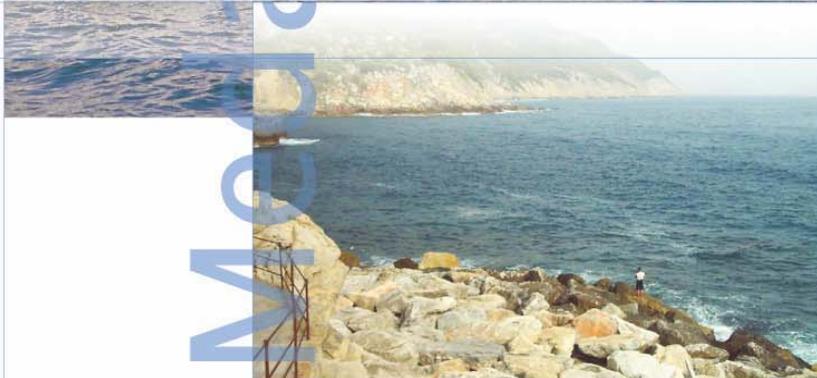




Medidas contra la exclusión y el
desempleo en áreas litorales

Proyecto Medas 21

Manual de Prevención de Riesgos Laborales en acuicultura



Iniciativa comunitaria
EQUAL



*"Este manual ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el
marco de la Iniciativa Equal 2002 - 2004"*

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN ACUICULTURA**

© Fundación General de la Universidad Politécnica de Madrid

Depósito Legal:

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo del autor/a.

PRESENTACIÓN

El Proyecto MEDAS 21, desarrollado en el marco de la Iniciativa EQUAL del Fondo Social Europeo, es una iniciativa impulsada por los principales agentes sociales y económicos implicados en la problemática de discriminación laboral que sufren las zonas del litoral español afectadas por la crisis del sector pesquero. Su objetivo es impulsar la generación de alternativas viables de inclusión laboral, estimulando y apoyando la creación de empresas en estas zonas.

El descenso de las capturas en los caladeros nacionales, las limitaciones derivadas del establecimiento de las cuotas pesqueras, junto con la dificultad para acceder a los caladeros de países terceros, está generando un alto nivel de desempleo en numerosas zonas de nuestro litoral. En algunas los pescadores tienen trabajo en otros sectores, pero están desarraigados por desempeñar actividades ajenas a su forma tradicional de vida, otras se están despoblando. Todo ello se traduce en una situación de desigualdad socioeconómica y laboral que genera malestar social y baja calidad de vida en términos comparativos con las regiones desarrolladas de la Unión Europea.

Desde esta perspectiva, el desarrollo de la acuicultura es uno de los factores clave en el que se basa la propuesta del Proyecto MEDAS 21. Como actividad complementaria a la pesca, la acuicultura puede abastecer el mercado con productos de alta calidad, de forma continua y a precios moderados, respetuosos con el medio ambiente y compatibles con la conservación de los recursos marinos.

España, con sus más de 10.000 kilómetros de costas y su elevado consumo de pescado, tiene un gran potencial para el desarrollo de los cultivos acuícolas. Posee además una floreciente estructura empresarial y dispone de una considerable experiencia en investigación y desarrollo de tecnologías de cultivo, para las que es viable la transferencia de recursos desde sectores próximos, como el pesquero, el naval y el de bienes de equipo.

Entre las actuaciones generadas por el Proyecto MEDAS 21 y como instrumento de soporte para el apoyo a la creación de empresas acuícolas se han elaborado un total de 3 estudios y 23 manuales de asesoramiento, dirigidos a aportar a los potenciales emprendedores y emprendedoras las capacidades necesarias en el proceso de diseño de las iniciativas empresariales.

En estos documentos se recogen de forma estructurada una serie de conocimientos necesarios para la puesta en marcha y desarrollo de empresas acuícolas.

La publicación está organizada en tres módulos:

- Estudios de los sectores pesquero y acuícola.
- Manuales de asesoramiento para la gestión de empresas acuícolas.
- Manuales de asesoramiento en procesos de producción acuícola.

La seguridad de los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo es un aspecto prioritario que toda empresa debe contemplar entre sus objetivos. Por medio del presente manual, denominado **“Manual de Prevención de Riesgos Laborales en acuicultura”**, las empresas acuícolas, pueden conocer los riesgos específicos de sus trabajadores y trabajadoras, los puntos clave a tener en cuenta para su prevención y la metodología a seguir para la correcta gestión de dicha prevención.

Además, en el manual se resalta la importancia de la salud laboral en el ambiente de trabajo, como un mutuo beneficio entre trabajadores y trabajadoras y empresas.

Todos los manuales realizados incorporan los conocimientos y, sobre todo, la experiencia de un numeroso grupo de profesionales altamente cualificados en las distintas áreas, aglutinados a través de las diferentes entidades participantes en el Proyecto MEDAS 21, que esperamos sean de gran utilidad a los emprendedores y emprendedoras, agentes sociales y económicos implicados en esta actividad.

Ignacio Claver Farias
Agustín Molina García

Directores Proyecto MEDAS 21

DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REDACCIÓN

> Dirección y Coordinación

- Ignacio Claver Farias - Catedrático de la Universidad Politécnica de Madrid
- Agustín Molina García - Profesor Titular de la Universidad Politécnica de Madrid

> Responsables de los bloques temáticos

- Estudios de los sectores pesquero y acuícola: Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras
- Manuales de asesoramiento para Gestión de Empresas acuícolas y otras actividades de diversificación: Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC), Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS), Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo (SERCOBE)
- Manuales de asesoramiento para procesos de producción en acuicultura marina y continental: Asociación Empresarial de Productores de Cultivos Marinos (APROMAR), Organización de Productores Piscicultores (OPP), Universidad Politécnica de Madrid (UPM)

> Equipo de coordinación y supervisión técnica

- Beatriz Gatóo O'Shea - Licenciada en Ciencias Biológicas
- César García Aranda - Licenciado en Ciencias Ambientales
- David Poderoso Godoy - Ingeniero de Montes
- Inés Moreno Ruiz - Ingeniera de Montes
- Bárbara O'Shea Mesa - Licenciada en Ciencias Químicas

> Diseño final y coordinación de la edición

- Vicente Arregui Martínez de Lejarza - Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC)

SOCIOS DE LA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO MEDAS 21

Algor Consultoría y Sistemas • Asociación de Mulleres e Familias do Ámbito Rural (AMFAR) • Asociación Empresarial de Productores de Cultivos Marinos (APROMAR) • Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) • Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo (SERCOBE) • Ayuntamiento de A Guarda • Ayuntamiento de Barbate • Cofradía de Pescadores de Barbate • Cofradía de Pescadores de Cádiz • Cofradía de Pescadores de Santa Tecla de A Guarda • Consellería de Medio Ambiente de la Xunta de Galicia • Dirección General de Costas del Ministerio de Medio Ambiente • Consellería de Pesca Marisqueo y Acuicultura de la Xunta de Galicia • Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC) • Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras de Andalucía • Federación de Comunicación e Transportes de Comisions Obreiras de Galicia • Federación de Comunicación y Transporte • Fundación Alfonso Martín Escudero • Fundación General de la Universidad Politécnica de Madrid (FGUPM) • Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) • Organización de Palangreros Guardeses (ORPAGU) • Organización de Productores Piscicultores (OPP) • Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación • Grupo Tragsa • Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.

TEMA 1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN.

- 1.1. Política preventiva.
- 1.2. Mejora continua.
- 1.3. Propuesta de compromiso empresarial.

TEMA 2. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN.

- 2.1. Responsabilidad y obligaciones.
- 2.2. Competencia y capacitación.
- 2.3. Documentación.
- 2.4. Comunicación.

TEMA 3. EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS LABORALES.

- 3.1. Introducción.
- 3.2. Procedimiento para la evaluación de riesgos laborales.
- 3.3. Evaluación general de riesgos laborales.

TEMA 4. PLANIFICACIÓN.

- 4.1. Planificación.
- 4.2. Objetivos.
- 4.3. Prevención de peligros y control de riesgos existentes.
- 4.4. Control de los cambios.
- 4.5. Control de sucesos.
- 4.6. Información, formación y consulta a los trabajadores y trabajadoras.

TEMA 5. AUDITORÍA.

- 5.1. Generalidades.
- 5.2. Alcance y ámbito.
- 5.3. Examen y revisión por la Dirección.

ANEXOS DENTRO DEL MANUAL.

1. Conceptos básicos y definiciones en Salud Laboral.
2. Relación de Procedimientos del sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
3. Lista de legislación de seguridad y salud en la que se definen procedimientos de evaluación.
4. Lista no exhaustiva de las Normas y Guías aplicables a la evaluación de distintos tipos de riesgo.
5. Modelo de formato para la evaluación general de riesgos.
6. Modelo de formato para la evaluación subjetiva de riesgos.
7. Relación de riesgos por actividad o puesto de trabajo.
8. Modelo de formato de resultado de la evaluación.

ANEXOS EN SEPARATA DEL MANUAL

- I. Riesgos más determinantes para la seguridad y la salud en el sector acuícola.
- II. Legislación Española en Prevención de Riesgos Laborales y Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OIT).
- III. Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- IV. Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- V. Evacuación de buceadores y buceadoras profesionales accidentados a centros de medicina hiperbárica.
- VI. Estructura del Sistema de Gestión de Prevención para Instalaciones de Piscifactoría.

INTRODUCCIÓN.

El Manual del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales se ha estructurado sobre la base de los requisitos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales complementando las carencias que presenta en relación a la sistemática de un sistema de gestión certificable con las directrices de la OIT y los procedimientos de la norma UNE 81900: 1996 EX.

El Manual tiene la siguiente estructura:

- Política de prevención.
- Organización de la prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación preventiva.
- Auditoría.

En la actualidad, en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales no existe un modelo que se haya impuesto a nivel global. No existe una Norma UNE-EN-ISO 18001 sobre sistemas de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, por ello han proliferado sistemas, modelos, borradores, guías y normas, de entre todas ellas, en el Estado español tienen importancia las siguientes:

- o Las directrices de la Unión Europea (documento 0135/4/99) de carácter voluntario, no certificables y que no requieren auditorías externas obligatorias.
- o Las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dan orientaciones sobre el sistema de gestión incluyendo el marco supranacional, las directrices estatales y otras directrices específicas. No es certificable.
- o La Norma experimental española UNE 81900: 1996 EX. certificable y basada en la Norma medioambiental ISO 14001 que previsiblemente será retirada próximamente.

- La Norma internacional OHSAS 18001. Norma certificable y que está concebida y estructurada sobre la Norma de Calidad ISO 9001 recogiendo las aportaciones de numerosas Normas, entre otras de las tres citadas anteriormente, esta norma se va extendiendo entre las principales empresas, en nuestro país, CEPSA ha comenzado a implantarla.

Las diferencias entre ellas radican en el enfoque sobre la certificación, la voluntariedad y el nivel de especificación.

Además, la legislación aplicable en el Estado español determina y prefigura de forma implícita los requisitos de un sistema de gestión.

La Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 14, establece una serie de medidas de gestión. A su vez, el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en su artículo 2, fija el establecimiento de una acción preventiva a través de un Plan de Prevención que incluye una estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para ello.

TEMA 1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN.

1.1. Política preventiva.

La Dirección de la empresa asegurará un liderazgo y compromiso firme con las actividades del **Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales** en la empresa y con su integración en el sistema general de gestión de la misma.

La Dirección, en consulta con los trabajadores y trabajadoras y sus representantes (Art. 33 LPRL), expondrá por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que será:

- Específica para la empresa.
- Concisa y clara, fechada y firmada por la Dirección.
- Difundida en todos los niveles de la empresa y fácilmente accesible a todo el personal.
- Revisada y actualizada.

La **política preventiva** deberá incluir los siguientes principios y objetivos fundamentales:

- La protección de la seguridad y la salud de todo el personal mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo (Art. 14.2 LPRL).
- El cumplimiento estricto de las normas legales pertinentes, los programas voluntarios, la negociación colectiva en salud laboral y otras normas internas que se establezcan (Art. 14.3 LPRL).
- La garantía de que los trabajadores y trabajadoras y sus representantes serán consultados y animados a participar activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión (Art. 18.2 y Cap. V LPRL).
- La mejora continua del Sistema de Gestión (Art. 14.2 LPRL).

La **participación** de los trabajadores trabajadoras es un elemento esencial del Sistema de Gestión Preventivo en la empresa (Art. 18 LPRL):

- El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales deberá asegurar que los trabajadores y trabajadoras, y sus representantes en materia preventiva, son consultados, informados y formados en todos los aspectos de seguridad y salud relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia (Arts. 18, 19 y 33 LPRL).
- La Dirección adoptará medidas para que los trabajadores y trabajadoras, y sus representantes, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en todos los procesos del Sistema de Gestión (Arts. 36, 37 y 39 LPRL).
- La Dirección asegurará el establecimiento y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud. (Arts. 24, 35 y 38 LPRL).

1.2. Mejora continua (Arts. 16.1 LPRL y 6 RSP).

La eficacia del Sistema de Gestión para la Prevención de los Riesgos Laborales requiere la mejora continua del mismo por medio de la incorporación de las mejoras técnicas, los nuevos métodos de producción y organización, la mejora continuada de las condiciones de trabajo y la satisfacción de las exigencias legales con origen en la negociación colectiva y en los cambios normativos.

Se adoptarán y aplicarán **disposiciones de mejora continua** que habrán de tener en cuenta:

- Los objetivos de seguridad y salud de la empresa.
- Los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos.
- Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia preventiva.
- Las investigaciones y vigilancia de la salud (causas y efectos).
- Los cambios normativos.
- Los resultados de los programas de protección y promoción de la salud laboral.

1.3. Propuesta de compromiso empresarial con la Prevención de Riesgos Laborales.

> Política de prevención de la empresa.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, establecen la obligación empresarial de disponer de un Sistema de Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales.

Así mismo, en el Art. 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se establece que:

"La prevención debe ser desarrollada en el seno de la empresa que deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización y planificación del trabajo, en las condiciones que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma".

En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un sistema de prevención para gestionar adecuadamente todos y cada uno de los requisitos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa legal aplicable así como todos aquellos que la organización voluntariamente asuma.

> Compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo.

La mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y de los que trabajen en sus instalaciones, es para la Dirección un objetivo esencial que ha de ser alcanzado mediante la aplicación de una política de prevención de los riesgos laborales fundamentada en la integración de ella en la gestión de todos los niveles de la empresa.

La Dirección asegurará que toda la organización sea consciente de su responsabilidad en la efectividad del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

> **Principios básicos.**

- La salud laboral y la seguridad es un objetivo básico de la empresa asumido por la Dirección de la misma como una responsabilidad directa de la mayor importancia esforzándose en el incremento progresivo de los niveles de bienestar de los trabajadores y trabajadoras mediante la mejora continuada de las condiciones de trabajo.
- La seguridad y la salud forman parte de los criterios de gestión de la empresa, valorándose los resultados e integrando sus objetivos en todas las decisiones y acciones.
- Las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, son inseparables de toda actividad laboral y alcanzan a todo el personal de la empresa.
- La responsabilidad de la Dirección en materia preventiva debe ser complementada con la participación activa de todo el personal de la empresa en el mantenimiento y mejora de la seguridad y la salud en los puestos de trabajo.

Con el fin de cumplir con estos principios básicos, se implanta un **Sistema de Gestión Preventiva** que fija los criterios de actuación de la empresa para la prevención de los riesgos laborales.

La empresa, a través del Sistema de Gestión, establece los siguientes **compromisos**:

- Asegurar de manera estricta el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral.
- Eliminar todos los riesgos que sea posible, evaluando y controlando todos aquellos que no hayan podido evitarse.
- Combatir los riesgos en su origen, incluyendo la prevención de riesgos laborales en el diseño de nuevos procesos e instalaciones.
- Integrar la gestión de la prevención en todos los niveles jerárquicos formando a los mandos para el desarrollo de sus funciones en materia de prevención.
- Establecer un sistema que garantice a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo.

- Formar e informar adecuadamente a todos los trabajadores y trabajadoras para que puedan desarrollar su trabajo de forma segura y saludable.
- Consultar y dar la máxima participación a los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes en materia de prevención en todos aquellos aspectos que puedan afectar a su seguridad y su salud.
- Establecer controles activos y a través de auditorías que permitan una mejora continua de los Sistemas de Prevención de los Riesgos Laborales.
- Establecer un protocolo con empresas contratistas, subcontratistas y proveedoras por el cual se exija el cumplimiento estricto de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Promover actitudes que favorezcan la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Estos principios y compromisos constituyen la **política** de la empresa en materia de prevención e riesgos laborales, entendiéndose que su consecución es una obligación empresarial y de todos y cada uno de los miembros de la organización.

Fdo.

(Representante de la Alta Dirección).

TEMA 2. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN.

2.1. Responsabilidades y obligaciones (Cap. III LPRL).

La Dirección:

- Asume la máxima responsabilidad del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.(Art. 14.2 LPRL).
- Asigna las responsabilidades, con la obligación de rendir cuentas, y la autoridad necesaria, al Director o Directora de administración y al departamento de personal a su cargo para el desarrollo, la aplicación y la puesta en práctica del Sistema de Gestión (Art. 1.1 RSP).

El departamento de personal establecerá las estructuras y procesos (procedimientos e instrucciones técnicas) para (Art. 2.1 RSP):

- Garantizar que la salud y la seguridad sea una responsabilidad de todos los niveles de la empresa, que sea conocida y aceptada. (Art. 1.1 RSP).
- Determinar la modalidad de la organización preventiva y los procedimientos de funcionamiento con los órganos de la misma: Servicio de Prevención, Delegados y Delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
- Definir y comunicar a todos los miembros de la empresa la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos relacionados con la seguridad y la salud (Art. 18 LPRL).
- Asegurar una supervisión efectiva que garantice la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras (Art. 16 LPRL).
- Promover la cooperación y comunicación entre todas las personas miembros de la empresa (Art. 18 LPRL).
- Cumplir los requisitos legales establecidos y los compromisos voluntarios adquiridos.
- Establecer y aplicar objetivos medibles (Art. 16.2 LPRL).

- Establecer programas de prevención y promoción de la salud (Art. 2.3 y Cap. II-Secc. 2ª RSP).
- Asegurar la plena participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes (Art. 1.2 RSP).
- Proporcionar los recursos necesarios que garanticen el desempeño de los cometidos a las personas responsables del Sistema de Gestión y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras (Art. 30 LPRL).
- Determinar las personas (Art. 12 RSP) con responsabilidad, autoridad y obligación encargadas de:
 - Desarrollar, aplicar, examinar y evaluar el Sistema de Gestión.
 - Informar a la Alta Dirección sobre el funcionamiento y resultados del Sistema de Gestión.

2.2. Competencia y capacitación (Art. 19 LPRL).

El departamento de personal deberá:

- Definir los requisitos de formación necesarios para que todas las personas en la empresa sean competentes en los deberes y obligaciones relativos a la salud laboral.
- Asegurar que los responsables de identificar, eliminar o controlar los riesgos relacionados con el trabajo y para aplicar el Sistema de Gestión tienen la formación adecuada (Art. 11.1 RSP).
- Establecer los programas de capacitación que deberán:
 - Hacerse extensivos a todos los miembros de la empresa.
 - Ser impartidos por personas competentes (Art. 31.3.d LPRL).
 - Ofrecer de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados (Arts. 19.1 y 37.2 LPRL).
 - Ser evaluados para asegurar su eficacia. Incluyendo la opinión por parte de los participantes del grado de comprensión y retención de la formación.

- Ser revisados periódicamente, con la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, y modificados en función de la necesidad y garantía de su eficacia (Art. 33.1.e LPRL).
 - Estar suficientemente documentados.
 - La formación deberá ser impartida sin costes para el personal empleado debiendo comprender una parte teórica y otra práctica (Art. 19.2 LPRL)
- o Asegurar la formación y capacitación de los responsables de realizar las auditorías, tanto las exigidas por la LPRL como aquellas internas del propio Sistema de Gestión.

2.3. Documentación (Arts. 23 LPRL y 7 RSP).

Los registros documentales constituyen la evidencia formal de la implantación del Sistema de Gestión y de la información sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

Deberán estar redactados con claridad y presentarse de manera que puedan comprenderla las personas que tienen que utilizarla.

Se revisarán, difundirán y deberán ponerse a disposición de todo el personal de la empresa que lo requieran.

Los registros relativos a la seguridad y la salud tienen que archivarse y conservarse en la propia empresa. Los datos recopilados se clasificarán en función de sus características y origen. Podrán ser consultados por los trabajadores y trabajadoras y puestos a disposición de la Autoridad Laboral cuando se requieran.

En función del tamaño y la actividad de la empresa, la documentación relativa al Sistema de Gestión deberá contener, entre otros:

- o La política y objetivos en materia de seguridad y salud.
- o Las principales funciones y responsabilidades que se asignen para la aplicación del Sistema de Gestión.

- Los peligros y los riesgos más importantes que conlleve la actividad de la empresa, así como las medidas adoptadas para su prevención y control.
- Las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del Sistema de Gestión.
- Registros relativos al funcionamiento del Sistema de Gestión.
- Registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes, relacionados con el trabajo.
- Registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores y trabajadoras, la vigilancia de la salud y el medio ambiente de trabajo.
- Registro de los resultados de la supervisión tanto interna como externa.
- Registro de las auditorías tanto del Sistema de Gestión como de las exigidas por la LPRL.

> **Resumen de documentación necesaria.**

El Art. 23 LPRL y el 7 RSP exigen que se registre la documentación relativa a la implantación del Sistema de Gestión y la información sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos. La empresa debe elaborar, conservar y poner a disposición de la autoridad laboral y de todo el personal de la empresa la documentación que aquí se indica:

- Datos y organización de la empresa.
- Actividad industrial.
- Organigrama completo.
- Puestos de trabajo (funciones y categorías).
- Organización del trabajo con respecto a jornadas, turnos, etc.

- **Identificación y estado de las Leyes y Reglamentos.**
 - Relativos la seguridad y la salud en el trabajo.
 - Reglamentos específicos en función de la actividad de la empresa.
 - Reglamentos industriales, que por la naturaleza y actividad de la empresa está obligada a cumplir.

- **Política preventiva.**
 - Declaración de principios y compromiso empresarial.
 - Organización de la actividad preventiva integrada.
 - Propio empresario y empresaria.
 - Trabajadores y trabajadoras designados.
 - Servicio de Prevención Propio.
 - Servicio de Prevención Ajeno.
 - Asignación de competencias y responsabilidades.
 - Directivos/as.
 - Jefes/as.
 - Técnicos/as.
 - Encargados/as.
 - Trabajadores/as.
 - Las reuniones de trabajo de los órganos del sistema de gestión.
 - Los objetivos preventivos, incluyendo las pautas de seguimiento, los resultados de las mismas y las desviaciones (no conformidades).
 - Los programas de prevención, incluyendo las pautas de seguimiento, los resultados de las mismas y las desviaciones (no conformidades).
 - La promoción de la prevención y la participación de los trabajadores y trabajadoras.

- La formación impartida y registros de formación individual del personal.
 - Los informes de auditoría, tanto del Sistema de Gestión como de las exigidas por la LPRL.
- **Evaluación de riesgos.**
- Examen inicial (identificación de los peligros y riesgos).
 - Supresión de los peligros y de los riesgos.
 - Evaluación de los riesgos no suprimidos.
 - Criterios y procedimientos y métodos de medición, análisis y ensayos utilizados para la evaluación.
 - Identificación de la persona o personas que vayan o hayan realizado la evaluación, en caso de un Servicio de Prevención Ajeno, copia del concierto, memoria y programa anual de actividades preventivas.
 - Identificación del puesto de trabajo.
 - El riesgo o riesgos existentes.
 - Relación de trabajadores y trabajadoras afectados.
 - Identificación y relación de los trabajadores y trabajadoras especialmente protegidos (mujeres embarazadas, jóvenes, trabajadores y trabajadoras de E.T.T. etc.).
 - El resultado de la evaluación.
 - Las medidas correctoras o preventivas dispuestas.
- **Control de los riesgos.**
- Medidas de prevención y protección (colectivas e individuales).
 - Investigación y análisis de incidentes y accidentes.
 - Inspecciones y revisiones de seguridad.
 - Observaciones de las condiciones de trabajo.
 - Vigilancia de la salud.

- Control específico de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales.
- Comunicación de riesgos y mejoras propuestas.
- Seguimiento y control de medidas correctoras.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Medidas de emergencia.
- Relación de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.
- Relación de los partes de accidentes y enfermedades profesionales notificados oficialmente.
- Comunicación de apertura o reanudación de la actividad.
- Revisiones periódicas o pruebas de las instalaciones según normas industriales.
- Certificados de conformidad y marcado CE relativos a máquinas, equipos de trabajo, etc.
- Envasado, etiquetado y registro de residuos tóxicos o peligrosos.
- Fichas de seguridad relativas a sustancias y preparados químicos.
- Registros sobre la medición del ruido.
- Registro, archivo, lista actualizada de trabajadores y trabajadoras, historiales clínicos y protección de los trabajadores y trabajadoras expuestos a: plomo, riesgos cancerígenos, cloruro de vinilo, amianto, riesgos biológicos y benceno.
- Documentos de aceptación, control y seguimiento y registro de operaciones de residuos tóxicos y peligrosos.
- Estudio, plan de seguridad, aviso previo y libro de incidencias relativo a obras de construcción.
- Contratos de puesta a disposición en el ámbito de las empresas de trabajo temporal relativos a la Prevención de los Riesgos Laborales.

- Informe de auditorías realizadas.
- Manuales de procedimientos preventivos, métodos de trabajo, normas de seguridad y las prácticas operativas.
- Documento de inscripción en el registro de empresas que actúan en zonas controladas por exposición a radiaciones ionizantes.
- Documentos relativos a la identificación, evaluación, especificaciones de los materiales, equipos de trabajo, preparados químicos y acondicionamiento de los lugares de trabajo que se adquieran identificando las obligaciones y requisitos legales de la propia empresa, empresas proveedoras y fabricantes.
- Registro de la documentación relativa a la coordinación empresarial en relación a las actividades de contratas y subcontratas.
- Examen y evaluación de la Dirección o del propio empresario o empresaria de las actividades preventivas.
- Documentación relativa a las actuaciones de mejora continua.

2.4. Comunicación (Arts. 18, 24, 28 y 41 LPRL).

Se establecerán y mantendrán los procesos de comunicación interna y externa (disposiciones, procedimientos e instrucciones) para:

- o Recibir, documentar y responder a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y la salud (Arts. 24, 28.2, 36.4 y 41.1LPRL).
- o Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y la salud entre los distintos niveles y funciones de la empresa (Arts. 18.1 y 41.2).

TEMA 3. EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS LABORALES.

3.1. Introducción.

El departamento de personal asegurará la realización de la **evaluación o examen inicial** si este no existe y su idoneidad, si ya ha sido realizado. (Arts. 16.1 LPRL y 2.2 RSP).

El examen inicial deberá ser realizado por personas competentes y asegurando la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes (Arts. 4.3 RSP y 18.2 LPRL).

El examen inicial deberá:

- Identificar las Normas Legales, tanto generales como específicas, así como las disposiciones internacionales y normas técnicas e industriales (Arts. 5.2, 5.3 y 8 RSP).
- Identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles que guarden relación con el medio ambiente laboral y la organización del trabajo (Arts. 4.1 y 5 RSP).
- Determinar si los controles existentes o previstos son adecuados para eliminar los peligros y controlar los riesgos (Arts. 3.1 y 6 RSP).
- Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras (Arts. 5.1 y 6 RSP).
- Estar documentado (Art. 7 RSP).
- Servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del Sistema de Gestión (Arts. 3.1 y 8 RSP). Servir de referencia para evaluar la mejora continua del Sistema de Gestión.

3.2. Procedimiento para la evaluación de riesgos.

> Objeto.

El **objeto** del presente procedimiento es establecer la sistemática para la realización de las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa mediante la aplicación de los métodos existentes y de acuerdo con las modalidades de organización de recursos para las actividades preventivas.

> Referencias.

Para la realización de la evaluación de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo establecido en la siguiente **documentación**:

- Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997 I de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Reglamentos específicos de aplicación.
- Otra documentación de interés.

> Definición.

La **evaluación de riesgos laborales** es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo información necesaria para que la Dirección de la empresa, en consulta con los trabajadores y trabajadoras, adopte las medidas preventivas necesarias.

> Realización.

Atendiendo a los principios de la acción preventiva, se deben identificar y analizar los peligros y los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo con el fin de suprimirlos. Sobre todo aquellos riesgos que no se han podido suprimir se realizará una evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos que **no se hayan podido evitar** deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, para lo que se tendrá en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas en cada puesto.
- La posibilidad de que el trabajador o trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

> **Revisión de la evaluación de riesgos laborales.**

Una vez realizada la evaluación de riesgos, ésta estará vigente hasta que **el puesto de trabajo esté afectado por:**

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías, la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador o trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido le hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Del mismo modo, se procederá a una **actualización** de la evaluación de riesgos laborales cuando:

- Lo determine una disposición específica.
- Lo determine un procedimiento del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Se hayan producido daños a la salud.
- Se compruebe la ineficacia de las medidas preventivas adoptadas.
- Se acuerde con los trabajadores y trabajadoras o sus representantes.

> Clasificación de los riesgos laborales más comunes.

RIESGO DE ACCIDENTES	RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL
<ul style="list-style-type: none"> - Caídas de personas a distinto nivel. - Caída de personas al mismo nivel. - Caída de objetos por desplome o derrumbamiento. - Caída de objetos en manipulación. - Caída de objetos desprendidos. - Pisadas sobre objetos. - Choques contra objetos inmóviles. - Golpes/cortes por objetos o herramientas. - Proyección de fragmentos o partículas. - Atrapamiento por o entre objetos. - Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos. - Sobreesfuerzos. - Exposición a temperaturas ambientales extremas. - Contactos térmicos. - Contactos eléctricos directos. - Contactos eléctricos indirectos. - Exposición a sustancias nocivas o tóxicas. - Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas - Exposición a radiaciones. - Explosiones. - Incendios. Factores de inicio. - Incendios. Propagación. - Incendios. Medios de lucha. - Incendios. Evacuación. - Accidentes causados por seres vivos. - Atropellos o golpes con vehículos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición a contaminantes químicos. - Exposición a contaminantes biológicos. - Ruido. - Vibraciones. - Estrés térmico. - Radiaciones ionizantes. - Radiaciones no ionizantes. - Iluminación.
	FATIGA
	<ul style="list-style-type: none"> - Física. Posición. - Física. Desplazamiento. - Física. Esfuerzo. - Física. Manejo de cargas. - Mental. Recepción de la información. - Mental. Tratamiento de la información. - Mental. Respuesta. - Fatiga crónica.
INSATISFACCIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Contenido. - Monotonía. - Roles. - Autonomía. - Comunicaciones. - Relaciones (estilo de mando). - Tiempo de trabajo (distribución, turno). 	

> **Identificación de riesgos.**

Se realizará un estudio previo que identifique la **organización de la empresa**, las **instalaciones**, la **actividad industrial**, el **organigrama completo**, los **puestos de trabajo** (con sus funciones y categorías) y la **organización del trabajo**.

Se empleará entre otros, el método de evaluación de riesgos laborales establecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INST).

> **Metodología.**

El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

- **Análisis del riesgo**, mediante el cual se identifica el peligro y se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro. El análisis del riesgo proporcionará de que orden de magnitud es el riesgo.
- **Valoración del riesgo**, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.

Si de la evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es **no tolerable**, hay que controlar el riesgo. Al proceso conjunto de evaluación del riesgo y control del riesgo se le suele denominar **Gestión del Riesgo**.

De acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI del R. D. 39/1997 1 la evaluación de riesgos sólo podrá ser realizada por personal profesionalmente competente, contando con la participación activa de todos los trabajadores y trabajadoras. Debe hacerse con una buena planificación para decidir la adopción de medidas preventivas.

Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar **medidas preventivas**, se deberá:

- **Eliminar o reducir el riesgo**, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores y trabajadoras.
- **Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo** y el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo con el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se consultará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o a los propios trabajadores y trabajadoras en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

La **evaluación inicial de riesgos** deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador o trabajadora que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En la revisión de la evaluación de riesgos laborales se considerarán los **resultados** de:

- Las investigaciones sobre las causas de los daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Las actividades para la reducción y el control de los riesgos.
- El análisis de la situación epidemiológica.

La evaluación de riesgos ha de quedar **documentada**, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, los siguientes **datos**:

- Identificación del puesto de trabajo.
 - El riesgo o riesgos existentes.
 - La relación de trabajadores y trabajadoras afectados.
 - Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
 - Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.
- > **Categorías en la evaluación de riesgos laborales.**

Las evaluaciones de riesgos se pueden agrupar en **cuatro grandes categorías**:

- Evaluación de riesgos impuestas por legislación específica.
- Evaluación de riesgos para los que no existe legislación específica pero están establecidas en normas internacionales, de la Unión Europea, estatales o en guías de organismos oficiales u otras entidades de reconocido prestigio.
- Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis.
- Evaluación general de riesgos.

La empresa asegurará que los riesgos laborales presentes en la empresa afectados por las tres primeras categorías serán identificados y evaluados según las indicaciones de las disposiciones establecidas.

3.3. Evaluación general de riesgos laborales.

- > **Generalidades.**

Cualquier riesgo que no se encuentre contemplado en los tres tipos de evaluaciones específicas citadas anteriormente, se puede evaluar mediante un método general de evaluación como el que se expone en este apartado.

> **Etapas del proceso general de evaluación.**

Un proceso general de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

1. Clasificación de las actividades de trabajo.

Un paso preliminar a la evaluación de riesgos es preparar una **lista de actividades de trabajo**, agrupándolas en forma racional y manejable. Una posible forma de clasificar las actividades de trabajo es la siguiente:

- Áreas externas a las instalaciones de la empresa.
- Etapas en el proceso de producción o en el suministro de un servicio.
- Trabajos planificados y de mantenimiento.
- Tareas definidas.

Para cada actividad de trabajo puede ser preciso obtener información sobre los siguientes aspectos:

- Tareas a realizar. Su duración y frecuencia.
- Lugares donde se realiza el trabajo.
- Quién realiza el trabajo, tanto permanente como ocasional.
- Otras personas que puedan ser afectadas por las actividades de trabajo.
- Formación que han recibido los trabajadores y trabajadoras sobre la ejecución de sus tareas.
- Procedimientos escritos de trabajo, y/o permisos de trabajo.
- Instalaciones, maquinaria y equipos utilizados.
- Herramientas manuales movidas a motor utilizados.
- Instrucciones de las empresas fabricantes y suministradoras para el funcionamiento y mantenimiento de planta, maquinaria y equipos.
- Tamaño, forma, carácter de la superficie y peso de los materiales a manejar.

- Distancia y altura a las que han de moverse de forma manual los materiales.
- Energías utilizadas.
- Sustancias y productos utilizados y generados en el trabajo.
- Estado físico de las sustancias utilizadas.
- Contenido y recomendaciones del etiquetado de las sustancias utilizadas.
- Requisitos de la legislación vigente sobre la forma de hacer el trabajo, instalaciones, maquinaria y sustancias utilizadas.
- Medidas de control existentes.
- Datos reactivos de actuación en Prevención de Riesgos Laborales: incidentes, accidentes, enfermedades laborales derivadas de la actividad que se desarrolla, de los equipos y de las sustancias utilizadas. Debe buscarse información dentro y fuera de la organización.
- Datos de evaluaciones de riesgos existentes, relativos a la actividad desarrollada.
- Organización del trabajo.

2. Análisis de riesgos.

- **Identificación de peligros.**

Para llevar a cabo la identificación de peligros hay que:

- Determinar la fuente de daño.
- Determinar las personas afectadas.
- Determinar la forma en que se materializa el daño.

Para facilitar la identificación de peligros estos se clasificarán según el origen del daño: mecánicos, eléctricos, radiaciones, sustancias, incendios, explosiones, etc.

Complementariamente se realizará un listado de peligros durante las actividades de trabajo que contendrá entre otros:

- Caídas al mismo nivel.
- Golpes y cortes.
- Caídas de personas a distinto nivel.
- Caídas de herramientas, materiales, etc., desde altura.
- Espacio inadecuado.
- Peligros asociados con manejo manual de cargas.
- Peligros en las instalaciones y en las máquinas asociados con el montaje, la consignación, la operación, el mantenimiento, la modificación, la reparación y el desmontaje.
- Peligros de los vehículos, tanto en el transporte interno como el transporte por carretera.
- Incendios y explosiones.
- Sustancias que pueden inhalarse.
- Sustancias o agentes que pueden dañar los ojos.
- Sustancias que pueden causar daño por el contacto o la absorción por la piel.
- Sustancias que pueden causar daños al ser ingeridas.
- Energías peligrosas.
- Trastornos músculo-esqueléticos derivados de movimientos repetitivos.
- Ambiente térmico inadecuado.
- Condiciones de iluminación inadecuadas.
- Barandillas inadecuadas en escaleras. a. partes del cuerpo que se verán afectadas

La lista anterior no es exhaustiva. Para cada puesto de trabajo habrá que desarrollar una lista propia, teniendo en cuenta el carácter de sus actividades de trabajo y los lugares en los que se desarrollan.

- **Estimación del riesgo.**

Para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo, determinando la potencial severidad del daño (consecuencias) y las probabilidades de que ocurra el hecho.

- **Severidad del daño.**

Para determinar la potencial severidad de daño, debe considerarse:

- Partes del cuerpo que se verán afectadas.
- Naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

El departamento de personal determinará con la participación de los trabajadores y trabajadoras los criterios de severidad.

Ejemplos de ligeramente dañino:

- Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.
- Molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza, discomfort.

Ejemplos de dañino:

- Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores.
- Sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.

Ejemplos de extremadamente dañino:

- Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales.
- Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida. Acoso.

- Probabilidad de que ocurra el daño.

La probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:

- Probabilidad **alta**: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- Probabilidad **media**: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- Probabilidad **baja**: El daño ocurrirá raras veces.

A la hora de establecer la probabilidad de daño, se debe considerar si las medidas de control ya implantadas son adecuadas. Los requisitos legales y los códigos de buena práctica para medidas específicas de control, también juegan un papel importante.

Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente:

- Los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos (características personales o estado biológico).
- Frecuencia de exposición al peligro.
- Fallos en el servicio, por ejemplo, electricidad y agua.
- Fallos en los componentes de las instalaciones y de las máquinas, así como en los dispositivos de protección.
- Exposición a los elementos.
- Protección suministrada por los EPI y tiempo de utilización de estos equipos.
- Actos inseguros de las personas (errores no intencionados).

El cuadro siguiente da un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

NIVELES DE RIESGO			
CONSECUENCIAS			
Probabilidad	Ligeramente dañino LD	Dañino D	Extremadamente dañino ED
Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

3. Valoración de riesgos.

Los niveles de riesgos indicados en el cuadro anterior determinan:

- La mejora de los controles existentes.
- La implantación de nuevos controles.
- El calendario de las acciones.

En la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión. La tabla también indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo.

RIESGO	ACTUACIÓN
Trivial (T)	<ul style="list-style-type: none"> ○ No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se necesita mejorar la acción preventiva. ○ Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantienen la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se debe reducir el riesgo. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. ○ Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias dañinas, se precisará una acción inmediata.
Importante (I)	<ul style="list-style-type: none"> ○ No se debe comenzar el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, deberá interrumpirse el trabajo.
Intolerable (IN)	<ul style="list-style-type: none"> ○ No se debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo.

4. Modelo de formato para la evaluación general de riesgos

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 23.1 a) y en el R.D. 39/1997, exigen a la empresa documentar la evaluación de riesgos y conservarla a disposición de la autoridad laboral. El departamento de personal determinará el modelo de formato para la evaluación general de riesgos.

TEMA 4. PLANIFICACIÓN.

4.1. Planificación (Arts. 16.2 LPRL y 8 RSP).

El departamento de personal determinará la **planificación** de todas las acciones necesarias para la eliminación y el **control eficaz** de los riesgos laborales.

La **planificación** deberá:

- Asegurar el cumplimiento de todas las disposiciones legales y reglamentarias así como los compromisos voluntarios que afecten a la organización.
- Asegurar la mejora continua de las condiciones laborales relativas a la seguridad y la salud.
- Establecer prioridades y objetivos (Arts. 8 y 9.3 RSP).
- Preparar el Plan de Prevención como suma de los programas definidos para alcanzar los objetivos. En él se establecen y asignan las responsabilidades, criterios de funcionamiento y calendario. (Art. 9.3 RSP).
- Adoptar criterios e indicadores para la medición del logro o grado de consecución de objetivos (Art. 6.1 RSP).
- Asignar los recursos y medios, humanos, financieros y técnicos (Art. 9.1 RSP).

4.2. Objetivos (Art. 8 RSP).

La Dirección definirá los **objetivos** en materia preventiva que deberán:

- Ser específicos para la empresa, apropiados y conformes a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades (Art. 16.1 LPRL).
- Ser medibles en función de los indicadores seleccionados.

- Adecuarse a la legislación vigente.
- Estar documentados y comunicados a todos los niveles de la empresa (Art. 23 LPRL).
- Ser evaluados periódicamente de forma anual y actualizarse en periodos de tres años o cuando las circunstancias lo aconsejen (Art. 16.1 LPRL).
- Permitir la mejora continuada de las condiciones laborales y de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

4.3. Prevención de peligros y control de los riesgos existentes.

> Generalidades.

Se adoptarán medidas de prevención y control de los peligros y de los riesgos (Art. 15.1 LPRL).

Deberán identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Las medidas de prevención y protección deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prelación:

- Supresión de los peligros y de los riesgos.
- Control del peligro/riesgo en su origen.
- Evaluar los riesgos que sea imposible evitar.
- Minimizar el peligro/riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguros.
- Priorizar las medidas de protección colectivas a las individuales.
- Adaptar el puesto de trabajo a las características personales de quienes lo desempeñan.

Los **procedimientos y disposiciones de prevención y control** de los peligros/riesgos deberán adoptarse y se adaptarán a (Arts. 3.1 y 8 RSP):

- Los peligros y riesgos que existan en la empresa.
- El cumplimiento de las leyes y reglamentos.
- El examen y modificaciones periódicas.
- Los conocimientos más recientes en prevención, a los cambios internos de producción y organización del trabajo y a las nuevas tecnologías (Art. 15.1.e LPRL).

> **Supervisión y medición (Art. 16 LPRL).**

El departamento de personal elaborará, establecerá y revisará con periodicidad anual los procedimientos para supervisar, medir y recopilar los datos relativos a los **resultados de la salud y la seguridad** a fin de evaluar la eficacia de las medidas.

El departamento de personal definirá los **indicadores de eficiencia** en función de la naturaleza de sus actividades y los objetivos preventivos.

- Las **mediciones** deberán:
 - Basarse en los peligros y los riesgos identificados en la empresa y en las orientaciones de la política y objetivos definidos en el Sistema de Gestión.
 - Fortalecer el proceso evaluativo de la empresa, incluyendo el examen de la Dirección.
 - Informar adecuadamente del cumplimiento de la política y los objetivos del Sistema y del control de los riesgos laborales.
 - Documentarse y registrarse adecuadamente.

- La **supervisión** deberá:
 - Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud.
 - Aportar información para determinar si las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos se aplican y son eficaces.
 - Servir de base para la toma de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y del propio Sistema.

- La **supervisión activa** deberá incluir:
 - La supervisión del cumplimiento de planes específicos, los criterios de eficiencia y los objetivos fijados.
 - La inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la actividad y el equipo.
 - La vigilancia del medio ambiente laboral, incluida la organización del trabajo.
 - La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
 - El cumplimiento de la legislación, convenios colectivos y los compromisos y obligaciones de la empresa.

- La **supervisión reactiva** abarcará la identificación, notificación e investigación de:
 - Lesiones, incidentes, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo.
 - Deficiencias en las actividades de seguridad y salud y otros fallos del Sistema de Gestión.
 - Deficiencias relacionadas con las obligaciones y actividades de los organismos públicos y privados con competencia en la gestión de la prevención de los riesgos laborales en la empresa.
 - Los programas de rehabilitación y recuperación de la salud.

4.4. Control de los cambios (Art. 16.1 LPRL)

> **Generalidades.**

La Dirección de personal procederá a la identificación de los peligros y a la evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación en la empresa con respecto a: proyectos, máquinas, métodos, materiales y procesos (Art. 4.2 RSP).

Esta evaluación deberá efectuarse consultando y asociando a los trabajadores y trabajadoras y sus representantes (Arts. 33.1.a y 36.3 LPRL).

Antes de introducir un cambio asegurará que todas las personas miembros de la empresa han sido adecuadamente informadas y formadas (Arts. 18 y 19 LPRL).

> **Adquisiciones (Art. 16.1 LPRL).**

El departamento de compras en colaboración con el departamento de personal establecerán y mantendrán **procedimientos que garanticen:**

- La identificación, evaluación y especificaciones de los materiales, equipos de trabajo, preparados químicos y acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Identificar las obligaciones y requisitos legales de la propia empresa y de las empresas proveedoras antes de la adquisición de bienes o servicios (Cap. VI LPRL).
- Las Disposiciones necesarias para que se cumplan dichos requisitos antes de la utilización de las adquisiciones (Art. 16.2 LPRL).

> **Contratas y subcontratas (Art. 24 LPRL).**

La Dirección de personal adoptará las **normas específicas** a fin de garantizar que se apliquen a las empresas contratistas y a sus trabajadores y trabajadoras en el interior de la empresa los métodos y procedimientos que rigen en la misma en relación a la Prevención de Riesgos Laborales (Art. 24.2 LPRL). Estas normas deberán:

- Incluir los procedimientos de evaluación y selección de empresas contratistas.
- Asegurar la comunicación y coordinación eficaces y permanentes entre la empresa principal y las empresas contratistas, incluyendo las disposiciones relativas a la notificación de los peligros/riesgos y las medidas adoptadas para prevenirlos.
- Comprender disposiciones relativas a la comunicación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que afecten o pudieren afectar a los trabajadores y trabajadoras de las contratistas y subcontratistas.
- Informar, sensibilizar y capacitar para la seguridad y la salud en el trabajo a las empresas contratistas y sus trabajadores y trabajadoras.
- Supervisar la eficiencia de las actividades preventivas de la empresa contratista.
- Garantizar que las empresas contratistas y subcontratistas cumplan los procedimientos y normas relativas a la seguridad y la salud de sus trabajadores y trabajadoras (Art. 42.2 LPRL).

> **Selección de personal.**

La Dirección de personal determinará en los procesos de selección de personal para desempeñar los puestos de trabajo necesarios para las actividades de la empresa los **requisitos** relacionados con la Prevención de los Riesgos Laborales:

- Estado de salud, características, experiencia, formación y capacitación requeridas.
- Necesidades de adaptación (formación, periodo de prueba, etc.) al puesto de trabajo.

> **Autorización para trabajos de especial peligrosidad.**

El departamento de personal junto con la dirección, área o departamento afectado determinará:

- La relación de puestos de trabajo que podrán realizar actividades de especial peligrosidad (Anexo I del R.S.P.).
- Las actividades de la empresa consideradas de especial peligrosidad (actividades en inmersión bajo el agua, riesgos relacionados con agentes biológicos, etc.)
- Los requisitos necesarios en capacitación, formación y experiencia que deberán satisfacer los empleados que realizarán estos trabajos.

> **Consignación de máquinas e instalaciones fuera de servicio.**

La consignación de máquinas e instalaciones fuera de servicio podrá determinarse cuando por cualquier causa el riesgo evaluado de las mismas se haya modificado y sea una amenaza no evaluada para la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras. La consignación podrá ser decidida por:

- El Director o Directora de administración, a propuesta del departamento de personal.
- La persona responsable de la dirección, área o departamento afectado.
- Los delegados y delegadas de prevención cumpliendo las exigencias contenidas en la legislación o las que se determinen en los procedimientos del sistema de gestión.

En todos los casos la persona responsable de la decisión notificará la consignación, la causa y las medidas emprendidas para su solución al departamento de personal.

4.5. Control de sucesos.

> **Planes de Emergencia (Art. 20 LPRL).**

La Dirección de la empresa aprobará los Planes de Emergencia a propuesta del departamento de personal.

Deberán adoptarse y mantenerse las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia.

Estas disposiciones deberán determinar los **accidentes y situaciones de emergencia** que puedan producirse y los **riesgos** que se derivan de las mismas para los trabajadores y trabajadoras (Art. 21 LPRL).

Se adecuarán al tamaño y actividad de la empresa ya la reglamentación existente y deberán:

- Garantizar la información y coordinación necesarias a todas las personas sometidas a una situación de emergencia.
- Asegurar la comunicación con las autoridades competentes y con los servicios de intervención externos.
- Disponer de equipos de primera y segunda intervención, primeros auxilios y equipos de evacuación. Manual de Autoprotección.
- Informar y formar a todo el personal y realizar simulacros periódicamente.

> **Investigación de accidentes, incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades (Arts. 16.3 LPRL y 6 RSP).**

El departamento de personal asegurará la **investigación del origen y causa** de los accidentes, incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo identificando además las deficiencias del Sistema de Gestión.

La investigación deberá:

- Estar documentada.
- Realizada por personas competentes.
- Comunicarse a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras para que formulen recomendaciones.

Los resultados de la investigación contendrán:

- Las recomendaciones de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, las disposiciones correctivas, la comunicación a las personas competentes y el examen de la Dirección.
- Los informes elaborados por organismos externos: Inspección de Trabajo, Seguridad Social y Mutuas, respetando, en todo caso, la confidencialidad de los datos.
- Las medidas correctivas propuestas se aplicarán con el fin de evitar la repetición de las lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo.

4.6. Información, formación y consulta a los trabajadores y trabajadoras.

El departamento de personal con la participación del Comité de Seguridad y Salud y de los delegados y delegadas de prevención definirá los procedimientos de información, formación y consulta destinados a:

- **Informar** a todos los niveles y personal de la empresa, así como a las empresas contratistas, subcontratistas y trabajadores y trabajadoras a su cargo que realicen sus actividades en las instalaciones de la empresa de los riesgos laborales de cada puesto o función, de las medidas preventivas y de sus resultados.
- Definir e impartir la **formación** teórica y práctica específica para cada puesto de trabajo, en la contratación y en los sucesivos cambios. Así como las pautas para actualizar los conocimientos adquiridos de forma continua.
- **Consultar** previamente a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras o a ellos en su ausencia sobre las acciones y elementos del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales.

TEMA 5. AUDITORÍA (Art. 30.6 LPRL y Cap. V RSP).

5.1. Generalidades.

La Dirección de la empresa asegurará la realización de las auditorías exigidas por la Legislación y las auditorías específicas del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

La auditoría del Sistema de Gestión integrará los requisitos de la auditoría o evaluación externa exigida en la LPRL y en el RSP además asegurará la eficiencia e idoneidad del mismo. Se realizará como mínimo en un periodo de tres años.

El departamento de personal con la colaboración de las direcciones, departamentos y áreas preparará el Plan de Auditorías y asignará las funciones y actividades correspondientes.

El departamento de personal asegurará que el personal que realice las auditorías, tanto interno como externo tienen la capacitación y la formación adecuada y actualizada.

Nota: todas las empresas que no hayan concertado la realización de las actividades preventivas con un Servicio de Prevención Ajeno o hayan concertado actividades concretas pero no la totalidad de las mismas están obligadas a someterse a una auditoría externa cada 5 años.

Las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadoras que no realicen actividades especialmente peligrosas y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente pueden no realizar la auditoría, remitiendo a la Autoridad Laboral una comunicación en la que se haga constar que reúne las condiciones que no la hacen necesaria.

5.2. Alcance y ámbito.

La auditoría deberá abarcar:

- La política de seguridad y salud.
- La participación de los trabajadores y trabajadoras.
- La responsabilidad y obligación de rendir cuentas.
- La competencia y capacitación.
- La documentación del Sistema.
- La comunicación.
- La planificación, desarrollo y puesta en práctica del Sistema.
- Las medidas de prevención y control.
- La gestión del cambio.
- La prevención de situaciones de emergencia.
- Las adquisiciones.
- Las contrata y subcontratas.
- La vigilancia y medición de los resultados.
- La investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y sus efectos.
- Los exámenes realizados por la Dirección.
- La acción preventiva y correctiva.
- La mejora continua.
- Cualquier otro criterio que se considere oportuno.

Deberá determinar si el Sistema de Gestión:

- Es eficaz para el logro de la política y objetivos de la empresa en salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

- Permite que la empresa cumpla con las leyes y reglamentos.

La elección de quien realizará la auditoría, el análisis de resultados y las conclusiones de la auditoría se realizarán con la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

Más allá de los contenidos mínimos de la LPRL, se propone universalizar la auditoría en todas las empresas con miras a comprobar que el Sistema de Gestión y sus elementos son adecuados y eficaces para la protección de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de las condiciones de trabajo.

5.3. Examen y revisión por la Dirección.

La Alta Dirección revisará en cada ciclo de auditoría el Sistema de Gestión de Riesgos Laborales para:

- o Evaluar la estrategia global del Sistema y revisar la política de la empresa.
- o Evaluar la capacidad del Sistema.
- o Evaluar la necesidad de introducir cambios en el Sistema.
- o Identificar que medidas son necesarias para resolver cualquier deficiencia.
- o Determinar nuevos objetivos y programas y determinar el Plan de Prevención.
- o Determinar prioridades en aras de la planificación.
- o Evaluar los progresos conseguidos.
- o Evaluar la eficiencia de las actividades de seguimiento.
- o Considerar los resultados de las investigaciones realizadas.

Se registrarán y comunicarán oficialmente a las personas responsables del Sistema ya los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

ANEXO 1.

> Conceptos básicos y definiciones en salud laboral.

○ Salud laboral.

Es el derecho fundamental e irrenunciable de los trabajadores y trabajadoras a un trabajo seguro y saludable.

○ Condiciones de trabajo.

Son las características en las cuales se desarrolla la actividad laboral que, cuando son inadecuadas, generan riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

○ Peligro.

Es la situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

○ Riesgo laboral.

Es la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un daño físico, psíquico o social derivado del trabajo.

○ Factores de riesgo.

Son los elementos presentes en las condiciones de trabajo que pueden causar una disminución de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

○ Daños derivados del trabajo.

Son las lesiones y patologías sufridas por el trabajador o trabajadora con motivo u ocasión del trabajo (accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad relacionada con el trabajo y desgaste).

- **Incidente.**

Es un suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el mismo, sin que nadie sufra lesiones o enfermedades.

- **Accidente de trabajo.**

Es cualquier incidente que origine daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras y que ocurra con motivo u ocasión del trabajo.

- **Enfermedad profesional**

Es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en actividades que se especifiquen en cuadro que se apruebe, por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (Ley General de la Seguridad Social, Cuadro de Enfermedades Profesionales).

- **Prevención.**

Es el conjunto organizado de medidas, actuaciones y decisiones con la plena participación de los trabajadores y trabajadoras que se adoptan para evitar los riesgos laborales y promover la salud de los mismos con el fin de garantizar su derecho al bienestar físico, psíquico y social en el trabajo y la mejora de las condiciones laborales.

ANEXO 2.

- > **Relación de procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.**
 - Procedimiento para la evaluación de riesgos.
 - Procedimiento para la planificación y organización de la prevención.
 - Procedimiento para la comunicación de riesgos.
 - Procedimiento para la elaboración de datos estadísticos.
 - Procedimiento de comunicación, consulta, participación de los trabajadores y trabajadoras y entrega de información en materia de prevención.
 - Procedimiento para la notificación de accidentes de trabajo e incidentes.
 - Procedimiento para la investigación de accidentes de trabajo e incidentes.
 - Procedimiento para la vigilancia de la salud.
 - Procedimiento para el control de empresas contratistas y subcontratistas.
 - Procedimiento para la cumplimentación de los expedientes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención.
 - Procedimiento para la Prevención de Riesgos Laborales en los cambios de puestos de trabajo.
 - Procedimiento para el control del diseño de nuevas instalaciones y equipos.
 - Procedimiento de auditorías, evaluación y revisión del Sistema de Gestión de la Prevención.

ANEXO 3.

- > Lista de legislación de seguridad y salud en la que se definen procedimientos de evaluación.

TÍTULO	DIRECTIVA	TRANSPOSICIÓN
Lugares de trabajo.	89/654/CEE.	R.D. 486/1997.
Señalización.	92/58/CEE.	R.D. 485/1997.
Construcción.	92/57/CEE.	R.D. 1627/1997.
Canteras y minas.	92/104/CEE.	R.D. 1389/1997.
Sondeos.	93/91/CEE.	R.D. 150/1996.
Pesca.	93/103/CEE.	R.D. 1216/1997.
Equipos de trabajo.	89/655/CEE.	R.D. 1215/1997.
P.V.D.	90/270/CEE.	R.D. 488/1997.
Agentes químicos.	98/24/CEE.	Pendiente de transposición.
Valores límite.	91/322/CEE. 96/94/CEE.	No exigible su transposición. Pendiente de transposición. Documento sobre límites de exposición profesionales para agentes químicos.
Plomo.	82/605/CEE.	O.M. 09/04(1986 derogado por R.D. 374/2001.
Benceno	Convenio OIT 97/42/CEE.	Resolución M.T. BOE 11/3/77. Pendiente de transposición.
Agentes cancerígenos	90/394/CEE.	R.D. 665/1997.
Prohibición agentes específicos.	88/264/CEE.	R.D. 88/1990 derogado por R.D. 374/2001.
Amianto.	83/477/CEE. 91/382/CEE.	O.M. 31/10/1984. O.M. 07/11/1984. O.M. 26/07/1993.

TÍTULO	DIRECTIVA	TRANSPOSICIÓN
Cloruro de vinilo.	78/610/CEE.	O.M. 09/04/1986.
Ruido.	86/188/CEE.	R.D. 1316/1989.
Radiaciones ionizantes.	80/836/EURATOM. 84/467/EURATOM. 90/641/EURATOM. 96/29/EURATOM.	R.D. 53/1992. R.D. 413/1997. Pendiente de transposición.
Agentes biológicos.	90/679/CEE. 93/88/CEE. 95/30/CEE. 97/59/CEE. 97/65/CEE.	R.D. 664/1997. O.M. de 25 de marzo de 1988.
Utilización de EPI.	89/656/CEE.	R.D. 773/1997.
Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.		D. 2414/61. BOE 30/11/61. BOE 07/03/62.
Manipulación manual de cargas.	90/269/CEE.	R.D. 487/1997.

ANEXO 4.

- > Lista no exhaustiva de las normas y guías aplicables a la evaluación de distintos tipos de riesgo.

MATERIA	TÍTULO	NORMA O GUÍA
Estrés térmico.	Ambientes calurosos. Estimación del estrés térmico de la persona en el trabajo, basado en el índice WBGT (temperatura húmeda y temperatura del globo).	UNE-EN 27243.
	Ambientes térmicos. Instrumentos y métodos de medida de los parámetros físicos.	UNE-EN 27726.
Estrés térmico por frío.	Evaluación de ambientes fríos. Determinación del aislamiento de la vestimenta requerido (IREQ)	UNE-EN ISO 11079.
	Ambientes térmicos. Instrumentos y métodos de medida de los parámetros físicos.	UNE-EN 7726.
Confort térmico.	Ambientes térmicos moderados. Determinación de los índices PMV y PPD y especificaciones de las condiciones para bienestar térmico.	UNE-EN ISO 7730.
	Ambientes térmicos. Instrumentos y métodos de medida de parámetros físicos.	UNE-EN 7726.
Vibraciones mano brazo.	Vibraciones mecánicas. Directrices para la medida y evaluaciones de la exposición humana a las vibraciones transmitidas por la mano.	UNE-ENV 28041.
	Respuesta humana a las vibraciones. Instrumentos de medida.	UNE-ENV 28041.

MATERIA	TÍTULO	NORMA O GUÍA
Vibraciones cuerpo completo.	Evaluación de la exposición del cuerpo humano a las vibraciones. Requisitos generales.	ISO 2631-1.
	Respuesta humana a las vibraciones. Instrumentos de medida.	UNE-ENV 28041.
Campos electromagnéticos.	Exposición humana a campos electromagnéticos de baja frecuencia (0 Hz a 10 kHz).	UNE-ENV 50166-1.
	Exposición humana a campos electromagnéticos de alta frecuencia (10 kHz a 300 kHz).	UNE-ENV 50166-2.
Radiación óptica (UV, visible, IR).		TLV ACGIH ICNIRP. Guidelines para visible IR, 1997 INIRC/IRPA. Guidelines para UV 1991, confirmadas por ICNIRP en 1996.
Radiación óptica láser.	UNE-EN 60825-1/A11 ICNIRP guidelines 1996.	UNE-EN 60825-1/A11 ICNIRP Guidelines 1996.
Ultrasonidos.		TLV ACGIH.
Contaminantes químicos.		VLA España.
Recomendación para la valoración de la exposición a contaminantes químicos.	Atmósferas en el lugar de trabajo. Directrices para al evaluación de la exposición por inhalación de agentes químicos, para la comparación con los valores límites y estrategias de la medición.	UNE-EN 689.
Requisitos generales relativos al funcionamiento de los procedimientos para la medición de agentes químicos.	Atmósferas en el lugar de trabajo. Requisitos generales relativos al funcionamiento de los procedimientos para la medición de agentes químicos.	UNE-EN 482.

ANEXO 5.

> Modelo de formato para la evaluación general de riesgos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS							Hoja 1 de 2				
Localización:							Evaluación				
Puestos de trabajo:							Inicial <input type="checkbox"/>				
Nº de trabajadores/as: Adjuntar relación nominal							Periódica <input type="checkbox"/>				
							Fecha evaluación:				
							Fecha última evaluación:				
Peligro identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1.-											
2.-											
3.-											
4.-											
5.-											
6.-											
7.-											
8.-											

- Para los riesgos estimados, M, I, IN, y utilizando el mismo número de identificación de peligro, completar la tabla:

Peligro nº	Medidas de control	Procedimiento de trabajo	Información	Formación	¿Riesgo controlado?	
					Sí	No

ANEXO 6.

> Modelo de formato para la evaluación subjetiva de riesgos.

- Identificación de riesgos en el lugar de trabajo:

Empresa:						
Fecha:						
	SECCIONES, ÁREAS O LUGARES DE TRABAJO					
	A	B	C	D	E	F
1. Lugares de trabajo.						
2. Máquinas.						
3. Elevación y transporte.						
4. Herramientas manuales.						
5. Manipulación de objetos.						
6. Instalación eléctrica.						
7. Aparatos a presión y gases.						
8. Incendios.						
9. Sustancias químicas.						
10. Contaminantes químicos.						
11. Contaminantes biológicos.						
12. Ventilación y climatización.						
13. Ruido.						
14. Vibraciones.						
15. Iluminación.						
16. Calor y frío.						
17. Radiaciones ionizantes.						
18. Radiaciones no ionizantes.						
19. Carga física.						
20. Carga mental.						
21. Trabajo a turnos.						
22. Factores de organización.						

- o ¿Consideras que en tu empresa*/ sección*/ puesto de trabajo (táchese lo que no proceda) hay alguno de los siguientes problemas?

PROBLEMAS	NO	SÍ
1. Incomodidad por falta de espacio o mala distribución.		
2. Orden y limpieza insuficientes.		
3. Dificultad de evacuación en caso de emergencia.		
4. Riesgos de caída de personas o atropello por vehículos.		
5. Riesgo de caídas de objetos.		
6. Riesgos de accidentes en relación con las máquinas.		
7. Riesgos de accidentes en relación con las herramientas.		
8. Riesgos de accidentes por sobreesfuerzos.		
9. Riesgo de accidente por contacto eléctrico.		
10. Riesgo de incendio o explosión.		
11. Temperatura inadecuada.		
12. Humedad o sequedad excesivas.		
13. Corrientes de aire molestas.		
14. Aireación/ventilación insuficientes.		
15. Inadecuada instalación de aire acondicionado.		
16. Iluminación insuficiente o reflejos molestos.		
17. Ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo.		
18. Vibraciones transmitidas por máquinas o herramientas.		
19. Presencia de radiaciones.		
20. Riesgo de contraer infecciones.		
21. Humos, gases, vapores o aerosoles.		
22. Riesgos por contacto con líquidos o salpicaduras.		
23. Polvo molesto o nocivo en el ambiente.		
24. Problemas relacionados con la utilización de equipos de protección individual.		
25. Esfuerzo físico importante que produce fatiga.		

- o ¿Conoces si en tu empresa*/ sección*/ puesto de trabajo (táchese lo que no proceda) se han dado casos de algunos de los siguientes problemas de salud? ¿Crees que tienen relación con las condiciones de trabajo?*

PROBLEMAS DE SALUD	RELACIÓN CON EL TRABAJO		CASOS	
	NO	SÍ	Provocados	Agravados
Lesiones por accidentes.				
Enfermedades infecciosas.				
Migraña o dolor de cabeza frecuente.				
Pérdidas auditivas/sordera.				
Problemas oculares.				
Hipertensión.				
Enfermedades del corazón.				
Varices.				
Enfermedades renales.				
Intoxicaciones por metales o sustancias químicas.				
Problemas respiratorios.				
Enfermedades de la piel.				
Cáncer.				
Problemas digestivos.				
Enfermedades del hígado.				
Problemas en las articulaciones.				
Dolores musculares crónicos.				
Lesiones discales o de columna vertebral.				
Lumbalgia.				
Problemas del sistema nervioso.				
Estrés/depresión.				
Cambios de humor/alteraciones del comportamiento.				
Trastornos del sueño.				
Alcoholismo y toxicomanías.				
Consumo frecuente de medicamentos.				
Bajas frecuentes por motivos de salud.				
Agresiones o conductas violentas.				
Trastornos relacionados con la menstruación.				
Trastornos de la reproducción y embarazo.				
Otros problemas: (anotar)				

ANEXO 7.

> Relación de riesgos para cada actividad o puesto de trabajo.

- Modelo de cuestionario.

Instalación: _____			
Actividad: _____			
RIESGOS	SITUACIONES DE RIESGO	SÍ	NO
1) Caída de personas al mismo nivel: este riesgo puede identificarse cuando existen en el suelo obstáculos o sustancias que pueden provocar una caída por tropiezo o resbalón.	1. Caída por deficiencias en el suelo.		
	2. Caída por pisar o tropezar con objetos en el suelo.		
	3. Caída por existencia de vertidos o líquidos.		
	4. Caída por superficies en mal estado por condiciones atmosféricas (nieve, hielo, agua, etc.).		
	5. Resbalones/tropezones por malos apoyo del pie.		
2) Caída de personas a distinto nivel: existe este riesgo cuando se realizan trabajos, aunque sea ocasionalmente, en zonas elevadas sin protección adecuada, como barandilla, murete, antepecho, barrera, etc., en los accesos a estas zonas y en huecos existentes en pisos y zonas de trabajo.	1. Caída por huecos.		
	2. Caída desde escaleras portátiles.		
	3. Caída desde escaleras fijas.		
	4. Caída desde andamios y plataformas temporales.		
	5. Caída desde tejados y muros.		
	6. Caída por desniveles, zanjas, taludes, etc.		
	7. Caída desde apoyos de madera.		
	8. Caída desde apoyos de hormigón.		
	9. Caída desde apoyos metálicos.		
	10. Caída de torres metálicas de transporte.		
	11. Caída desde estructuras, pórticos, grúas, etc.		
	12. Caída desde árboles.		

RIESGOS	SITUACIONES DE RIESGO	SÍ	NO
3) Caída de objeto: este riesgo se presenta cuando existe la posibilidad de caída de objetos o materiales durante la ejecución de trabajos, o en operaciones de transporte y elevación por medios manuales o mecánicos. Además, puede presentarse cuando existe la posibilidad de caída de objetos que no se están manipulando y se caen de su emplazamiento.	1. Caída por manipulación manual de objetos y herramientas.		
	2. Caída de elementos manipulados con aparatos elevadores.		
	3. Caída de elementos apilados (almacén).		
4) Desprendimientos, desplomes y derrumbes: el riesgo puede presentarse por la posibilidad de desplome o derrumbamiento estructuras fijas o temporales.	1. Desprendimientos de elementos de montaje fijos.		
	2. Desprendimientos de muros.		
	3. Desplome de muros.		
	4. Hundimientos de zanjas o galerías.		
5) Choques y golpes: este riesgo puede presentarse cuando existe la posibilidad de que se provoquen lesiones derivadas de choques o golpes con partes salientes de máquinas, instalaciones o materiales, estrechamiento de zonas de paso, vigas o conductos a baja altura, etc.	1. Choques contra objetos fijos.		
	2. Choques contra objetos móviles.		
	3. Golpes por herramientas manuales.		
	4. Golpes por herramientas portátiles eléctricas.		
	5. Golpes por otros objetos.		
6) Maquinaria automotriz y vehículos (dentro del cerco de trabajo): posibilidad de que se produzca un accidente al utilizar maquinaria o vehículos, o por atropellos de estos elementos dentro del lugar de trabajo.	1. Atropello de peatones.		
	2. Choques y golpes entre vehículos.		
	3. Choques y golpes contra elementos fijos.		
	4. Vuelco de vehículos (caída).		
	5. Caída de cargas.		

RIESGOS	SITUACIONES DE RIESGO	SÍ	NO
7) Atrapamiento: posibilidad de sufrir una lesión por atrapamiento o aplastamiento de cualquier parte del cuerpo por mecanismos de máquinas o entre objetos, piezas o materiales.	1. Atrapamiento por herramientas manuales.		
	2. Atrapamiento por herramientas portátiles eléctricas.		
	3. Atrapamiento por máquinas fijas.		
	4. Atrapamiento por objetos.		
	5. Atrapamiento por mecanismos en movimiento.		
8) Cortes: posibilidad de lesión producida por objetos cortantes, punzantes o abrasivos, herramientas y útiles manuales, máquinas-herramientas, etc.	1. Cortes por herramientas portátiles eléctricas.		
	2. Cortes por herramientas manuales.		
	3. Cortes por máquinas fijas.		
	4. Cortes por objetos o superficies.		
	5. Cortes por objetos punzantes.		
9) Proyecciones: posibilidad de que se produzcan lesiones por piezas, partículas de material proyectadas por una máquina, herramienta o acción mecánica. Incluye, además, las proyecciones, fugas, escapes de vapor, gases licuados, etc.	1. Impacto de fragmentos o partículas sólidas.		
	2. Proyecciones líquidas. (Se excluyen las proyecciones provocadas por arco eléctrico).		
10) Contactos térmicos: posibilidad de quemaduras o lesiones ocasionadas por contacto con superficies o productos calientes o fríos.	1. Contactos con fluidos o sustancias calientes. (Pueden provocar accidentes de trabajo).		
	2. Contactos con focos de calor o frío.		
	3. Contacto con proyecciones caliente o frías.		
11) Contactos químicos: posibilidad de lesiones producidas por contactos con sustancias agresivas o afecciones motivadas por presencia de éstas en el ambiente	1. Contactos con sustancias corrosivas. (Pueden provocar accidentes de trabajo).		
	2. Contactos con sustancias irritantes o alergizantes.		
	3. Otros contactos con sustancias químicas.		

RIESGOS	SITUACIONES DE RIESGO	SÍ	NO
12) Contactos eléctricos: posibilidad de lesiones o daños producidos por el paso de corriente por el cuerpo.	1. Contactos directos.		
	2. Contactos indirectos.		
	3. Descargas eléctricas (inductiva, capacitiva).		
13) Arco eléctrico: posibilidad de lesiones o daños producidos por quemaduras al cebarse un arco eléctrico.	1. Calor.		
	2. Proyecciones.		
	3. Radiaciones no ionizantes.		
14) Sobreesfuerzos (carga física dinámica): posibilidad de lesiones músculo-esqueléticas al producirse un desequilibrio acusado entre las exigencias de la tarea y la capacidad física de la persona.	1. Esfuerzos al empujar o tirar objetos. (Pueden provocar accidentes de trabajo).		
	2. Esfuerzo por el uso de herramientas.		
	3. Movimientos bruscos.		
	4. Esfuerzos al levantar, sostener o manipular cargas.		
15) Explosiones: posibilidad de que se produzca una mezcla explosiva del aire con gases o sustancias combustibles o sobre presión de recipientes a presión.	1. Atmósfera explosiva.		
	2. Máquinas, equipos o botellas.		
	3. Voladuras o material explosivo.		
	4. Deflagraciones.		
16) Incendios: posibilidad de que se produzca o se propague un incendio como consecuencia de la actividad laboral y las condiciones del lugar de trabajo.	1. Acumulación de material combustible.		
	2. Almacenamiento y trasvase de productos inflamables.		
	3. Foco de ignición.		
	4. Atmósfera inflamable.		
	5. Proyecciones de chispas.		
	6. Proyecciones de partículas calientes (soldadura).		
	7. Llamas abiertas.		
	8. Descarga de electricidad estática.		
	9. Sobrecarga de la red eléctrica.		

RIESGOS	SITUACIONES DE RIESGO	SÍ	NO
17) Confinamiento: posibilidad de que la persona quede recluida o aislada en recintos cerrados, o de sufrir algún accidente como consecuencia de la atmósfera respirable en dicho recinto.	1. Recintos cerrados con atmósferas bajas en oxígeno.		
	2. Recintos cerrados con riesgo de puesta en marcha accidental de elementos móviles o fluidos.		
18) Tráfico (fuera del centro de trabajo): posibilidad de sufrir una lesión por golpe o atropello por un vehículo (perteneciente o no a la empresa) durante la jornada de trabajo, fuera del lugar de trabajo. Excluye los accidentes de tráfico en horas de trabajo, pero fuera del lugar de trabajo. Excluye los accidentes al ir o volver al trabajo.	1. Choques entre vehículos en vías urbanas o interurbanas.		
	2. Atropellos de peatones.		
	3. Atropellos en situación de trabajo.		
	4. Vuelco de vehículos por accidentes de trabajo.		
	5. Fallos mecánicos de vehículos.		
	6. Choques de vehículos contra objetos fijos.		
19) Agresión de animales: riesgos de lesiones o afecciones por la acción sobre el organismo de animales.	1. Picaduras de insectos.		
	2. Ataque de perros.		
	3. Agresiones de otros animales.		
20) Sobrecarga térmica: posibilidad de daño por permanencia en ambiente con calor o frío excesivo. Este riesgo se evalúa por mediciones de diferentes tipos de temperaturas (seca, húmeda).	1. Exposición prolongada al calor.		
	2. Exposición prolongada al frío.		
	3. Cambios bruscos de temperatura.		
	4. Estrés térmico.		
21) Ruido: posibilidad de que se produzcan lesiones por exposición prolongada a vibraciones mecánicas. Este riesgo se evalúa mediante medición y comparación con los valores de referencia.	1. Exposición a ruidos (máquinas, radiales, etc).		

RIESGOS	SITUACIONES DE RIESGO	SÍ	NO
22) Vibraciones: posibilidad de que se produzcan lesiones por exposición prolongada a vibraciones mecánicas. Este riesgo se evalúa mediante medición y comparación con los valores de referencia.	1. Exposición a vibraciones (martillos neumáticos, vibradores de hormigón, etc.).		
23) Radiaciones ionizantes: posibilidad de lesión o afección por la acción de radiaciones ionizantes. Se evalúa por medición.	1. Exposición a radiaciones ionizantes (rayos X, rayos gamma, etc.).		
	2. Contacto con productos radioactivos.		
24) Radiaciones no ionizantes: posibilidad de lesión por la acción de radiaciones no ionizantes.	1. Exposición a radiación no ionizante ultravioleta (soldadura, etc.).		
	2. Exposición a radiación no ionizante infrarroja.		
	3. Exposición a radiación visible o luminosa.		
25) Ventilación: posibilidad de que se produzcan lesiones como consecuencia de la permanencia en locales o salas con ventilación insuficiente o excesiva por necesidad de la actividad. Este riesgo se evalúa mediante medición y comparación con los valores de referencia.	1. Ventilación ambiental insuficiente.		
	2. Ventilación excesiva (zonas de ventilación forzada, etc.).		
	3. Condiciones de ventilación especiales.		
	4. Atmósferas bajas en oxígeno.		
26) Iluminación: posible riesgo por falta de o insuficiente iluminación, reflejos, deslumbramientos, etc.	1. Iluminación ambiental insuficiente.		
	2. Deslumbramiento y reflejos.		
27) Agentes químicos: posibilidad de lesiones o afecciones producidas por la exposición a sustancias perjudiciales para la salud.	1. Exposición a sustancias asfixiantes. (Pueden producir enfermedad profesional).		
	2. Exposición a otras sustancias tóxicas.		
	3. Exposición a atmósferas contaminadas.		
28) Agentes biológicos: riesgo de lesiones o afecciones por la exposición a contaminantes biológicos.	1. Exposición a agentes biológicos.		
	2. Calidad del aire y agua.		

RIESGOS	SITUACIONES DE RIESGO	SÍ	NO
29) Carga física (carga estática postural): posibilidad de fatiga física al producirse un desequilibrio ligero entre las exigencias de la Tarea y la capacidad física del trabajador o trabajadora.	1. Movimientos repetitivos. (Pueden producir enfermedad profesional).		
	2. Espacios de trabajo.		
	3. Condiciones climáticas exteriores.		
	4. Carga estática.		
	5. Carga dinámica.		
30) Carga mental: cuando el trabajo exige una elevada concentración, rapidez de respuesta y un esfuerzo prolongado de atención, a los que la persona no puede adaptarse, aparece la fatiga nerviosa y la posibilidad de trastornos emocionales y alteraciones psicósomáticas.	1. Carga mental.		
31) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: posibilidad de que el trabajador o trabajadora vengán derivadas de factores físicos y químicos que se originen en el puesto de trabajo y puedan provocarle incomodidad.	1. Iluminación del puesto.		
	2. Ventilación/calidad del aire.		
	3. Humedad.		
	4. Temperatura.		
	5. Ruido molesto.		
32) Configuración del puesto de trabajo: posibilidad de que las condiciones y distribución física del puesto de trabajo produzcan incomodidad en el trabajador o la trabajadora.	1. Espacio de trabajo.		
	2. Distribución de equipos.		
	3. Características de equipos (PVD's, pantallas, iluminación, reflejos, etc.).		

ANEXO 8.

> Modelo de formato de resultado de la evaluación.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN								
Área de Trabajo: _____								
Fecha: _____ Fecha próxima revisión: _____								
Cumplimentado por: _____								
	Objetiva				Subjetiva			
	C	M	D	MD	C	M	D	MD
Condiciones de seguridad								
1. Lugares de trabajo	<input type="checkbox"/>							
2. Máquinas	<input type="checkbox"/>							
3. Elevación y transporte	<input type="checkbox"/>							
4. Herramientas manuales	<input type="checkbox"/>							
5. Manipulación de objetos	<input type="checkbox"/>							
6. Instalación eléctrica	<input type="checkbox"/>							
7. Aparatos a presión y gases	<input type="checkbox"/>							
8. Incendios	<input type="checkbox"/>							
9. Sustancias químicas	<input type="checkbox"/>							
Condiciones medioambientales								
10. Contaminantes químicos	<input type="checkbox"/>							
11. Contaminantes biológicos	<input type="checkbox"/>							
12. Ventilación y climatización	<input type="checkbox"/>							
13. Ruido	<input type="checkbox"/>							
14. Vibraciones	<input type="checkbox"/>							
15. Iluminación	<input type="checkbox"/>							
16. Calor y frío	<input type="checkbox"/>							
17. Radiaciones ionizantes	<input type="checkbox"/>							
18. Radiaciones no ionizantes	<input type="checkbox"/>							
Carga de trabajo								
19. Carga física	<input type="checkbox"/>							
20. Carga mental	<input type="checkbox"/>							
Organización del trabajo								
21. Trabajo a turnos	<input type="checkbox"/>							
22. Factores de organización	<input type="checkbox"/>							
C = correcto M = mejorable D = deficiente MD = muy deficiente								

- o Hoja de control.

GRUPOS DE RIESGO	ACCIONES				EFICACIA			Causas desviaciones	Propuestas
	Intervenciones previstas	Puestos implicados	Plazo	Control de la ejecución	Criterios técnicos	Indicadores de salud	Satisfacción subjetiva		
Locales de trabajo e instalaciones									
Maquinaria, tecnología y herramientas									
Sustancias y materiales									
Factores ergonómicos									
Organización del trabajo									
Factores de desigualdad									

Observaciones: