

EDITORIAL - PRESENTACIÓN

UGT inicia con esta publicación un nuevo proyecto informativo y formativo (promovido y financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales): El Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales, que tiene una clara orientación preventiva y cuya necesidad viene justificada porque, desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se han sentado en nuestro país las bases necesarias para que se operen grandes cambios en la actividad preventiva que deben desarrollar las empresas.

Sin duda, una de las innovaciones más importantes que ha introducido esta legislación, es la creación de una figura representativa de los trabajadores y que la propia Ley define como "Delegado de Prevención". La LPRL regula de manera específica las competencias y facultades que tiene éste, para un eficaz desarrollo de su actividad en esta materia (art. 36). Estas competencias y facultades, conllevan una importante responsabilidad y, por ello, además de una adecuada formación e información, éstos necesitan un apoyo externo y permanente, fundamentalmente en las PYMES. Sobre todo teniendo en cuenta la importancia que tiene la información para el adecuado desarrollo de acciones preventivas.

Es precisamente en ese tipo de empresas, donde es más evidente la falta de una adecuada preparación técnica de los Delegados de Prevención para ejercer, con garantías, las competencias y facultades que la LPRL les confiere. Esta situación constituye un reto para UGT; ya que, cada vez en mayor número, los Delegados de Prevención tienen que afrontar problemas y situaciones cada vez más complejas, demandando por ello, un asesoramiento y apoyo técnico cada vez más cualificado.

En este sentido, UGT pretende paliar esas deficiencias de información, contribuyendo a mejorar la misma a través de esta publicación periódica, que recibirán gratuitamente todos los Delegados de Prevención. Esta publicación pretende ser una herramienta ideal para la promoción y divulgación de todos aquellos aspectos legales y/o técnicos que deben disponer las PYMES y los representantes de los trabajadores, fundamentalmente en aquellos secto-

res en que la siniestralidad laboral tiene una incidencia especial.

Siendo los objetivos y finalidad de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las PYMES, el objetivo de esta publicación es:

- Contribuir a través de esta herramienta a difundir los contenidos legales y técnicos en materia de prevención de riesgos laborales. Promoviendo una cultura preventiva entre los trabajadores.
- Difundir los derechos y garantías de los trabajadores, las obligaciones y responsabilidades de los empresarios y demás encargados de la acción preventiva en la empresa.
- Informar y difundir la legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario.
- Informar sobre cuestiones de carácter técnico que posibiliten el desarrollo de acciones preventivas en las PYMES.
- Informar sobre aquellas herramientas técnicas, métodos de detección de riesgos, trabajos técnicos que ayuden a la toma de decisiones para acometer acciones preventivas en las PYMES.
- Actualizar los conocimientos preventivos de los Delegados de Prevención.
- Informar sobre el conocimiento de riesgos específicos y como actuar en la prevención de aparición de patologías.

En UGT deseamos que este "Boletín para la PRL" te sea útil y, por supuesto, esperamos tus opiniones, valoraciones y consultas.

Dolors Hernández

*Secretaria Ejecutiva Confederal de UGT
Responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente*



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 1 / Febrero 2001

Editorial	1	Preguntas y Respuestas	3
Noticias	2	Fichas prácticas	5
Normativa	3		



Siniestralidad laboral

Los accidentes laborales aumentaron un 49% en los últimos cinco años

Los jóvenes con contratos temporales son las principales víctimas del aumento vertiginoso de la siniestralidad laboral. UGT viene denunciando continuamente la incidencia directa entre temporalidad y siniestralidad laboral, por ello exige que la estabilidad en el empleo sea un objetivo prioritario

La siniestralidad laboral sigue siendo una de las asignaturas pendientes y el peor de los indicadores del Gobierno del PP. Desde 1996 está en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras una negociación con los agentes sociales, desde entonces ni el Ejecutivo, ni los empresarios han demostrado una voluntad clara para invertir la fatal y trágica tendencia de las cifras de siniestralidad.

Los accidentes siguen aumentando y España está en el puesto número uno de siniestralidad laboral de la Unión Europea desde hace mucho tiempo. A título de ejemplo, mientras que en la Unión Europea hay un inspector de trabajo por cada 7.000 trabajadores, en España hay uno por cada 27.000, lo que dificulta el control de los accidentes de trabajo y su prevención.

Nuestro sindicato ha elaborado un estudio cuatrienal, que abarca el periodo 96-99, es decir desde la entrada en vigor de la Ley. A tenor de los datos analizados se confirman los argumentos de UGT de que la estabilidad en el empleo tiene que ser un objetivo prioritario ya que representa una garantía irrefutable para la reducción del riesgo de accidente. Dolors Hernández, Secretaria Ejecutiva Confederada y responsable de Salud Laboral y Medioambiente, indica que en 1996, el 55 % de los accidentes laborales recayó sobre el 34% de los empleados con contrato temporal y en el 99 el 60 % de los siniestros lo acaparó el 32% de estos trabajadores, lo que significa un aumento ligado directamente a la temporalidad. Según Hernández, "esta siniestralidad se concentra en los jóvenes, de tal modo que el retrato robot de quien sufre un accidente laboral es un menor de 30 años con contrato temporal y que trabaja en el sector de la construcción o en el sector servicios". En el periodo estudiado los accidentes de trabajo con baja han aumentado un 40,2%, con más de 250.000 trabajadores accidentados. Los accidentes mortales aumentan en torno a un 20%. Por sectores de actividad, destaca, como es ya habitual, el sector de la construcción con un aumento de 58,9% de los accidentes y un 17,5% de los mortales. En el sector servicios hay una especial incidencia de la siniestralidad con un aumento de un 44,2% respecto a 1996. En

cuanto a las Comunidades Autónomas, nueve de ellas tuvieron un incremento superior al 40% de los accidentes de trabajo con baja, encabezando la lista Canarias, Baleares y la Comunidad Valenciana.

Desde la entrada en vigor de la Ley los empresarios han demostrado escaso interés en cuanto a formar a los trabajadores hasta el punto que el 90% de las empresas no da ningún tipo de formación a sus trabajadores. Por otra parte, hay que señalar la falta de voluntad política de las instituciones para llevar a cabo el Plan de Acción Nacional sobre Siniestralidad Laboral, en noviembre de 1998, el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los agentes sociales se comprometieron en rebajar las tasas de accidentalidad. Hay que recordar que en España, el 50% de la siniestralidad corresponde a 30.000 empresas, es decir el 2% del total, sobre las que no se ejerce un diseño de actuaciones. El coste de los accidentes laborales se eleva a más de dos billones de pesetas al año.

Dolors Hernández, ha denunciado reiteradas veces el papel de las mutuas en materia de prevención de riesgos laborales, ya que son entidades de carácter privado y gestionan recursos públicos que provienen de las cuotas de la Seguridad Social. Como ejemplo, las mutuas gestionaron el año pasado 34.000 millones de pesetas para la prevención de riesgos y 14.000 para reconocimientos médicos generalizados, al final se desconoce en que se gastaron 48.000 millones del total de estas cifras. Dolors Hernández reclama que se retome la mesa del diálogo social sobre siniestralidad laboral que no se ha vuelto a convocar desde el día de su constitución, el 27 de julio pasado.

El próximo 2 de marzo UGT y Comisiones Obreras han convocado una huelga general del sector de la construcción en todo el país en protesta por la alta siniestralidad laboral, en este sector los accidentes mortales de trabajo vienen aumentando por el alto índice de subcontrataciones y por la falta de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

	Total		Leves		Graves		Mortales	
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
1996	267.374	329.021	262.450	323.302	4.370	5.321	550	398
1997	269.116	383.661	264.470	377.704	4.119	5.448	527	509
1998	295.324	432.084	290.616	425.852	4.178	5.717	530	515
1999	339.864	498.224	334.635	491.602	4.665	6.117	564	505

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

BOE 10 de noviembre de 1995

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior REAL DECRETO 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real decreto 39/1997, de 17 de enero.

BOE 31 enero de 1997

ORDEN DE 27 de junio de 1997 por la que se desarrolla el **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades publicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE 4 de julio de 1997

R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los Lugares de Trabajo.

BOE 23 de abril de 1997

R.D. 485/1997, de 14 de abril, sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.

BOE 23 de abril de 1997

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

BOE 23 de abril de 1997

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

BOE 12 de junio de 1997

R.D. 1215/1997, de 18 de julio sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

BOE 7 de agosto de 1997

R.D. 1627/1997, de 24 de octubre sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las Obras de Construcción

BOE 25 de octubre de 1997

Preguntas y Respuestas

Pregunta: Soy Delegado de Prevención de UGT en una empresa del sector de fabricación de componentes para coches. Tenemos constituido un Servicio de Prevención Propio asistido por una Mutua para la realización de actividades preventivas. En esta empresa se trabaja en varios turnos estableciéndose incluso un cuarto turno para días festivos. Durante este turno no existe ningún profesional sanitario que pueda atender en caso necesario de un accidente de los primeros auxilios. La empresa insiste ante nuestras reiteradas denuncias de no poner a disposición durante este turno de un sistema de asistencia sanitaria. ¿Tiene la empresa la obligación legal de cubrir durante este turno la asistencia sanitaria?.

Respuesta: El artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que los "trabajos nocturnos y a turnos deberán gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes al de los restantes trabajadores de la empresa". Derivada de esta situación la ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 31 apartado 3 puntos e y f : "Los Servicios de Prevención deberán proporcionar.....La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia así como, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo". Igualmente el artículo 37 punto 3 apartado h del R.D. 39/1997 de los Servicios de Prevención prevé: "El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes en el lugar de trabajo". De estas consideraciones legales, se deduce que el empresario si tiene la obligación legal de tener cubierto con profesionales sanitarios cualquier momento en que se desarrolle una actividad en cualquier dependencia de la empresa y en cualquier momento del día. Recorra a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y denúncielo. Si la empresa persiste en su actitud no deseché la posibilidad de declarar un conflicto colectivo.

Pregunta: Es posible legalmente que una empresa constituya un Servicio de Prevención Propio (entendiendo como tal, el que han de formar empresas con más de 500 trabajadores, etc.) con un único Profesional que reúna dos de las especialidades necesarias, o son necesarios al menos dos profesionales, con al menos una especialidad diferente cada uno.

Respuesta: En contestación a la pregunta que formula sobre la posibilidad de contar con un único profesional que reúna dos de las especialidades requeridas para constituir un Servicio de Prevención propino le informamos que según lo establecido en el artículo 15, apartado 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y para este caso Concreto, se puede interpretar que sería posible disponer de una sola persona que posea dos de las especialidades.

En todo caso, la obligación contenida en el RD 39/1997 es la de que el número de componentes y los medios de que disponga han de ser las suficientes para realizar las funciones preventivas necesarias.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

Trabajo a turnos y nocturno

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria.

El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no solo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, para la vida familiar y para la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores.

El trabajo a turnos es el desarrollado por distintos grupos sucesivos de personas, en el que cada grupo cumple una jornada laboral, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias. Legalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, se define el trabajo a turnos como "toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas".

El trabajo nocturno, también según el Estatuto de los Trabajadores, es el que tiene lugar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y un trabajador nocturno es el que invierte, como mínimo, tres horas de su trabajo diario, o al menos una tercera parte de su jornada anual, en este tipo de horario.

El trabajo a turnos se puede organizar de las siguientes formas:

- ⇒ **Sistema discontinuo:** el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.
- ⇒ **Sistema semi-continuo:** la interrupción es semanal. Supone tres turnos: mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- ⇒ **Sistema continuo:** el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante las 24 horas del día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

Inconvenientes del trabajo a turnos

- Alteración del equilibrio biológico. El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividad-descanso, obligándole a ajustar sus funciones al periodo de actividad nocturna.
- Alteración de los hábitos alimentarios. Las personas que trabajan a turnos se ven afectadas por la alteración de los hábitos alimentarios. La calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos se reparten mal a lo largo de la jornada y, en ocasiones, no son correctos en cuanto al equilibrio nutricional.
- Alteraciones del sueño. En el trabajo a turnos el sueño suele verse alterado, tanto en la cantidad de horas dormidas como en la calidad del sueño que tiene lugar.
- Alteraciones de la vida social. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta las relaciones sociales debido a la falta de coincidencia con los demás.
- Incidencia en la actividad profesional. La baja actividad del organismo durante la noche puede provocar que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad en mantener la atención, en percibir correctamente la información o de actuar con rapidez.

Normas básicas

A continuación presentamos una serie de recomendaciones que pueden ayudar a cumplir con este cometido.

- ① Establecer los turnos respetando al máximo el ciclo del sueño: debe evitarse que el turno de mañana empiece una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse, por ejemplo, entre las 6 y las 7 h., las 14 y las 15 h. y las 22 y 23 h.
- ② Dar facilidades (comedores, salas de descanso, etc.) para que los trabajadores a turnos puedan comer de forma equilibrada, ingerir alimentos calientes y disponer del tiempo suficiente para realizar las comidas.
- ③ Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos.
- ④ Realizar ciclos cortos en cada turno (2 o 3 días), puesto que así los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse. Al cambiar los ciclos vigilia/sueño, estos ritmos se desequilibran, pero se recuperan al volver a un horario normal.
- ⑤ Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descansar después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso y ciclos de rotación distintos a lo largo del año. etc.
- ⑥ Disminuir el número de años de trabajo nocturno continuado en función de la edad u otros factores que puedan afectar a la salud. (La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario).
- ⑦ Reducir o evitar, en lo posible, una carga de trabajo elevada en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideren imprescindibles e, igualmente, evitar tareas que supongan una elevada atención entre las 3 y las 6 h. de la madrugada. La baja actividad del organismo durante la noche y la acumulación de fatiga por un sueño deficiente provocan un menor rendimiento en el trabajo. Entre dichas horas, la capacidad de atención y la toma de decisiones es más reducida.
- ⑧ Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos, de modo que exista la posibilidad de planificar actividades extralaborales y se favorezcan las relaciones sociales.
- ⑨ Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación de los trabajadores al trabajo a turnos y que pueda prevenir problemas irreversibles de salud. Según el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, "los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos".



¿Cómo aplica tu empresa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, BOE nº 260, de 10 de noviembre) creó grandes expectativas de cambio para la mejora de las condiciones de trabajo; supuso la adecuación de la realidad de la seguridad y de la salud en el trabajo de nuestro país a los criterios de la Unión Europea, así como la clarificación del panorama nor-

mativo disperso existente hasta entonces sobre la prevención de los riesgos laborales. El verdadero impacto de la Ley 31/1995 depende del nivel de participación de todos aquellos que intervienen en la prevención. Contestando sí o no a este sencillo cuestionario, obtendrás una respuesta sobre el grado de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en tu empresa.

- | | Si | No |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1.- ¿Se han identificado los riesgos laborales existentes en la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.- ¿Se han eliminado o reducido suficientemente los citados riesgos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.- ¿Se han evaluado los riesgos que no hayan podido eliminarse o reducirse? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.- En el caso de que en la empresa existan trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas o de parto reciente y menores de edad, ¿se ha adecuado la evaluación de riesgos a esas situaciones especiales? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.- ¿Se han implantado medios de protección colectiva para el control de los riesgos evaluados? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6.- Los citados medios de protección colectiva ¿garantizan un control exhaustivo de los riesgos existentes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.- En caso de que los medios de protección colectiva no garanticen un control exhaustivo de los riesgos: | | |
| 7.1.- ¿ Se ha informado suficientemente y de manera comprensiva a los trabajadores, de los riesgos generales existentes en la empresa, de las medidas y de las actividades de prevención y protección que han de tomar ante los mismos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.- ¿Se ha formado y adiestrado a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y sobre las medidas y actividades de protección y prevención que se han de tomar para su control? ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.- ¿Se han proporcionado de manera personalizada equipos de protección individual (EPI) en aquellos casos en que los riesgos no se han podido evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante métodos de organización de trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.4.- ¿ Se realizan periódicamente actividades de verificación del correcto cumplimiento de las normas de trabajo establecidas, de los procedimientos de trabajo implantados y del uso de los EPIs entregados? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.- ¿Se han analizado las posibles situaciones de emergencia que pudieran producirse en la empresa? ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



	Si	No
Si existen situaciones de posibles emergencias:		
8.1.- ¿Se han tomado medidas de prevención e implantado medios de protección para su eliminación y control?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2.- ¿Se han designado, formado y entrenado trabajadores en número suficiente para la optimización de los medios técnicos existentes para el control de las emergencias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3.- ¿Han sido informados todos los trabajadores sobre el Plan de Emergencias y han sido formados sobre como actuar en caso de emergencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.- ¿En alguna ocasión se ha producido en la empresa una situación de riesgo grave e inminente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, el empresario:		
9.1.- ¿ Ha informado lo antes posible de la situación a los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2.- ¿Ha adoptado las medidas y dado las instrucciones para que los trabajadores, en caso de peligro grave, inminente e inevitable puedan interrumpir su actividad, y si es necesario, puedan abandonar su puesto de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.- Si a pesar de las medidas de prevención y protección tomadas se han producido accidentes que hayan ocasionado daños para la salud de los trabajadores, ¿se han investigado en todos los casos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.- ¿Se realizan reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores de la empresa con carácter voluntario u obligatorio, según los casos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.- De todas las actividades de prevención y protección que en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe realizar el empresario (evaluación de riesgos, registro e investigación de accidentes, reconocimientos médicos, etc.). ¿Existe constancia documental?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.- En el supuesto de que en el centro de trabajo de la empresa se desarrollen actividades por trabajadores de otras empresas y/o autónomos, ¿se les facilita información e instrucciones sobre los riesgos existentes, sobre las medidas de prevención y protección, así como, sobre las medidas de emergencia que se han de aplicar?.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.- ¿Se garantiza a los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o provenientes de Empresas de Trabajo Temporal el mismo nivel de protección que al resto de trabajadores de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.- Si la empresa tiene más de cinco trabajadores¿ Estos han nombrado Delegado de Prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.- ¿Permite el empresario el desarrollo de las competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los Delegados de Prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.- ¿Ha proporcionado el empresario a los Delegados de Prevención los medios y la formación para el ejercicio de sus funciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.- Si la empresa tiene 50 o más trabajadores, ¿se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.- ¿Permite el empresario el desarrollo de las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud?.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.- En los distintos supuestos empresariales previstos den el Real Decreto 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención). ¿Ha organizado el empresario los recursos necesarios para las actividades preventivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.- ¿Se ha recurrido a un Servicio de Prevención ajeno para la realización de las actividades preventivas no asumidas a través de recursos propios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



¿Cómo está organizada la prevención en tu empresa?

Si se parte de la premisa de que todo accidente de trabajo puede ser un fallo de gestión y, por tanto, evitable, se estará en condiciones de desarrollar un plan preventivo en el que la dirección juega un papel primordial. Ésta deberá ser operativa, determinar funciones y responsabilidades, elaborar un programa de trabajo, priorizar actuaciones y transmitir a la línea jerárquica la importancia de la prevención mediante acciones manifiestas de organización, seguimiento y validación del sistema preventivo.

El siguiente cuestionario te proporcionará una respuesta orientativa de cómo está actualmente gestionada la prevención en tu empresa.

- 1.- La dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo del personal. SI No *Es importante mostrar interés, visitando los lugares de trabajo, analizando accidentes y tratando estos temas en las reuniones.*
- 2.- Están definidas las funciones y responsabilidades del personal con mando para prevenir riesgos laborales. SI No *Es necesario que toda la estructura de la empresa ejerza funciones preventivas y que se exija su cumplimiento.*
- 3.- Se efectúan evaluaciones de los riesgos y de las condiciones de trabajo existentes en la empresa para aplicar las mejoras más convenientes. SI No *Evaluar los factores de riesgo, las causas y los daños previsibles, aplicando las técnicas de diagnóstico más idóneas a cada caso.*
- 4.- Se fijan y controlan periódicamente objetivos concretos para mejorar las condiciones de trabajo. SI No *Fijar objetivos. Aportar los medios necesarios para alcanzarlos y controlar los resultados. Elaborar un programa al respecto.*
- 5.- Los trabajadores reciben formación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma correcta y segura. SI No *La formación debe realizarse de acuerdo a las exigencias de cada puesto y los mandos deben participar en un plan de acción continuada.*
- 6.- Los trabajadores son informados de los riesgos existentes en los puestos de trabajo y de la manera de prevenirlos. SI No *Los trabajadores serán debidamente informados verbalmente y, cuando sea necesario, también con instrucciones escritas.*
- 7.- Se consulta a los trabajadores afectados sobre modificaciones y cambios en sus puestos de trabajo. SI No *Es necesario hacerlo, ya que el trabajador es quien mejor conoce lo que sucede en su lugar de trabajo.*
- 8.- Los trabajadores o sus representantes participan o son consultados sobre acciones que puedan tener efectos sustanciales sobre su seguridad. SI No *Es totalmente necesario establecer los criterios para que la participación de los trabajadores sea posible y efectiva.*
- 9.- Existe un sistema interno de comunicaciones de riesgos o deficiencias para su eliminación. SI No *Establecer un sistema ágil para la identificación y comunicación de deficiencias que implique a los mandos en su eliminación.*
- 10.- Hay establecido algún sistema de participación de los trabajadores en la mejora de la forma de realizar su trabajo. SI No *Debería incentivarse el aporte de ideas de mejora y su estudio y aplicación, preferentemente mediante trabajo en grupo.*
- 11.- Están formalmente establecidos los órganos de prevención legalmente exigibles en la empresa; aportándoles los medios necesarios. SI No *En función del tamaño de la empresa, se exige la creación de servicios de prevención, comités y delegados de prevención.*
- 12.- Existen procedimientos escritos de trabajo en aquellas tareas que pueden ser críticas por sus consecuencias. SI No *Cuidar que se elaboren procedimientos de trabajo y velar para que el personal afectado los cumpla. Actualizarlos periódicamente.*



- 13.- Están programadas las revisiones de instalaciones, máquinas y equipos para controlar su funcionamiento seguro. SI No *Todos los elementos clave con funciones de seguridad deben ser revisados periódicamente para asegurar su fiabilidad.*
- 14.- Se investigan los accidentes de trabajo para eliminar las causas que los han generado. SI No *Es necesario investigar el mayor número posible, con la participación de los mandos implicados. Registrar la siniestralidad*
- 15.- Se efectúan observaciones planeadas en los lugares de trabajo para velar por la correcta realización de las tareas. SI No *Establecer un sistema para que los mandos intermedios efectúen periódicamente observaciones de las tareas del personal a su cargo.*
- 16.- Se facilitan equipos de protección individual certificados a los trabajadores que los requieren, exigiéndoles su uso. SI No *Asignar de forma personalizada, cuidando que los trabajadores participen en su selección. Elaborar norma al respecto.*
- 17.- Se vigila el cumplimiento de las especificaciones de seguridad en la adquisición de máquinas, equipos y productos químicos peligrosos. SI No *Velar para que las compras se efectúen con los estándares de calidad y seguridad exigibles.*
- 18.- Se controla que los trabajos a subcontratas se realicen en condiciones seguras. SI No *Cuidar que en los contratos figuren especificaciones para que los trabajos se realicen de forma segura. Vigilar su cumplimiento.*
- 19.- Se aplica de forma generalizada la legislación vigente sobre señalización en los lugares de trabajo. SI No *Cumplir lo legislado, utilizando señales de prohibición, advertencia de peligro o informaciones de uso obligatorio u otras.*
- 20.- Existe personal adiestrado en primeros auxilios e intervenciones ante posibles emergencias, existiendo procedimientos al respecto. SI No *Debe haber personal adiestrado para actuar con celeridad en accidentes y emergencias. Elaborar planes de emergencia.*
- 21.- Las actividades preventivas que se realizan están recogidas documentalmente. SI No *Toda la información generada debería estar documentada y a disposición de la autoridad laboral.*
- 22.- Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales tienen el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores. SI No *Deben recibir atención especial respecto a la información y formación para la realización segura de sus tareas.*
- 23.- Se garantiza la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores. SI No *Se realizará en función de los riesgos inherentes al trabajo, y con el consentimiento y respetando la intimidad de los trabajadores.*

CRITERIOS DE VALORACIÓN		RESULTADO
Situación CORRECTA	Si se responde afirmativamente a TODAS las preguntas	
Situación MEJORABLE	Si se responde NO , en alguna/s de las siguientes preguntas: 1 - 4 - 7 - 9 - 10 - 13 - 14 - 15 - 17 - 19 - 20 - 23	
Situación DEFICIENTE	Si se responde NO , en alguna/s de las siguientes preguntas: 2 - 3 - 5 - 6 - 8 - 11 - 12 - 16 - 18 - 21 - 22	
	En el caso de responder NO , a 5 ó más de estas, la valoración es MUY DEFICIENTE	

