>✓ Asignación de recursos económicos para conseguir los objetivos propuestos.</li> <li>✓ Medidas de emergencia acorde a lo establecido en el art. 20 de la LPRL.</li> <li>✓ Información y formación a los trabajadores, conforme a los arts. 18 y 19 de la LPRL, respectivamente.</li> <li>✓ Vigilancia en la Salud conforme al art. 22 de la LPRL.</li> </ul> |
| <p><b>Obligación de proporcionar equipos</b></p>  | <p>Artículo 17 (Equipos de trabajo y medios de protección) y</p> <p>Los equipos de trabajo deberán ser adecuados al trabajo a realizar y convenientemente adaptados para</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>adecuados.</b></p>   | <p>artículo 15 de la LPRL.</p>   | <p>que garanticen la seguridad en su uso.</p> <p>Si el equipo presenta riesgos específicos, la empresa a través de su titular, deberá asegurarse de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Su uso se limite a los trabajadores y a las trabajadoras con cualificación suficiente para ello.</li> <li>b. El mantenimiento corra a cargo de personal cualificado.</li> </ul> <p>Los equipos de protección deberán adecuarse al principio preventivo de anteponer las medidas colectivas frente a las individuales.</p> |
| <p><b>Obligación de informar, consultar y dar participación.</b></p> | <p>Artículos 14, 18 (Información, consulta y participación de los trabajadores), 23 (Documentación), 15 y capítulo V de la LPRL.</p> | <p>La información versará sobre los riesgos del puesto de trabajo y de la empresa en general y las medidas de prevención y protección adoptadas para evitarlos.</p> <p>También se deberá informar sobre las medidas de emergencia</p> <p>La consulta podrá canalizarse a través de los órganos de representación de los trabajadores, especialmente los delegados de prevención.</p>   |
| <p><b>Obligación de dar formación.</b></p>                           | <p>Artículos 14 y 19 (Formación de los trabajadores) de la LPRL.</p>   | <p>La formación será teórica y práctica y deberá centrarse en el puesto. Se impartirá preferiblemente dentro de la jornada de trabajo o, si ello no fuera posible, con el correspondiente descuento de tiempo de trabajo.</p> <p>Será gratuita para los trabajadores y las trabajadoras. La empresa podrá optar a subvencionar el coste de las acciones formativas a través de la</p>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.  |
| <b>Obligación de elaborar un plan de emergencias.</b>   | Artículos 14 y 20 (Medidas de emergencia) de la LPRL. | <p>El plan de emergencia tendrá en cuenta el tamaño y actividad de la empresa y la presencia de público. Servirá para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar las posibles situaciones de emergencia.</li> <li>✓ Adoptar las medidas necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.</li> <li>✓ Designar el personal especializado, encargado de poner en práctica estas medidas.</li> <li>✓ Comprobar periódicamente el correcto funcionamiento del plan.</li> <li>✓ Organizar las relaciones necesarias con el personal y los servicios externos de la empresa (médicos de urgencia, bomberos, policía, etc.)</li> </ul> |
| <b>Adopción de medidas en riesgo grave e inminente.</b> | Artículos 14.1, 14.2 y 21 LPRL.                       | <p>Antes de que se produzcan este tipo de situaciones, la empresa a través de su titular deberá adoptar las medidas que garanticen que, en caso de que se produzca la emergencia, sea posible:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informar rápidamente del riesgo y las medidas para evitarlo.</li> <li>✓ Adoptar las medidas oportunas y dar las instrucciones precisas para interrumpir la actividad y evacuar el lugar de trabajo.</li> <li>✓ Disponer cómo deberá actuar un trabajador o una trabajadora que no pueda ponerse en contacto con su superior jerárquico para actuar ante una situación de peligro grave e inminente.</li> </ul>      |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Obligación de vigilancia de la salud.</b></p>   | <p>Artículo 22<br/>(Vigilancia en la salud) de la LPRL.</p>   | <p>Consiste en la realización de reconocimientos médicos que deben respetar la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras y causarles las menores molestias posibles. Se realizarán por personal facultativo (médicos, enfermeras) Los trabajadores y las trabajadoras tendrán acceso a la información de sus resultados, pero el equipo médico deberá mantener confidencialidad sobre los datos obtenidos, transmitiendo a la empresa únicamente las conclusiones acerca de si el trabajador o la trabajadora son aptos o no para el puesto de trabajo, o si requieren alguna adaptación para poder ocuparlo.</p> |
| <p><b>Obligación de documentar el sistema preventivo.</b></p>                                 | <p>Artículo 23<br/>(Documentación) de la LPRL. El art. 23 ha sido modificado por el R.D. 54/2003.</p>   | <p>La empresa deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral documentación relativa a los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de prevención.</li> <li>✓ Evaluación de riesgos.</li> <li>✓ Planificación de la actividad preventiva.</li> <li>✓ Vigilancia de la salud.</li> <li>✓ Relación de <u>accidentes de trabajo</u> y <u>enfermedades profesionales</u> que causen baja.</li> </ul>  |
| <p><b>Obligación de proteger especialmente a determinados colectivos de trabajadores.</b></p> | <p>Artículos 15.2 a, 25, 26 (protección a la maternidad), 27 (protección a menores) y 28 (protección a trabajadores temporales) de la LPRL.</p> | <p>La empresa deberá garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en los siguientes grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajadores o trabajadoras sensibles a determinados riesgos por sus características personales, su estado biológico o situación de discapacidad.</li> <li>✓ Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.</li> <li>✓ Menores.</li> </ul>   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | <p>Para ello deberá tener en cuenta sus características individuales al evaluar los puestos de trabajo que ocupan y adaptarlos, llegando incluso a no emplearlos en puestos de trabajo incompatibles con su situación.</p>   |
| <p><b>Obligación de constituir un sistema de prevención adecuado.</b></p> | <p>Capítulo VI de la LPRL y el RSP.</p> | <p>La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva corresponde a la persona titular de la empresa, quien podrá optar por alguna de las modalidades siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Asumir personalmente la actividad preventiva.</li> <li>Designar a uno o varios trabajadores o trabajadoras para llevarla a cabo.</li> <li>Constituir un servicio de prevención propio o un servicio de prevención mancomunado.</li> <li>Recurrir a un servicio de prevención ajeno.</li> </ol> <p>Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinar, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.</p> |



[Descripción larga de la imagen](#)

Es obligatorio para la empresa **facilitar los reconocimientos médicos**, aunque para su realización se **requerirá el consentimiento del trabajador**. Sólo será obligatoria su realización cuando en el puesto de trabajo que se va a ocupar exista riesgo de desarrollar una enfermedad profesional, o cuando haya que valorar la evolución de la misma o comprobar la eficacia de una medida preventiva. También será obligatorio someterse a los reconocimientos médicos cuando del estado de salud del trabajador se puedan derivar riesgos para las personas, como por ejemplo

un piloto.

En el caso de trabajadores en Empresas de Trabajo Temporal, las obligaciones en materia de salud laboral **se reparten entre la ETT y la empresa usuaria** para garantizar el mismo nivel de protección de salud que el resto de trabajadores de la empresa usuaria en la que prestan servicios.



Así, la empresa de trabajo temporal deberá:

- ✓ Dar información previa sobre riesgos a los que se expone el trabajador, necesidades determinadas, riesgos específicos y medidas de protección y prevención.
- ✓ Dar formación suficiente y adecuada, según puesto, y características de cualificación y experiencia.
- ✓ Vigilar periódicamente la salud.

Y la empresa usuaria deberá:

- ✓ Comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterar la formación al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención, especialmente en situaciones de emergencia.
- ✓ Ser responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de las personas puestas a disposición.

## Curiosidad

La reforma laboral ha introducido una disposición según la cual el personal empleado por una empresa de trabajo temporal no podrá desempeñar trabajos de especial peligrosidad, como los que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, a agentes cancerígenos o a agentes biológicos de los grupos 3 y 4 del RD 664/1997, de 12 de mayo.

En la negociación colectiva sectorial de las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión, se podrán establecer limitaciones a la contratación de determinados puestos a través de empresas de trabajo temporal.

## Autoevaluación

**Es un deber de la empresa:**

- Utilizar los equipos de protección individual.
- Formar a los trabajadores en materia de prevención.
- Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

No es correcto.

¡Correcto!.

Incorrecto.

**Solución**

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto

## 1.2.- Deberes del trabajador y de la trabajadora.

---

¿**Sólo** hay obligaciones para la **empresa**?

Desde luego que no. Es cierto que en materia de seguridad y salud, las obligaciones que la ley asigna a la empresa son mayores que las que corresponden al trabajador, pero eso no significa que éstos no tengan obligaciones que cumplir. El **artículo 29** de la LPRL detalla cuáles son esas obligaciones **de los trabajadores**, junto con el art. 58.1 del Estatuto de los trabajadores:

- ✓ Respetar las normas de prevención.
- ✓ Velar por la seguridad e higiene en el trabajo: tanto por su propia seguridad como por la de compañeros o terceras personas que pudieran estar, en un momento dado, en la organización.
- ✓ Utilizar adecuadamente los medios que le proporciona el empresario para el ejercicio de su actividad, así como el uso correcto de los equipos de protección.
- ✓ Proponer a la empresa las medidas que puedan ocasionar la mejora de las condiciones laborales en las que se prestan los servicios.
- ✓ Informar, de manera inmediata, de las situaciones de riesgo que se pudieran observar.
- ✓ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- ✓ Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

En definitiva, se deberá promover una forma de comportamiento que predisponga a hacer prevención. Es decir, una actitud preventiva.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

**Autoevaluación**

**Son obligaciones de los trabajadores en materia de prevención:**

- Someterse a revisiones médicas periódicas.
- Comprar los equipos de protección necesarios para su trabajo.
- Informar, de manera inmediata, de las situaciones de riesgo que se pudieran observar.

No es correcto.

Incorrecto.

¡Correcto!

**Solución**

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

## 2.- El Plan de prevención de la empresa.

---

### Caso práctico



**La gestión de la prevención de una empresa** no es una tarea sencilla, por eso Eugenia pidió ayuda a la mutua a la que están asociados, para elaborar el plan de prevención, Ellos la remitieron a su servicio de **prevención ajeno (SPA)**, tal como regula el **artículo 22 del Reglamento de los Servicios de Prevención** y el **artículo 32 de la LPRL**. Pero sólo vienen por la empresa de vez en cuando, así que, para evitar problemas, Eugenia realizó un curso de formación de técnico superior de prevención y es la trabajadora designada por la empresa para realizar la parte de las labores preventivas que no tiene encomendadas el SPA.

Por parte de la empresa, hay un alto grado de compromiso con la prevención. Es un factor que cada vez tiene más peso en la imagen corporativa y deben tenerlo muy en cuenta. Por ello la alta dirección ha pedido a Eugenia que redacte la que será la política preventiva de la empresa y que se reúna con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras para implicar a la plantilla en su cumplimiento.

Eugenia no quiere que se repitan las suspicacias que se produjeron hace un par de años, cuando empezaron a integrar la prevención, así que quiere que tanto la evaluación de riesgos, como la planificación anual se realice contando con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Al fin y al cabo, si sigue creciendo la plantilla pronto habrá que constituir el comité de seguridad y salud.

Las empresas deben integrar la prevención de riesgos laborales dentro de su sistema general de gestión, a través de la implantación de un **Plan de prevención de riesgos laborales**. Según se establece en el artículo 16 de la LPRL, el contenido del plan deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para la acción preventiva. Debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores y trabajadoras.

El Plan de prevención va a contar con dos instrumentos esenciales para su aplicación, que son la **evaluación de riesgos laborales** y la **planificación de la actividad preventiva**, que se aplican de forma programada y coordinada: En primer lugar se evalúan los riesgos y, si los resultados de la evaluación ponen de manifiesto la necesidad de emprender acciones para el control de los riesgos detectados, tales acciones deberán planificarse.

Por último hay que citar que el plan de prevención deberá plasmarse en un documento cuyo contenido se ajustará a lo que se establece en el art. 16 (Plan de PRL) y en el art. 23 (Documentación) de la LPRL, además del art. 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención R.D. 39/97 (en adelante **RSP**).

Los artículos 16 y 23 de la LPRL han sido modificados por el R.D. 54/2003 y el art. 2 del RSP ha sido modificado por el R.D. 604/2006.

## Debes conocer

¿Qué dice la norma sobre la **Integración de la actividad preventiva**? (artículo 1.1 RSP):

Deberá **integrarse** la actividad preventiva *"En el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención 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"*.

Esta línea viene a afirmar que, si bien deberá existir una serie de actividades preventivas especializadas, en muchas otras la prevención deberá estar integrada en la actividad normal de cada área, departamento o nivel funcional y jerárquico.

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.

La **participación incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan** de PRL de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la LPRL.

## Autoevaluación

En las siguientes afirmaciones sobre el plan de prevención hay una opción incorrecta. ¿Cuál es?

- Es el documento que integra la actividad preventiva en la gestión de la empresa.
- Deberá tener en cuenta la existencia de disposiciones legales sobre riesgos específicos.
- Debe ser conocido exclusivamente por la dirección.

No es la opción que debes elegir, ya que esta afirmación sí es correcta.

No has elegido bien, esta afirmación sí es correcta.

Ahora sí has acertado. El plan de prevención debe ser conocido y asumido por toda la estructura de la organización, y en especial por todos los trabajadores y trabajadoras.

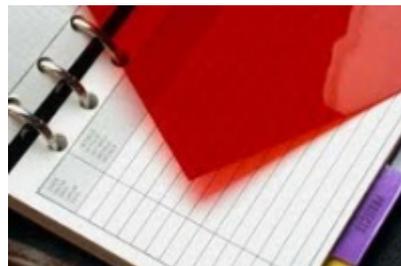
### Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

## 2.1.- Contenido del plan de prevención.

¿Cómo es el **Plan de prevención de la empresa (PRL)**? ¿En qué consiste?

En la práctica, el **Plan de prevención o de PRL** es el sistema por el cual la empresa gestiona la seguridad y salud en el trabajo. Ya hemos visto que ese sistema debe plasmarse en un documento elaborado por el empresario y conocido por todo el personal. Su contenido se adecuará a la dimensión y características de la empresa y, conforme a lo que establece el **artículo 2 del RSP 39/1997**, el **Plan de PRL** debe ser aprobado por la dirección de la empresa y asumido por toda la estructura organizativa, incluyendo a todos los niveles jerárquicos y conocido por todos los trabajadores.



El Plan de PRL es un documento por escrito que se conservará e incluirá:

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

En lo que se refiere a la estructura organizativa de los diferentes órganos que participan en la prevención en la empresa, (apartados b y d de la lista anterior), en algunas empresas tradicionalmente se pensaba que esta cuestión afectaba tan sólo a los técnicos de prevención. Sin embargo, **integrar la actividad preventiva en todas las actividades y en todos los niveles jerárquicos** de la empresa, significa literalmente que todos en la empresa deben ocuparse de la prevención, que el contenido del plan no puede limitarse al trabajo de los técnicos, sino que debe

diseñarse e impulsarse desde la gerencia y dar cabida además a la participación de los trabajadores.

Las empresas de **hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividad incluida dentro del anexo I** del RSP (actividades consideradas especialmente peligrosas) podrán reflejar **en un único documento** el Plan de PRL, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

## Curiosidad

Tras la aprobación de la Ley 25/2009, la empresa, en atención al número de personas que trabajan en la misma y a la naturaleza y escasa peligrosidad de las actividades realizadas, podrá realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras y los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

## 2.2.- Organización de la prevención.

### Caso práctico

A raíz del problema surgido con la revisión médica, Ana ha decidido estudiar más a fondo la Ley de Prevención. Ha descubierto un punto interesantísimo referente a la representación de los trabajadores en materia preventiva: La empresa tiene 48 trabajadores, por lo que debería tener 1 delegado de prevención. Ana se pregunta quién será el delegado de prevención y cuáles serán sus funciones.



Además, sabe por Mercedes que la empresa tiene una trabajadora designada para labores preventivas, que es la directora de RRHH, y que también han contratado un servicio de prevención ajeno (SPA). Pero no hay que confundir a los técnicos con los representantes. Antonio le explicó que los técnicos son sólo responsabilidad de la empresa, que debe contratar (y pagar) sus servicios, pero los delegados de prevención deben ser elegidos entre los representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Pero...¿y si no hubiera delegado de prevención, sería la empresa responsable? Ana ha decidido averiguarlo.

**¿Quiénes participan en la prevención?** Como hemos visto, se trata de una tarea que **atañe a toda la estructura de la empresa.**

**El derecho de consulta y participación de los trabajadores** es un derecho individual, contemplado en el **art. 18 de la LPRL**, que se canaliza a través de los órganos de representación. En el ámbito de la prevención de riesgos, estos órganos son los delegados de personal y el comité de seguridad y salud.

**Todo el personal de la empresa debe cumplir las normas de seguridad en el puesto de trabajo**, cada uno dentro de sus funciones, pero hay funciones de carácter técnico que deben reservarse a personal debidamente cualificado. Estos órganos de carácter técnico podrán pertenecer a la empresa o externalizarse a través del recurso a entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos.

## Recomendación

En el siguiente enlace tienes la normativa relacionada, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento donde puedes consultar los artículos y otra información interesante:

[Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de \*\*Prevención de Riesgos Laborales \(PRL\)\*\*.](#)

[Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el \*\*Reglamento de los Servicios de Prevención\*\*.](#)

## 2.2.1.- Órganos técnicos.



Las funciones técnicas deben desarrollarse por personas cualificadas en materia de seguridad y salud laboral. Las funciones que desempeñan y capacitación que se les exige a estos profesionales se regulan en el **Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención**, que establece una clasificación por niveles formativos básico, intermedio y superior. **Los artículos 35, 36 y 37 del**

**Reglamento de los Servicios de Prevención**, determinan las funciones y las horas de formación necesarias para desempeñar las funciones de nivel básico, intermedio y superior respectivamente.

La organización de recursos para las actividades preventivas está contemplado en el Capítulo III del RSP 39/1997, en concreto el art 10 del RSP contempla las **modalidades** de la organización de recursos para las actividades preventivas que corresponderá al empresario, quien podrá optar por alguna de las modalidades siguientes:

### Modalidades de organización de los servicios preventivos por parte de la empresa.

| Modalidad   | En qué casos  |
|---|---|
| <p>Art. 10 del RSP 39/1997. <b>El empresario asumirá personalmente la actividad preventiva.</b></p> | <p>El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Que se trate de empresa de hasta <b>diez trabajadores</b>; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta <b>veinticinco trabajadores</b>, disponga de un único centro de trabajo.</li> <li>Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el <a href="#">Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención. (RD 39/1997)</a></li> <li>Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.</li> <li>Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el</li> </ol> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>capítulo VI.</p> <p>La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en el capítulo III del RSP.</p>   |
| <p>Art. 12 del RSP 39/1997. <b>Designar uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.</b></p> <p>Art. 35 LPRL- Delegados de Prevención determina el número de Delegados de Prevención necesarios en la actividad preventiva en función del número de trabajadores en la empresa.</p>  | <p>Será la opción adecuada salvo que se opte por alguna de las restantes. Los trabajadores designados deberán tener la capacitación preventiva correspondiente a las funciones que deban desempeñar y dispondrán del tiempo y medios necesarios para ello.</p>   |
| <p>Art. 14 del RSP 39/1997. <b>Constituir un servicio de prevención propio (SPP).</b></p> <p>Un SPP debe cumplir el art. 15 del RSP 39/1997 relativo a la organización y medios del SPP.</p>  | <p>Será obligatorio cuando concurren alguno de las siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Cuando la empresa cuente con más de 500 personas empleadas.</li> <li>b. Cuando la empresa cuente con más de 250 personas empleadas y realice alguna de las actividades recogidas en el Anexo I del RSP.</li> <li>c. Cuando la autoridad laboral así lo establezca por la peligrosidad de la actividad desarrollada o por la siniestralidad en la empresa, y la empresa no opte por recurrir a un servicio de prevención ajeno.</li> </ol> |
| <p>Art. 16 del RSP 39/1997. <b>Recurrir a un servicio de prevención ajeno (SPA).</b></p> <p>Un SPA debe cumplir el art. 17 del RSP 39/1997 relativo a los requisitos de las entidades especializadas para actuar como SPA y el art. 18 del RSP 39/1997. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que</p> | <p>El recurso a uno o varios servicios de prevención ajenos será necesario cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La designación de uno o varios trabajadores o trabajadoras es insuficiente y no es obligatorio constituir un servicio de prevención propio.</li> </ul>  |

actúen como SPA.

- ✓ En el supuesto c) del apartado anterior, cuando la empresa no opte por constituir un servicio de prevención propio.
- ✓ Para complementar las funciones preventivas que realizan el propio empresario o la propia empresaria, los trabajadores o trabajadoras designados o el servicio de prevención propio de la empresa.

Las empresas que realicen actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, o bien las empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, **podrán constituir servicios de prevención mancomunados para todas ellas.**

**El acuerdo de constitución del servicio mancomunado** se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de cada una de las empresas afectadas y comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones.

Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos.

## Para ampliar

**Un servicio de prevención** es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas. Tendrá carácter interdisciplinar y contará con varias especialidades o disciplinas preventivas, con el personal especializado y los recursos humanos y materiales suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, dependiendo del tamaño de la empresa y los riesgos a que esté expuesta.

**Hay dos tipos de servicios de prevención: propios (SPP) y ajenos (SPA).** La diferencia entre ambos radica en el número de especialidades

preventivas que deben prestar y en el mínimo de recursos materiales y humanos que se les exigen: los servicios de prevención propios (SPP) deben tener al menos dos especialidades o disciplinas preventivas. Sin embargo a los servicios de prevención ajenos (SPA) se les exige estar en disposición de poder prestar las cuatro especialidades: seguridad, higiene industrial, ergonomía y medicina del trabajo.

## Autoevaluación

En una empresa de 300 trabajadores que se dedica a realizar sondeos y prospecciones en la superficie terrestre, ¿qué modalidad o modalidades organizativas de los servicios de prevención se deberán elegir?

- El empresario o la empresaria podrá asumir personalmente la actividad preventiva.

- Designará a uno o varios trabajadores para realizarla.

- Constituirá un servicio de prevención propio (SPP).

- Recurrirá a un servicio de prevención ajeno (SPA).

Mostrar retroalimentación

### Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Correcto
4. Correcto

## 2.2.2.- Órganos de representación.

La existencia de representación de los trabajadores es la condición previa para que éstos puedan actuar en salud y seguridad. Numerosos estudios han demostrado que existe una relación directa entre la existencia de un órgano de representación de los trabajadores en la empresa y la calidad de la política de prevención en el lugar de trabajo.



Los derechos de participación y consulta que la ley les reconoce se ejercen, en general, a través de los **delegados de prevención**, a quienes se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

El art. 34.1 de la LPRL establece que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en cuestiones relacionadas con la PRL en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con **6 o más trabajadores**, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes que la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial, es decir, que pueden ejercer sus funciones por sí mismos.

Los órganos de representación en materia de PRL son por una parte los **delegados de prevención**, quienes representan al personal de la empresa, y por otra parte el **comité de seguridad y salud**, órgano colegiado y paritario en el que están representados, en igual número, los delegados de prevención y los representantes de la empresa.

### Para saber más

En el siguiente enlace tienes acceso a todo tipo de información sobre participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención:

[ISTAS](#)

## 2.2.2.1.- El delegado o la delegada de prevención.

¿Puedes ser delegado de prevención de tu empresa? ¿Cuáles son las funciones del delegado de prevención?

Para ser delegado de prevención te deben haber nombrado representante de los trabajadores de tu empresa, como se vio en unidades anteriores.

El **art. 35** de la LPRL contempla los **Delegados de Prevención** y el **art. 36** de la LPRL las **competencias y facultades del Delegado de Prevención**. Por otra parte, el **RSP**, en el **artículo 12** del Capítulo III de Organización de recursos para las actividades preventivas, trata la designación de trabajos.

El delegado de prevención se elige por y entre los representantes del personal, sus funciones son preventivas y tienen como objetivo el de actuar como el verdadero intermediario entre la empresa y el personal de la plantilla. En empresas con una plantilla de hasta 30 trabajadores, estas funciones las realiza el propio delegado de personal. Cuando el número de la plantilla oscila entre 31 y 49 personas, el delegado de prevención se elige por y entre los tres delegados de personal que exige el Estatuto de los Trabajadores para esa situación. La escala que ayuda a determinar el número de delegados de prevención necesarios según la estructura de la organización es la siguiente:

### Delegados de prevención por número de personas e

| Personas empleadas      | Hasta 30 | 31-49 | 50-100 | 101-500 | 501-1.000 | 1.001-2.000 | 2.001-∞ |
|-------------------------|----------|-------|--------|---------|-----------|-------------|---------|
| Delegados de prevención | 1        | 1     | 2      | 3       | 4         | 5           | 6       |

En empresas con una plantilla de hasta 50 personas empleadas, cuando no se constituye un comité de seguridad y salud, las facultades que la legislación otorga a este órgano son ejercidas por el delegado o la delegada de prevención, además de las que propiamente le corresponden.

#### Son competencias de los delegados de prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



- c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente ley.
- d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa Prevención de riesgos laborales. (...).

El delegado de prevención tiene acceso, además, a toda la documentación e información referente a las condiciones de trabajo de la organización que son necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

En el ejercicio de sus funciones, pueden hacer, también, observaciones del trabajo con objeto de vigilar y controlar el estado de las condiciones laborales. Para ello, la posibilidad de tener acceso a cualquier zona de trabajo se hace no sólo evidente, sino necesaria. Esta facultad es más que relevante ya que permite verificar la falta de medidas o la existencia de condiciones que pudieran, llegado el caso, ser causa de paralización de las tareas por existencia de riesgo grave e inminente. Bajo estas circunstancias, y bastando la mayoría de los delegados de prevención, pueden proponer al órgano de representación de los trabajadores la paralización de la actividad.

En su carácter de representantes de los trabajadores, disfrutan de las siguientes **garantías**:

- ✓ En caso de cometer una infracción grave o muy grave, son oídos el comité de empresa y resto de delegados (además del delegado de prevención implicado).
- ✓ En el caso de que la empresa incurra en un expediente de regulación de empleo por causas tecnológicas o económicas, tienen prioridad de permanencia en la organización.
- ✓ No pueden ser discriminados económica y/o profesionalmente por el ejercicio de sus funciones de representación.
- ✓ No pueden ser despedidos ni sancionados durante su mandato y tras un año de ejercer sus funciones por acciones inherentes a su condición de representante de los trabajadores en materia de prevención. Esta situación, no obstante, no exime de la capacidad por parte de la empresa de despedirles por causas disciplinarias.
- ✓ Poseen la capacidad para distribuir, publicar e informar, en definitiva, sobre cualquier aspecto relacionado con la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas: 15 horas en empresas de hasta 100 personas empleadas, 20 horas en el caso de una plantilla que disponga de entre 101 y 250 personas, 30 horas en una empresa de 251 a 500 personas empleadas, 35 horas en el caso de entre 501 y 750 personas empleadas y 40 horas a partir de los 751 en plantilla.
- ✓ El tiempo asignado a reuniones en materia de seguridad y salud laboral se computa, sin embargo, como tiempo efectivo.

## Autoevaluación

**Se considera una competencia del delegado de prevención:**

- Someterse a revisiones médicas periódicas.
- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Realizar el plan de autoprotección de la empresa.

No es la respuesta correcta.

¡Correcto!

Incorrecto.

**Solución**

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto

## 2.2.2.2.- El comité de seguridad y salud.

### Caso práctico

Ana se reúne con Germán, María y Carmen los nuevos delegados de personal y les pregunta por qué razón no existe un delegado de prevención. María le comenta que nunca habían sido representantes de los trabajadores y todavía están situándose y conociendo poco a poco sus funciones y derechos. No obstante, deciden sin dudarle un momento el **nombrar un delegado de prevención** por y entre ellos como dicta la normativa para mejorar prevención en la empresa y colaborar con Eugenia en su implantación.



Según el **art. 38 de la LPRL**, todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con **50 o más trabajadores** tienen que constituir un comité que sirva como punto de **consulta regular y periódica**, al menos **trimestralmente**, de las actuaciones de la organización en materia de prevención de riesgos laborales. Este comité de seguridad y salud es un órgano paritario y colegiado de participación.

Al ser un **órgano paritario**, el **Comité** estará formado, **en igual número**, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, de la otra.

En las reuniones del comité de seguridad y salud laboral participarán **con voz pero sin voto** los delegados sindicales y los técnicos en prevención no incluidos en el comité.



**(...) En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. (...).** (art. 38.2 y el art. 39 de la LPRL).

En alguna ocasión, puede producirse la necesidad de que también intervengan trabajadores de la empresa en dicho comité. En este caso, lo harán en las mismas

condiciones que los delegados sindicales: **con voz, pero sin voto.**

Las **Competencias y facultades del comité** son:

- ✓ Participar en todo lo referente a la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.
- ✓ Promover iniciativas sobre los métodos y procedimientos para hacer prevención.
- ✓ Realizar las visitas que sean necesarias para conocer la situación de la empresa en materia de seguridad y salud laboral.
- ✓ Tener acceso a la información y documentación que sea necesaria para la correcta ejecución de sus tareas y funciones.
- ✓ Estar informado de las actividades del servicio de prevención si es el caso.
- ✓ Conocer e informar de la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

## Autoevaluación

**El comité de seguridad y salud estará compuesto por:**

- Los delegados de prevención y el empresario.
- Los delegados de prevención y el empresario y/o sus representantes en igual número.
- Por el empresario y/o sus representantes y la mitad de los delegados de prevención.

Incorrecto.

¡Correcto!

No es correcto.

### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto



## 2.3.- Política de prevención.

### Caso práctico



Eugenia se está documentando para **redactar la política preventiva de la empresa**. Debe recoger los principios que orientarán la acción preventiva y además ser coherente con la misión de la empresa y con los objetivos de calidad y medioambiente que acaban de implantar. Ha visto algunos ejemplos y la verdad es que son bastante simples. El técnico del servicio de prevención ajeno que tienen contratado le ha dicho que más que preocuparse por su redacción deberá intentar que realmente se aplique porque algunas empresas redactan una política estupenda, sólo para ponerla en su página web o enmarcarla en la sala de juntas.

¿Qué es la **política de prevención**?

**El art. 2.2.e del RSP 39/1997 contempla que el Plan de PRL** debe reflejar la **política**, los objetivos y metas que en materia pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

**La política** es la declaración de principios y el compromiso con los objetivos que la empresa se pone como meta alcanzar en el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa y su consideración como algo consustancial al trabajo bien hecho.

Estos objetivos deben hacerse explícitos y redactarse de forma breve y clara a modo de catálogo.

**La política debe tener las siguientes características:**

- ✓ Debe ser **apoyada** por la alta dirección y liderada por la gerencia.
- ✓ Debe **definir objetivos** generales ambiciosos, pero alcanzables.
- ✓ Debe partir **como mínimo del cumplimiento con las exigencias legales** y orientarse hacia metas de excelencia.
- ✓ Debe **constituir un compromiso** puesto por escrito.
- ✓ Debe ser **firmada por personas u órganos con responsabilidad** en la empresa.
- ✓ Debe estar **integrada** con otras políticas de la empresa (social,

medioambiental, de calidad...).

- ✓ Debe ser **publicada y difundida** por toda la organización (por ejemplo a través de revistas, intranet y página web de la empresa).
- ✓ Debe **extender su aplicación** por toda la organización, desde las distintas áreas y niveles jerárquicos: la gerencia, los mandos intermedios y la línea operativa.

En los últimos años, la política preventiva se ha fusionado pasando a formar parte del concepto de responsabilidad social y suele aparecer como uno de los objetivos de sostenibilidad social y medioambiental de la empresa.

En el siguiente esquema elaborado por el INSST se muestra cuáles son los elementos que intervienen en el ciclo de mejora continua del sistema preventivo.



[Descripción larga de la imagen](#)

## Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver un ejemplo de la política preventiva que ha establecido una empresa.

[Política de Prevención de Riesgos Laborales de Iberdrola, S.A.](#)

## Citas Para Pensar

El portal del INSST ofrece interesante documentación sobre diversos temas, en el siguiente enlace accedes a un interesante manual sobre **gestión de la prevención en la pequeña y mediana empresa**:

[Documentación INSST](#)

# Autoevaluación

## La política de prevención NO debería ser:

- Un compromiso firme de la dirección con la seguridad y salud laboral.
- Una declaración del mero cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos.
- Una parte integrante de la responsabilidad social de la empresa.

Incorrecto.

Correcto, decir que se va a cumplir la ley es casi como no decir nada, dado que el cumplimiento de las normas legales es obligatorio siempre para todas las empresas y su incumplimiento supone infringir el ordenamiento jurídico y exponerse a sanciones.

No es correcto.

## Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto

## 2.4.- Instrumentos de gestión del plan de prevención.

### Caso práctico

Esta mañana Carmen y María tienen una cita con la directora de Recursos Humanos. Se quejan de la escasa iluminación del pasillo que conduce al almacén. Este riesgo fue detectado por el técnico de prevención del **Servicio de Prevención Ajeno** que realizó la evaluación de riesgos del año pasado, y en la planificación de actuaciones preventivas, se estableció como prioritario. De hecho, la empresa se comprometió a subsanar la deficiencia aumentando los puntos luminosos en el plazo de un mes.



En el seguimiento trimestral que ambas han realizado de la **planificación de actuaciones preventivas**, han podido comprobar que el trabajo no se ha llevado a cabo, con el consiguiente riesgo para los trabajadores de la empresa. Por lo que tienen la intención de solicitar a Eugenia que el trabajo se realice a la mayor brevedad posible.

**El plan de prevención** se aplica a través de dos instrumentos esenciales de gestión, que son la **evaluación de riesgos** y la **planificación de actividades preventivas**.

Ambas se ponen en práctica de forma coordinada:

La primera acción que se requiere es **evaluar los riesgos existentes**. Ésto nos permitirá saber **cuáles son los riesgos existentes y cuál es su gravedad**. Después, si los resultados arrojan como conclusión la necesidad de controlar los riesgos detectados, habrá que planificar las acciones para controlar los riesgos.

Finalizadas las acciones de control, una **nueva evaluación** deberá mostrar que los riesgos ya no existen o se han reducido hasta límites tolerables. En caso contrario, se requerirá una nueva acción de control del riesgo que habrá que planificar, en un ejemplo de ciclo de **mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en la empresa**.

## Recomendación

En el siguiente documento tienes una Guía de simplificación del Plan de prevención:

[Guía de simplificación del Plan de prevención.](#)

## 2.4.1.- Evaluación de riesgos.

¿En qué consiste la **evaluación de riesgos**?  
¿Cómo se hace?

Esta obligación ha sido desarrollada en el capítulo II, artículos del 3 al 7 del RD 39/1997, RSP.

| DATOS IDENTIFICACION DE LA EMPRESA |                       |                 |    | DATOS DE LA EVALUACION |              |       |      |                 |   |   |              |    |   |   |   |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------|----|------------------------|--------------|-------|------|-----------------|---|---|--------------|----|---|---|---|
| EMPRESA                            |                       | ESTABLECIMIENTO |    | FECHA                  | NO. TRAB     | EXP   | SENS |                 |   |   |              |    |   |   |   |
| REALIZADO POR                      |                       |                 |    | CARGO                  |              |       |      |                 |   |   |              |    |   |   |   |
| AREA O PUESTO DE TRABAJO           |                       |                 |    | EVALUACION RIEGO       |              |       |      |                 |   |   |              |    |   |   |   |
| No                                 | Riesgos Identificados | SD              | MA | ME                     | Probabilidad |       |      | Consecuencia    |   |   | Valor Riesgo |    |   |   |   |
|                                    |                       |                 |    |                        | B            | M     | A    | B               | M | A | T            | To | M | I | S |
|                                    |                       |                 |    |                        |              |       |      |                 |   |   |              |    |   |   |   |
| MEDIDAS PREVENTIVAS                |                       |                 |    | PRIORIDAD              |              | FECHA |      | RESPONSABILIDAD |   |   |              |    |   |   |   |
|                                    |                       |                 |    |                        |              |       |      |                 |   |   |              |    |   |   |   |
|                                    |                       |                 |    |                        |              |       |      |                 |   |   |              |    |   |   |   |
|                                    |                       |                 |    |                        |              |       |      |                 |   |   |              |    |   |   |   |

- ✓ **Qué evaluar:** Se debe evaluar todos los puestos de trabajo, especialmente los que vayan a ocupar personas sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 18 años y trabajadores o trabajadoras temporales o procedentes de empresas de trabajo temporal.
- ✓ **Cómo evaluar:** Hay distintos tipos de evaluaciones. A veces la evaluación es un proceso complejo, bien porque haya que ajustarse a una normativa legal (ruido, iluminación,...), o utilizar instrumentos de medición sofisticados (dosímetros de radiación, vibrómetro, medidores de concentración de contaminantes,...), o porque se sospeche que algún daño a la salud de los trabajadores o las trabajadoras pueda tener su origen en un riesgo laboral que no se haya detectado hasta el momento y sea preciso encontrar un medio de evaluación fiable. En estos casos, la evaluación deberá encomendarse a un servicio de prevención que cuente con los medios técnicos y humanos especializados.

La evaluación de riesgos es el proceso que se sigue para conocer los riesgos existentes y estimar su magnitud, como paso previo a la adopción de **medidas preventivas**:

- ✓ **Cuándo evaluar:** Debe realizarse una evaluación de riesgos inicial que se revisará periódicamente en el plazo que se acuerde con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, o cuando se aconseje una revisión de la evaluación inicial por cambios en los equipos, en los procesos de trabajo o en las condiciones de trabajo, o bien por la incorporación de alguna persona cuyas características o estado biológico conocido la hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- ✓ **Qué evaluar:** Se debe evaluar todos los puestos de trabajo, especialmente los que vayan a ocupar personas sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 18 años y trabajadores o trabajadoras temporales o procedentes de empresas de trabajo temporal.
- ✓ **Cómo evaluar:** Hay distintos tipos de evaluaciones. A veces la evaluación es un proceso complejo, bien porque haya que ajustarse a una normativa legal (ruido, iluminación,...), o utilizar instrumentos de medición sofisticados (dosímetros de radiación, medidores de concentración de contaminantes,...), o porque se sospeche que algún daño a la salud de los trabajadores o las trabajadoras pueda tener su origen en un riesgo laboral que no se haya detectado hasta el momento y sea preciso encontrar un medio de evaluación

fiable. En estos casos, la evaluación deberá encomendarse a un servicio de prevención que cuente con los medios técnicos y humanos especializados. Las evaluaciones elementales son aquellas que podría realizar un técnico de prevención de nivel básico con un cierto entrenamiento, aplicando instrumentos de evaluación simples y normalizados. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece una serie de guías de evaluación por sectores de actividad.

A tal fin, la metodología empleada implica, **para cada puesto de trabajo**, la ejecución de cada uno de los apartados siguientes:

- ✓ Propuesta de medidas preventivas.
- ✓ Determinación de prioridades.
- ✓ Documentación del proceso.

Las **fases de la evaluación** son las siguientes:



**1. Analizar el riesgo** utilizando un cuestionario o guía de chequeo que nos permita identificar y describir el riesgo. Existen multitud de métodos para la evaluación global de las condiciones de trabajo, como el método EWA de análisis ergonómico del puesto de trabajo, el método PYMES, etc. Los riesgos que deben valorarse son aquellos que no puedan evitarse.

**2. Estimar el riesgo** determinando su magnitud en función de la severidad del daño (consecuencia) y la probabilidad de que ocurra, teniendo en cuenta el número de personas que pueden verse afectadas. De esta forma, quedarán valorados los riesgos para cada peligro, con el fin de poder clasificarlos según el nivel del riesgo y de este modo poder establecer prioridades para las acciones preventivas en la empresa. Para la severidad del daño se tienen en cuenta las partes del cuerpo afectadas y la naturaleza del daño.

A tal fin, la metodología empleada implica, para cada puesto de trabajo, la determinación de la severidad del daño (tabla 1): LD, D o ED, luego la probabilidad (Tabla 2): B, M o A y luego mezclamos ambas tablas en una matriz y determinamos el tipo riesgo (tabla 3): T, TO, MO, I, IN y, en función del tipo riesgo, se determinan las acciones a emprender y su temporización (tabla 4).

| Tabla 1. SEVERIDAD DEL DAÑO    |  |
|--------------------------------|--|
| <b>LIGERAMENTE DAÑINO (LD)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.</li> <li>✓ Molestias e irritación: dolor de cabeza, disconfort.</li> </ul> |

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>DAÑINO (D)</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.</li> <li>✓ Molestias e irritación: dolor de cabeza, disconfort.</li> </ul>                             |
| <b>MUY DAÑINO (MD)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Amputaciones, fracturas mayores, envenenamientos, lesiones múltiples, lesiones fatales.</li> <li>✓ Cáncer, otras enfermedades que acorten severamente la vida, enfermedades agudas</li> </ul> |

**Tabla 2. PROBABILIDAD DE QUE OCURRA EL DAÑO**

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>BAJA (B)</b>  | El daño ocurrirá raras veces.            |
| <b>MEDIA (M)</b> | El daño ocurrirá algunas veces           |
| <b>ALTA (A)</b>  | El daño ocurrirá siempre o casi siempre. |

**Tabla 3. Magnitud de los riesgos**

| Probabilidad del daño | Severidad del daño             |                       |                         |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                       | <i>Ligeramente dañino (LD)</i> | <i>Dañino (D)</i>     | <i>Muy dañino (MD)</i>  |
| <b>Baja (B)</b>       | Riesgo Trivial (T)             | Riesgo Tolerable (TO) | Riesgo Moderado (MO)    |
| <b>Media (M)</b>      | Riesgo Tolerable (TO)          | Riesgo Moderado (MO)  | Riesgo Importante (I)   |
| <b>Alta (A)</b>       | Riesgo Moderado (MO)           | Riesgo Importante (I) | Riesgo Intolerable (IN) |

**3. Valorar los riesgos** para determinar en qué casos se requiere llevar a cabo medidas de control de los mismos con el fin de priorizar los riesgos. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha diseñado la siguiente tabla como modelo:

**Tabla 4. Tipos de riesgos**

| RIESGO             | ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN            |
|--------------------|-----------------------------------|
| <b>TRIVIAL (T)</b> | No se requiere acción específica. |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>TOLERABLE<br/>(TO)</b>   | No se necesita mejorar la acción preventiva. Se deben considerar mejoras que no supongan una carga económica importante. Hay que realizar comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.   |
| <b>MODERADO<br/>(MO)</b>    | Se debe reducir el riesgo determinando las inversiones necesarias y el tiempo en que se realizarán.<br>Cuando esté asociado a consecuencias extremadamente dañinas, se necesitará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control. |
| <b>IMPORTANTE (I)</b>       | No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se necesiten recursos económicos considerables para controlarlo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.  |
| <b>INTOLERABLE<br/>(IN)</b> | No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.  |

La propuesta de adoptar medidas de control del riesgo será el punto de partida para realizar la planificación de la prevención.

4. “El método **Willian Fine** añade la fase de **Priorización de la actuación** para decidir sobre que riesgos debemos actuar en primer lugar, una vez identificados y valorados todos los riesgos:

1º. **Muy alta** para los riesgos más graves.

2º. **Alta**. Ante riesgos de la misma gravedad, se debe actuar sobre los que tienen mayor probabilidad de ocurrencia.

3º. **Mediana**. Ante riesgos que implican consecuencias muy graves y escasa probabilidad de ocurrencia, actuar antes que sobre riesgos con mayor probabilidad pero que implican consecuencias pequeñas.

4º. **Baja**. Actuar sobre los riesgos que afectan a un mayor número de trabajadores expuestos.

5º. **Muy baja**. Actuar sobre riesgos a los que los trabajadores están expuestos durante más horas dentro de su jornada laboral.”

La evaluación de riesgos debe ser **documentada**, según lo establecido en el **art. 7 del RSP 39/1997**.

**El art. 5 del RSP 39/1997** contempla el **Procedimiento** que debe seguir la Evaluación de Riesgos, detallando que a partir de la información específica de la empresa sobre los siguientes aspectos:

- ✓ la organización.
- ✓ características y complejidad del trabajo.

- ✓ las materias primas.
- ✓ los equipos de trabajo existentes en la empresa.
- ✓ el estado de salud de los trabajadores.

Se determinará a identificar el riesgo existente de:

- ✓ los elementos peligrosos.
- ✓ los trabajadores expuestos a estos peligros.



El procedimiento de la evaluación debe mostrar confianza en el resultado y, para conseguir tal fin, se deben realizar las mediciones, análisis o los ensayos precisos, salvo aquellas operaciones, actividades o procesos que la apreciación directa permita llegar a la evaluación sin necesidad de recurrir a mediciones. Si existe normativa específica de evaluación de riesgos se deberá seguir dicha reglamentación.

Cuando la evaluación requiera mediciones o ensayos se tomarán como **referencia**:

- ✓ Normas UNE.
- ✓ Guías del INSST.
- ✓ Normas internacionales.
- ✓ En ausencia de lo anterior, guías de reconocido prestigio.

## Debes conocer

**El Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997)** en la Sección 1ª- Evaluación de los riesgos- del Capítulo II: Evaluación de riesgos y planificación preventiva, contempla, desde el **art. 3** hasta el **art. 7**, lo relativo a la Evaluación de Riesgos.

Art. 3.: Definición

Art. 4.: Contenido general de la evaluación.

Art. 5.: Procedimiento.

Art. 6.: Revisión.

Art. 7.: Documentación.

## Autoevaluación

**Completa la siguiente afirmación:**

La estimación de un riesgo sirve para determinar su   
mientras que con la valoración se decide si hay que mejorar el  
 de riesgos existente.



En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva **sea superior a un año**, deberá establecerse un **programa anual de actividades**.

Se pueden distinguir **tres tipos de actuaciones preventivas** que deben ser debidamente registradas:

1. **Medidas materiales** para reducir el riesgo en su origen.
2. Las **acciones de información y formación** de los trabajadores y trabajadoras para conseguir que adopten comportamientos seguros ante los riesgos a los que están expuestos.
3. **Procedimientos para el control de los riesgos** a lo largo del tiempo, controlando periódicamente las condiciones de trabajo y el estado de salud de los trabajadores y las trabajadoras.

**El Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997)** en la Sección 2ª- Planificación de la actividad preventiva- del Capítulo II: Evaluación de riesgos y planificación preventiva, contempla, desde el **art. 8** hasta el **art. 9**, lo relativo a la **Planificación**.

Art. 8.: Necesidad de la planificación.

Art. 9.: Contenido.

**El recurso preventivo** es una figura introducida por la reforma de la LPRL de diciembre de 2003, como medida de prevención complementaria y nunca sustitutoria. Consiste en que uno o varios trabajadores o miembros del servicio de prevención designados por la empresa se encarguen de vigilar las actividades preventivas para conseguir un adecuado control de riesgos y corregir las deficiencias de la planificación. Su formación mínima debe ser la de un prevencionista de nivel básico.

## Autoevaluación

**Los principios de la acción preventiva no están redactados de forma aleatoria, sino que han sido enumerados racionalmente, ordena adecuadamente dichos principios:**

- ✔ Planificar la acción preventiva.

- ✓ Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- ✓ Combatir los riesgos en su origen.
- ✓ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ✓ Evitar los riesgos.
- ✓ Dar instrucciones a los trabajadores.
- ✓ Adaptar el trabajo a la persona.
- ✓ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- ✓ Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Enviar

## 2.4.2.1.- Control de riesgos.

---

¿Es necesario realizar un **seguimiento** de los riesgos presentes en la empresa?

El **control de los riesgos** tiene un objetivo muy importante: **mantener los riesgos en un nivel tolerable**. Para lograrlo, la empresa debe poner en práctica una serie de medidas de control periódico de las condiciones de trabajo, así como de su incidencia en la salud del trabajador.



Las **revisiones periódicas** son indispensables para detectar a tiempo el desgaste de máquinas y herramientas o comprobar la fiabilidad de los equipos de protección. Por esa razón constituyen un instrumento indispensable para realizar un control fiable de los riesgos de las condiciones de trabajo.

En la siguiente tabla se recogen las **principales actividades** que una empresa puede llevar a cabo **para el control de los riesgos**:

- ✓ **Inspecciones reglamentarias de seguridad industrial:** se realizan por entidades autorizadas. Verifican y controlan el cumplimiento de la normativa de seguridad industrial en las instalaciones eléctricas, de gases, aparatos a presión, grúas, ascensores, almacenamiento de productos químicos peligrosos, etc.
- ✓ **Revisiones periódicas de equipos de trabajo:** a través de un programa de mantenimiento y de revisiones de seguridad, garantizan el correcto estado de las instalaciones y equipos.
- ✓ **Revisiones periódicas generales de los lugares de trabajo:** se ocupan de que los trabajadores dispongan de los medios y la formación adecuada para mantener su entorno de trabajo en óptimas condiciones de seguridad y salud, prestando especial atención al orden y la limpieza.
- ✓ **Control de riesgos higiénicos:** se realizan mediciones ambientales en las que se identifican las fuentes que generan contaminantes ambientales, trabajadores expuestos, duración de la exposición, etc.
- ✓ **Control de riesgos ergonómicos y psicosociales:** analiza la carga física y mental del puesto de trabajo con el fin de adaptar el puesto a las características individuales del trabajador o trabajadora.
- ✓ **Vigilancia de la salud:** permite ver cómo afectan las condiciones de trabajo a los empleados, por eso el plan de prevención debe contener información relativa a las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al empleado incapacidades superiores a un día, establecer un programa anual de revisión de la salud de los trabajadores.
- ✓ **Coordinación interempresarial:** el RD 171/2004, de 30 de enero, obliga a controlar los riesgos derivados de la interacción entre la actividad de empresas que ejecutan obras o prestan servicios puntualmente en el centro de trabajo y la actividad propia de la empresa, lo cual puede generar riesgos adicionales diferentes de los propios de la actividad de cada una de las empresas por

separado.

El **art. 16.2 del la LPRL** contempla que para disminuir el riesgo, las empresas deben realizar actividades preventivas necesarias y establecer controles de Investigación, Evaluación y Control.

En el **Capítulo V del RSP** trata de las Auditorías y el **art. 16.3 de la LPRL** se establece que cuando se produzca un daño en la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia en la salud prevista en el art. 22 de la LPRL, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, con el fin de detectar las causas de estos hechos.

## Debes conocer

La Guía de la evaluación de riesgos del INSHT expone varios casos prácticos del control de riesgos.

[Evaluación de riesgos del INSHT.](#)

## 2.5.- Documentación del sistema de gestión de la prevención.

### Caso práctico



Ahora que ya está definida la política de la empresa y que cuenta con el apoyo de la alta dirección, Eugenia cree que es un buen momento para preparar el Manual de prevención de la empresa. Falta poco tiempo para ampliar la plantilla de la empresa y ella cree que, si para entonces ya está terminado el manual, se ahorrará mucho tiempo y trabajo en explicaciones cada vez que se incorpore personal nuevo a la empresa. Además gran parte del contenido ya está hecho, sólo falta incluir el nombre del representante de los trabajadores. ¿Habrán decidido ya quién será por fin el delegado o delegada de prevención?

¿Hay que **guardar documentos sobre la prevención**? ¿Qué tipo de documentos hay?

Se trata de una exigencia legal recogida en el **artículo 23 de la LPRL**. El sistema de prevención de la empresa se debe documentar siguiendo criterios similares a los sistemas de calidad. Lo más útil será *normalizar* los documentos de gestión para agilizar y simplificar cada una de las actuaciones preventivas y los registros que las recojan. Así luego será mucho más fácil y rápido comprobar cuáles son las normas de mantenimiento de un equipo, cómo informar de la existencia de un desperfecto o si se ha tenido en cuenta un cambio de las condiciones de trabajo para adquirir nuevos equipos de protección individual.

**El art. 7 del RSP 39/1997** contempla todo lo relacionado con la **documentación relacionada con la Evaluación de Riesgos** y el **art. 37.3 del RSP 39/1997** contempla la **documentación relacionada con la vigilancia en la salud**.

La utilidad de la documentación del sistema será crucial para permitir el seguimiento en el tiempo de la acción preventiva desarrollada y servirá, por ejemplo, para dejar constancia ante la inspección de trabajo de las medidas que la empresa ha venido adoptando en cumplimiento de sus obligaciones.

**El sistema documental se estructura en cuatro niveles:**

- 1. Manual de prevención.**
- 2. Procedimientos del sistema.**
- 3. Instrucciones de trabajo.**
- 4. Registros de datos.**

## 2.5.1.- Manual de prevención y procedimientos del sistema.

---

En la página anterior hemos visto cuáles eran los cuatro niveles del sistema documental, ¿los recuerdas? En este apartado nos vamos a encargar de los dos primeros:

- ✓ **El Manual de Prevención.** Es el documento que describe el sistema de gestión de la prevención de la empresa. Incluye la política en esta materia, estructura de la organización preventiva de la empresa indicando las funciones e interrelaciones de sus miembros y las normas generales de prevención que afectan a todo el personal.



Debe ser firmado por la alta dirección y es conveniente entregar un ejemplar a las personas que se incorporen a la empresa, por lo que conviene que recoja aquella información preventiva que pueda ser del interés general de la plantilla, aunque sin constituir necesariamente un compendio de normas de seguridad.

No es exigible reglamentariamente, aunque sí incluye algunos aspectos que forman parte del contenido del plan de prevención.

- ✓ **Los Procedimientos del sistema de gestión.** Desarrollan de manera estructurada la forma de llevar a cabo las actividades preventivas establecidas, detallando su objeto, el alcance de las acciones, los responsables de su ejecución y su realización o desarrollo. Pueden incluir como anexo los registros a que dan lugar.

Los procedimientos deben estar disponibles para las personas responsables implicadas en las acciones cuya realización deba ajustarse al procedimiento en cuestión. Así por ejemplo, el procedimiento de equipos de protección individual debería estar a disposición de la persona que se encargue de adquirir esos equipos, y de las personas responsables de su entrega y mantenimiento en la empresa. El procedimiento sobre formación preventiva del personal debería entregarse al responsable de formación y al técnico de prevención o persona encargada de impartir esa formación.

En la siguiente lista puede verse **la relación de los posibles procedimientos que pueden definirse en un sistema preventivo**. Ello no significa que deban crearse todos, sino que cada empresa, en función de sus necesidades y de sus características (tamaño, actividad, peligrosidad, plantilla, número de centros de trabajo, etc.) puede decidir cuáles pueden ajustarse a sus necesidades.

- 1.- Elaboración de procedimientos.
- 2.- Control de documentos y registros. Actualización de normativa.
- 3.- Acciones correctivas y preventivas. No conformidades.
- 4.- Evaluación de riesgos.

- 5.- Planificación de la actividad preventiva.
- 6.- Controles periódicos.
- 7.- Formación de los trabajadores y de las trabajadoras.
- 8.- Información. Señalización de SSL.
- 9.- Evacuación y emergencias. Riesgo grave e inminente.
- 10.- Vigilancia de la salud. Medicina en el trabajo.
- 11.- Investigación de accidentes e incidentes. Estadísticas.
- 12.- Equipos de trabajo.
- 13.- Equipos de protección individual.
- 14.- Consulta y participación de los trabajadores.
- 15.- Coordinación de empresas y SPA.
- 16.- Control interno del sistema de prevención. Auditoría interna.

# Autoevaluación

Señala la opción correcta para completar la frase. El Manual de prevención...

- Debe incluir una copia de la LPRL para que todos los trabajadores la conozcan.
- Es exigible reglamentariamente para todas las empresas.
- Debe ser firmado por la dirección de la empresa.
- Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

No es correcto.

No es la opción correcta.

Correcto, es responsabilidad de la dirección de la empresa, y por tanto debe firmarlo.

Incorrecto.

## Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

## 2.5.2.- Instrucciones de trabajo y registros de datos.

---

A continuación completamos la lista de los **niveles** de que consta la **estructura del sistema documental**:

- ✓ **Las Instrucciones de trabajo y las normas de prevención de riesgos laborales.** Detallan aspectos concretos de necesario cumplimiento en la realización de un trabajo o tarea. Las normas podrán ser generales o específicas de un puesto de trabajo o tarea, para que quien la realiza sepa cómo actuar en momentos u operaciones claves para su seguridad personal, la de sus compañeros y la de las instalaciones.



Son indispensables para poder integrar la prevención en toda la organización. A modo de ejemplo de instrucción se puede citar la recomendación de uso de un determinado equipo de protección personal, o efectuar una serie de verificaciones previas de carácter preventivo antes de acometer determinadas tareas (comprobar si están desenchufadas las máquinas antes de proceder a su limpieza, verificar la calidad del aire de un espacio confinado antes de iniciar trabajos en su interior, etc.).

Las instrucciones de trabajo deben entregarse y estar disponibles fácilmente para todas las personas que deban cumplirlas. Su redacción debería encomendarse a los responsables de las áreas de trabajo en coordinación con el personal técnico de prevención.

- ✓ **Registros.** Cada uno de los documentos que contiene información de una acción preventiva es un registro del sistema: formularios de recogida de datos, justificantes de reposición de equipos de protección, un parte de accidente, el resultado de una medición de ruido o el de la vigilancia de la salud de cada trabajador. Son sólo algunos ejemplos de los posibles registros. Este tipo de documentos deben archivarse y conservarse debidamente asegurando la facilidad de acceso para quienes deban conocer su contenido. Pero también han de custodiarse (a veces durante mucho tiempo) y garantizar su confidencialidad. Por este motivo será básico disponer de sistemas de registro de datos que permitan tratar y volcar periódicamente la información para su conservación y custodia.

### Para saber más

En la siguiente enlace puedes ver algunos ejemplos de los documentos

específicos básicos que debe conservar la empresa.

[Documentación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.](#)

(0.11 MB)

## Autoevaluación

**Señala la opción que completa correctamente la frase. Las instrucciones de trabajo ...**

- Son necesarias para integrar la actividad preventiva en todas las actividades de la empresa.
- No forman parte de la gestión de la prevención en la empresa.
- Deben estar disponibles y entregarse a los delegados de prevención.

Correcta, son indispensables para poder integrar la prevención en toda la organización.

Incorrecta. Son necesarias para poder integrar la prevención en toda la organización.

Las instrucciones de trabajo deben entregarse y estar disponibles para todas la personas que deban cumplirlas.

### Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto
3. Incorrecto

## 3.- Responsabilidades y sanciones.

### Caso práctico

Ayer se reunieron los **delegados de personal**, Germán, María y Carmen y decidieron elegir a Carmen como delegada de prevención. Y esta misma mañana ya se ha presentado un problema.

Había un grupo de personas visitando las instalaciones de la empresa y uno de ellos tropezó con una caja que estaba en un lugar inapropiado, causándole una fractura de tibia.



El trabajador que había dejado allí la caja, ya había sido amonestado en otra ocasión por falta de orden, contraviniendo el reglamento de la empresa, así que ahora es probable que sea despedido. Carmen llama a la asesoría de su sindicato para preguntar si puede haber alguna sanción administrativa para la empresa.

El asesor le dice que lo más probable será que el herido reclame una **indemnización por daños y perjuicios a la empresa**. Como mínimo habrá que hacer frente a la responsabilidad civil, pero ¿esa no la cubre el seguro?

¿Qué ocurre si se incumple la legislación sobre prevención? Un trabajador que se niega a utilizar los equipos de protección individual, ¿puede ser sancionado? ¿Puede llegar a existir la responsabilidad penal?

La responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral estaba recogida en la redacción original de la LPRL dentro del Capítulo VII, aunque más tarde parte de sus artículos pasaron a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS) aprobada por el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto con sus respectivas modificaciones.

En el ámbito preventivo, la **responsabilidad** puede ser de varios tipos: **laboral**, **administrativa**, **civil** y **penal**. También puede afectar tanto al trabajador como a la empresa, aunque con diferente alcance en cada caso, como diferente es también el poder de acción que tienen el trabajador y el empresario.

- ✓ **Responsabilidad del trabajador:** Generalmente deberá responder disciplinariamente por sus infracciones de las normas de prevención, pudiendo

ser sancionado por la empresa conforme a las normas previstas en Convenio colectivo y en el propio Estatuto de los Trabajadores. Las sanciones pueden ir desde la amonestación verbal hasta el despido en los casos más graves.

Si el trabajador tuviera la condición de representante de los trabajadores, antes de proceder a su sanción deberá instruirse el correspondiente expediente contradictorio, en el que se escuchará al propio empleado a quien afecta, así como al resto de representantes de los trabajadores.

En todo caso, las sanciones impuestas por infracciones graves y muy graves serán siempre revisables ante la jurisdicción social.

Ningún trabajador por cuenta ajena podrá responder por infracciones administrativas, ya que en esta materia, la LISOS sólo reconoce las infracciones realizadas por empresarios, promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia .

- ✓ **Responsabilidad del empresario:** Pueden verse afectados por la responsabilidad administrativa, civil y penal.

## Autoevaluación

### Un trabajador que desobedece la obligación establecida por la empresa de utilizar el casco de seguridad...

- Tendrá responsabilidad administrativa ante la Inspección de Trabajo.
- Podrá ser objeto de sanción por el delegado o la delegada de prevención de la empresa.
- Podrá ser sancionado por la empresa conforme a las normas disciplinarias de la empresa.

Incorrecto. Un trabajador por cuenta ajena no tendrá responsabilidad administrativa en el ámbito preventivo.

Incorrecto. El delegado de prevención puede recomendar el cumplimiento de las normas de prevención y en particular la utilización de los equipos de protección individual, pero carece de la facultad de imponer sanciones al resto del personal de la empresa.

¡Correcto! El poder disciplinario recae en el empresario, la infracción deberá ajustarse a lo dispuesto en el Convenio colectivo

aplicable en la empresa, pudiendo llegar a sancionarse con el despido en los casos más graves.

## **Solución**

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

## 3.1.- Responsabilidad administrativa y recargo de las prestaciones a la Seguridad Social.

La **responsabilidad administrativa** se produce por vulneraciones a las **normas de prevención**. Es compatible con la responsabilidad civil, aunque no con la responsabilidad penal, pues supondría castigar dos veces a una persona por el mismo hecho, por lo tanto si los hechos fueran considerados delictivos la Administración laboral se abstiene de actuar quedando obligada a comunicarlo a los órganos jurisdiccionales, que serán los que impongan la pena correspondiente al sujeto responsable.



El **art. 3 del RD 5/2000 LISOS** establece la **Concurrencia con orden jurisdiccional penal** donde expresa que no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

La LISOS establece tres tipos de infracciones: leves, graves y muy graves.

- ✓ **Infracciones leves.** Son las que suponen incumplimientos de las normas de PRL en aspectos formales siempre que no supongan riesgos graves para los trabajadores (falta de limpieza, falta de comunicación a la Autoridad Laboral de los AT y EP leves y de la apertura del centro de trabajo,...) Están reguladas en el artículo 11 de la LISOS.
- ✓ **Infracciones graves.** Reguladas en el artículo 12 de la LISOS, que recoge una lista muy amplia de incumplimientos en el ámbito preventivo, como no adoptar medidas de seguridad en la empresa, no aplicar el plan de prevención, no

realizar la evaluación de riesgos o los reconocimientos médicos, no comunicar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales graves, no designar trabajadores encargados de la prevención, superar los niveles máximos de exposición permitidos, incumplir el deber de información, formación, consulta, participación y archivo de la documentación, entre otros incumplimientos de carácter general.

- ✓ **Infracciones muy graves.** Reguladas en el artículo 13 de la LISOS. Las infracciones más graves son aquellas de las que se derivan riesgos graves para la seguridad y salud de los trabajadores en general, o cuando sin ser riesgos graves, se infringen las medidas de especial protección hacia los colectivos más sensibles (trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, menores y personas cuyas características personales o estado biológico fuera incompatible con las condiciones del puesto). Se incluyen también en este apartado las vulneraciones del derecho a la paralización de actividad, aquellas en las que la falta de medidas preventivas derive en una situación de riesgo grave e inminente y la infracción de las obligaciones de coordinación de actividades empresariales reguladas en el RD 171/2004 y en la Ley de subcontratación en el sector de construcción, entre otras.

El art. 40 de la LISOS contempla las sanciones y el art. 41 de la LISOS la reincidencia.

### **Recargo de las prestaciones económicas a la Seguridad Social:**



**TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Las sanciones administrativas, civiles y penales serán **compatibles**

con el recargo de las prestaciones económicas a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en el art.164 del **RDL 8/2015, de 30 de octubre, de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**, *el cual deroga al art.123 LGSS del RDL 1/94*, determina el "**Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional**" que detalla lo siguiente:

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional (EP) se aumentarán, **según la gravedad** de la falta, de un **30% a un 50%**, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.
2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado

anterior recaerá directamente **sobre el empresario infractor** y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es **independiente y compatible** con las de todo orden, **incluso penal**, que puedan derivarse de la infracción.

## Para saber más

En los siguientes enlaces puedes ver la legislación consolidada con todas sus modificaciones del Real Decreto Legislativo (RDL) 5/2000, de 4 de agosto, de la LISOS y la Ley sobre Infracciones y Sanciones (LGSS) en el Orden Social.

[RDL 5/2000 LISOS.](#)

[RDL 8/2015, de 30 de octubre, de la Ley General de la Seguridad Social \(LGSS\).](#)

## Caso práctico

Aquí tienes un caso práctico real del ámbito jurídico y las responsabilidades del empresario.

[Caso práctico del ámbito jurídico: responsabilidades y sanciones.](#)

[Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.](#)

## 3.1.1.- Sanciones administrativas.



La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano encargado de tramitar los expedientes de infracción y elevar a la autoridad laboral las propuestas de sanción (multas). La cuantía de las mismas se establece aplicando los criterios de graduación de las infracciones al caso concreto, en atención a la peligrosidad de la actividad, al número de trabajadores y trabajadoras a quienes afecta, a la gravedad de los daños o a la existencia de advertencias previas por parte de la Inspección, por ejemplo.

El art. 40.2. de la LISOS contempla los importes de las sanciones en materia de PRL que se recogen en la siguiente tabla:

### Importes de las sanciones administrativas.

| GRADO          | LEVES                 | GRAVES                    | MUY GRAVES                  |
|----------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Mínimo.</b> | De 40 a 405 euros.    | De 2.046 a 8.195 euros.   | De 40.986 a 163.955 euros.  |
| <b>Medio.</b>  | De 406 a 815 euros.   | De 8.146 a 20.490 euros.  | De 163.956 a 409.890 euros. |
| <b>Máximo.</b> | De 816 a 2.045 euros. | De 20.491 a 40.985 euros. | De 409.891 a 819.780 euros. |

Por último hay que señalar que la LPRL prevé la posibilidad de establecer otro tipo de sanciones administrativas consistentes en la limitación para las empresas infractoras de optar a contratos con las administraciones públicas.

## Para saber más

Si quieres conocer la relación completa de las infracciones administrativas en materia de prevención, puedes consultar los artículos 11, 12 y 13 de la LISOS en el siguiente enlace:

[Base de datos de legislación. LISOS.](#)

# Autoevaluación

Una empresa que no ha realizado la evaluación de riesgos de un puesto de trabajo que va a ser ocupado por una trabajadora embarazada, ¿en qué tipo de infracción incurre?

- Infracción leve.
- Infracción grave.
- Infracción muy grave.

Incorrecto.

No es correcto.

¡Correcto! No llevar a cabo la evaluación de riesgos constituye en general una infracción grave, pero si el puesto de trabajo va a ser ocupado por una trabajadora embarazada la infracción pasa a ser muy grave por vulnerarse la obligación de especial protección de la maternidad recogido en el artículo 25 de la LPRL.

## Solución

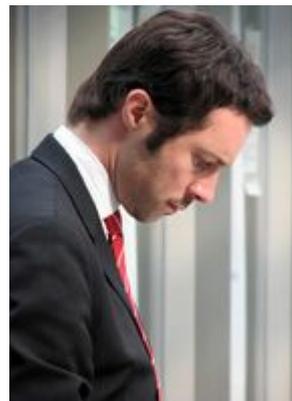
1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

## 3.2.- Responsabilidad civil.

---

Si en una empresa alguna persona resultara herida por incumplimiento de las normas de prevención, ¿podría reclamar una indemnización a la empresa? ¿Y si la persona herida no fuera un trabajador de la empresa?

La responsabilidad civil tiene la finalidad de reparar los daños causados por el incumplimiento de las obligaciones. Es compatible con la responsabilidad administrativa y con la responsabilidad penal.



La responsabilidad civil puede ser de dos tipos:

- ✓ **Responsabilidad Civil Contractual.** Es una responsabilidad que surge del carácter contractual de la relación laboral. Nace al amparo del artículo 1101 del Código Civil, que declara responsable al empresario de los daños y perjuicios (físicos, psíquicos o materiales) causados a los trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones, y por ello tiene la obligación de indemnizarles. El importe de las indemnizaciones que puedan corresponder lo fijará el juez. Hay que señalar que el empresario negligente en el cumplimiento de sus obligaciones, no quedará libre de la obligación de reparar el daño, ni siquiera aunque concurriera responsabilidad del propio trabajador a quien ha afectado ese daño, aunque en este caso la indemnización sería menor. El importe de las indemnizaciones que puedan corresponder lo fijará el juez.
- ✓ **Responsabilidad Civil Extracontractual.** Está regulada en los artículos 1903 y 1904 del Código Civil y también en los artículos 109 y 122 del Código Penal. Se trata de una responsabilidad de naturaleza reparadora que aparece cuando se reclama contra otras personas distintas del empresario, pero que están bajo su responsabilidad, como los cargos directivos, el personal técnico o los trabajadores en general. La persona demandante podría ser otro trabajador o una tercera persona, por ejemplo, un cliente, o un visitante de la empresa que reclama al empresario por los daños que le han causado las personas que están bajo su responsabilidad.

Ambas responsabilidades (contractual y extracontractual) son asegurables mediante el recurso a un contrato de seguro y compatibles con las demás responsabilidades legales.

### Caso práctico

En el siguiente enlace tienes un caso práctico de PRL en el ámbito jurídico y las responsabilidades y sanciones.

Caso práctico del ámbito jurídico.

## 3.3.- Responsabilidad penal.

---

Desde 1995 el Código Penal reconoce como delito la puesta en peligro grave de la integridad física de los trabajadores por infracción de las normas de prevención. Tipificar como delito estos incumplimientos supuso un hecho de gran relevancia. La responsabilidad penal conlleva multas económicas y penas de prisión que, aunque se imponen con poca frecuencia, sí dan idea de la importancia que la seguridad y salud en el trabajo tiene para la sociedad



La responsabilidad final se tipifica imponiendo diferente castigo según se trate de un delito doloso o un delito por imprudencia grave:

- ✓ **Artículo 316** que tipifica el **delito doloso** de puesta en peligro grave de la vida, la salud o la integridad de los trabajadores por infracción de la normativa de prevención. Hay que señalar que el delito se produce por la puesta en peligro grave, sin que sea necesario que se produzca el daño para la salud del trabajador. En este caso serán aplicables penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, que consiste en una multa económica cuya cuantía se calcula en función del nivel de renta.
- ✓ **Artículo 317** tipifica el mismo tipo de delito, pero causado por **imprudencia grave**. En este caso, se castiga con la pena inferior en grado, es decir con prisión y multa de 6 meses.

La diferencia entre delito doloso o delito por imprudencia grave está en que en el primer caso de delito doloso hay una clara conciencia del peligro o voluntad efectiva de causar daño (por lo que se castiga con una pena mayor) y en el segundo caso de delito por imprudencia grave no hay voluntad de causar daño, pero sí negligencia o imprudencia grave con infracción de las normas de prevención.

También podría existir responsabilidad penal (aunque no específicamente derivada de incumplimientos en el ámbito preventivo) cuando sí se materialice el daño, por los delitos de homicidio, lesiones y faltas contra las personas.

Por ejemplo, si en una máquina el empresario quita la protección para que se produzca un mayor número de productos resulta un delito doloso pero si el trabajador ocasiona un accidente de trabajo fruto de una caída por no utilizar los medios de prevención y protección adecuados es un delito por una imprudencia grave.

**¿Sabías que...?**

Sólo las personas físicas pueden incurrir en responsabilidad penal, de modo que cuando se trate de empresas con personalidad jurídica (por ejemplo una sociedad mercantil), serán declarados responsables penalmente los administradores o personas encargadas del servicio y en general, quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para evitarlo. Como sabes, la responsabilidad penal es compatible con la civil, pero no con la responsabilidad administrativa, sin embargo, ante un incumplimiento en concreto podría ser responsable administrativamente la empresa con personalidad jurídica y penalmente el administrador de la misma, pues en ese caso no coincide el sujeto responsable.

## Autoevaluación

### La responsabilidad penal por la puesta en peligro grave de la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores ...

- Siempre supone pena de prisión de 6 meses a 3 años.
- Se castiga con la pena inferior en grado si se debe a imprudencia grave.
- Sólo conlleva pena de prisión cuando es un delito intencionado o doloso.

No es correcto.

Correcto.

Incorrecto.

### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto

## Caso práctico

Te presentamos un caso práctico de delito doloso que te aconsejamos que leas con detenimiento:

Caso práctico de delito doloso (VII-Dolo).

## 4.- Para finalizar.

---



Terminamos señalando que si bien en todos los trabajos existen riesgos, el sector de las oficinas no se caracteriza por una gran siniestrabilidad laboral.

Has comprobado que para disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, es preciso realizar una evaluación para detectar los riesgos y adoptar las medidas preventivas adecuadas que atenúen o disminuyan dicho riesgo.

Después de estudiar las unidades de trabajo sobre Prevención de Riesgos Laborales, estamos seguros de que sabrás desempeñar tu trabajo siendo consciente de los riesgos que entraña y estando preparado y formado o formada para afrontarlos.

### Para saber más

A continuación te mostramos el enlace del INE y otros específicos de otra CCAA donde podrás encontrar estadísticas sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales que te pueden resultar de interés.

[Estadísticas sobre Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.](#)

[Informe anual de siniestralidad de accidentes de trabajos de Canarias.](#)

## Anexo.- Licencias de recursos.

### Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

| Recurso (1)   | Datos del recurso (1)   | Recurso (2)   | Datos del recurso (2)   |
|---|---|---|---|
|    | Autoría: Jose Antonio Carretero<br>Licencia: CC by-nc-sa<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/jose1969/1048131611/">http://www.flickr.com/photos/jose1969/1048131611/</a>   |    | Autoría: Jose Antonio carretero<br>Licencia: CC by-nc-sa<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/jose1969/2485604871/">http://www.flickr.com/photos/jose1969/2485604871/</a> |
|    | Autoría: obintcp<br>Licencia: CC by-nc-sa<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/obintcp/3930437475/">http://www.flickr.com/photos/obintcp/3930437475/</a>  |    | Autoría: 'PaiO<br>Licencia: CC by<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/bluefever/2547557832/">http://www.flickr.com/photos/bluefever/2547557832/</a>                      |
|  | Autoría: br1dotcom<br>Licencia: CC by<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/br1dotcom/4166121861/">http://www.flickr.com/photos/br1dotcom/4166121861/</a>  |  | Autoría: Ronan tlv<br>Licencia: CC by-nc<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/ronan_tlv/2558417344/">http://www.flickr.com/photos/ronan_tlv/2558417344/</a>               |
|  | Autoría: UTPL VIA Comunicaciones<br>Licencia: CC by-nc-sa<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/utpl/2473344196/">http://www.flickr.com/photos/utpl/2473344196/</a>  |  | Autoría: loungeire<br>Licencia: CC by-nc-sa<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/loungeire/98625648/">http://www.flickr.com/photos/loungeire/98625648/</a>                |
|  | Autoría: 婊儿喵喵<br>Licencia: CC by-nc-sa<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/crystaljingsr/3915516172/">http://www.flickr.com/photos/crystaljingsr/3915516172/</a><br><a href="http://www.flickr.com/in/photostream/">/in/photostream/</a> |  | Autoría: stevendepolo<br>Licencia: CC by<br>Procedencia:<br><a href="http://www.flickr.com/photos/stevendepolo/3020452429/">http://www.flickr.com/photos/stevendepolo/3020452429/</a>         |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|  | <p>Autoría: egor.gribanov<br/>Licencia: CC by<br/>Procedencia:<br/><a href="http://www.flickr.com/photos/gribanov/3467906750/">http://www.flickr.com/photos/gribanov/3467906750/</a></p> |  | <p>Autoría: ghindo<br/>Licencia: CC by<br/>Procedencia:<br/><a href="http://www.flickr.com/photos/ghindo/1739299123/">http://www.flickr.com/photos/ghindo/1739299123/</a></p>    |
|  | <p>Autoría: Esparta<br/>Licencia: CC by<br/>Procedencia:<br/><a href="http://www.flickr.com/photos/esparta/3483781370/">http://www.flickr.com/photos/esparta/3483781370/</a></p>         |  | <p>Autoría: 5Volt<br/>Licencia: CC by-nc-sa<br/>Procedencia:<br/><a href="http://www.flickr.com/photos/5volt/2081126207/">http://www.flickr.com/photos/5volt/2081126207/</a></p> |
|  | <p>Autoría:batega<br/>Licencia: CC by<br/>Procedencia:<br/><a href="http://www.flickr.com/photos/batega/1596898776/">http://www.flickr.com/photos/batega/1596898776/</a></p>             |   |  |