

GUIA DE ACTUACION INSPECTORA EN EMPRESAS CON SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS

I. GUIA DE LA FASE PRELIMINAR

La presente fase tiene como principal objeto obtener una información básica sobre las actividades preventivas de la empresa, y su estructuración en uno o en diversos centros de trabajo. Esta cuestión es crucial para determinar con claridad si la Inspección actuante es competente para instruir la totalidad de las cuestiones que se deriven del expediente, o bien si determinadas cuestiones de carácter indivisible (por ej.: la organización preventiva de la empresa y su dotación, la exigencia de auditoría etc.), deben ponerse en conocimiento de aquella otra Inspección provincial donde radiquen las instalaciones principales de la empresa o, en caso de duda, de la provincia donde la empresa cuente con un mayor número de trabajadores.

Por otra parte, se pretende también obtener un cuadro global de la situación de cumplimiento de la legislación preventiva por parte de la empresa que nos va a servir como referente básico de todas las actuaciones que tendrán lugar durante la segunda fase. Es por ello necesario que el contenido íntegro de este primer informe debe ser conocido igualmente por la Inspección Provincial a la que se remitan las actuaciones, por entender que es la competente en el caso de que la empresa cuente con instalaciones diversificadas en diversas provincias.

Estas son las aclaraciones al cuestionario.

1. MODO DE ORGANIZAR LA PREVENCIÓN

La respuesta a las empresas que componen el Servicio de Prevención Mancomunado es en todo caso abierta. La falta de constitución de un Servicio

Propio o Mancomunado sería considerada "punto crítico".

2. LUGAR EN EL QUE RADICAN LAS INSTALACIONES PRINCIPALES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO O MANCOMUNADO

Por analogía con lo dispuesto en el artículo 24.1. del Reglamento de Servicios de Prevención entendemos que la Autoridad laboral y por ende la Inspección Provincial competentes para entender de las cuestiones relacionadas con la organización de las actividades del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado es aquella en la que radican las instalaciones principales. En caso de duda o instalaciones equivalentes en más de una provincia, se aplicará como criterio complementario el del número de trabajadores de la plantilla.

3. CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA O EMPRESAS

Para el desarrollo de esta actividad podrán utilizarse los listados de las empresas con más de 500 trabajadores de los que disponen las Jefaturas de Inspección, tanto en lo que se refiere a las empresas de ámbito supraautonómico cuyas instalaciones principales radiquen en la provincia, como respecto de aquellas otras cuyas visitas se hayan planificado por la Jefatura o sean consecuencia de los acuerdos alcanzados en la correspondiente Comisión Territorial, que podrá adjuntarse junto a la cumplimentación de este formulario. En el caso de que el citado listado sea insuficiente se adjuntará el elaborado específicamente.

4. COMPONENTES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO O MANCOMUNADO:

Si la titulación de los componentes del Servicio fuera superior se ha de indicar la especialidad. En cuanto al centro de trabajo, hay que indicar aquel en el que el técnico prevencionista presta habitualmente su actividad, sin perjuicio de posibles desplazamientos.

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS:

La absoluta falta de evaluación de riesgos o cumplimiento muy defectuoso de la misma sería considerada como "punto crítico".

6. PLANES DE MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD:

La falta absoluta de planes preventivos sería considerada "punto crítico".

7. PLANES DE MEDIDAS DE EMERGENCIA

La falta absoluta de planes de medidas de emergencia sería considerada "punto crítico".

8. INDICADORES DE SINIESTRALIDAD EN LA EMPRESA O GRUPO DE EMPRESAS CON SERVICIO MANCOMUNADO

Nos referimos a los informes sobre siniestralidad que suelen facilitar las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a sus empresas asociadas.

9. AUDITORÍA

En lo que se refiere a la realización de Auditorías, lo que se pretende en esta fase preliminar es solamente recopilar información al respecto. El requerimiento para realizar una Auditoría es una de las posibilidades de actuación que se contemplan al final de la segunda fase a cargo del Instructor del expediente.



10. RESULTADOS DE ESTA ACTUACIÓN PRELIMINAR

En este punto se ha de determinar la Inspección competente para actuar en las materias de carácter indivisible que afectan a toda la organización empresarial de aquellas empresas que tengan diversos centros de trabajo implantados en varias provincias, y que será aquella donde radiquen las instalaciones principales, o la del centro con mayor número de trabajadores. Si fuera esta Inspección competente la misma que ya ha actuado en esta fase preliminar debería indicar en el segundo apartado qué Inspecciones Provinciales deben de colaborar, con objeto de aclarar cuestiones de carácter indivisible (por ej.: si la dotación de personal dedicado a la actividad preventiva en otros centros de trabajo es la declarada por la empresa) y respecto a las que se hace imprescindible solicitar informe y colaboración para la segunda fase, remitiendo en tal caso el contenido íntegro de este primer informe a esas Inspecciones. En el caso de que la Inspección competente fuese distinta a la que ha efectuado esta fase preliminar se remitirá el expediente directamente a esta última; en el caso de que exista discrepancia entre las Inspecciones afectadas, se remitirán las actuaciones a la Autoridad Central de Inspección para su decisión y posterior remisión a la Inspección Provincial que se estime competente para instruir la actuación.

II.- GUIA DE LA SEGUNDA FASE

En esta segunda fase la estructura de la actuación inspectora se articula en torno al conocimiento íntegro de los riesgos del centro de trabajo de la empresa a través de un análisis pormenorizado de la identificación y evaluación de los riesgos propios de la empresa investigada, de la interacción de los trabajadores de empresas externas (que en el caso de que cuenten con más de 50 trabajadores en el centro inspeccionado merecerán el mismo tratamiento propio y exhaustivo), para descender luego al análisis de si las actividades de planificación de la prevención, organización de la prevención y participación de los trabajadores se están desarrollando de manera adecuada a los riesgos detectados en el centro de trabajo.

Recogemos en el siguiente cuadro una clasificación de las obligaciones legales que se van a inspeccionar, teniendo en cuenta que nuestro criterio de actuación viene siempre condicionado por la tipificación de las conductas en la LISOS y que por este motivo nuestra clasificación no siempre se asemeja a las de otro tipo

	MATERIA	CONTENIDOS	INFRACCIÓN
ANÁLISIS	Política de Prevención	Plan Preventivo	11.5
	Evaluación de Riesgos	Identificación de riesgos Evaluación Medidas procedentes Falta de ejecución de medidas	12.1
	Coordinación de actividades empresariales	Trabajadores de ETT. Contrat. dif. actividades Contrat. actividad propia	el que proceda 12.14 12.1
PLANIFICACION	Situaciones de emergencia	Análisis de situaciones Planes de emergencia	12.10
	Planificación de la actividad preventiva	Planes de medidas Coordinación	12.6
	Vigilancia sanitaria	Vigilancia sanitaria	12.2
ORGANIZACION	Servicio prevención propio o mancomunado	Servicio de Prevención Propio	12.15
		Servicio de Prevención Mancomunado.	
	Servicio de Prevención Ajeno	Servicio de Prevención Ajeno	12.22
	Participación Delegados Prevención	Participación Delegados Prevención	12.11
	Auditorías de Prevención	Auditorías de Prevención	Art. 12.20 Art. 6 O 27.6.97

1. CONTROL DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

1.1. ¿Ha implantado la empresa un “Plan de Prevención de Riesgos” que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas y los procedimientos para llevar a cabo la acción preventiva?

Con carácter general debe proponerse que el inicio de las actuaciones conducentes al establecimiento del plan de Prevención de Riesgos Laborales, se realizará no a partir de una evaluación de riesgos, sino de una toma de datos derivada de la información disponible en la empresa. Datos relativos a su actividad, la organización de la empresa, la complejidad de los procesos

productivos, el número de trabajadores, centros de trabajo, índices de siniestralidad, etc., que permitieran diseñar e implantar el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, según dispone el artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y el apartado 1 del artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997).

La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse, de conformidad con el artículo 2.2 del RD 39/1997. La descripción de los riesgos genéricos del proceso productivo se considera fundamental, puesto que en esta fase, si

apareciesen riesgos que el empresario puede evitar, esto último resultará prioritario, por aplicación de los principios generales de la acción preventiva (artículo 15.1 de la Ley 31/1995).

Es necesario que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales refleje los compromisos y objetivos en materia preventiva, estando estos integrados en el resto de los objetivos empresariales. Puede afirmarse que este es el primer paso para la eficaz integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 31/1995.

La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en los niveles jerárquicos de la misma. Ello significa que, a través del plan, debe darse un papel activo en materia de prevención a todos los elementos que conforman el sistema de gestión empresarial. En determinadas funciones o actividades, la integración es fundamental para la eficacia de la acción preventiva, considerándose como tal, al menos, las siguientes áreas:

- **La integración en la Dirección de la empresa**, considerándose imprescindible que la misma asuma la responsabilidad general en materia preventiva y actúe en consecuencia, definiendo y difundiendo una política de seguridad en el trabajo que incluya los principios y objetivos fundamentales.
- **La integración en la gestión de los cambios**, como son todos aquellos que se producen en la adquisición de equipos o productos, modificación de los procesos, en la contratación de obras y servicios y en la contratación de personal. En todos estos ámbitos la prevención debe estar plenamente integrada en las actuaciones de las unidades gestoras correspondientes (“Administración”, “Personal”, “Compras”, “Producción”, etc.) pues, aunque exista un servicio de prevención propio, éste sólo puede asesorar como órgano “staff” al resto de las áreas o departamentos, pero **no puede sustituir** la responsabilidad de las demás unidades, que debe quedar claramente explicitada en el plan, en relación con la gestión preventiva de los cambios.
- **La integración en el mantenimiento, revisión o comprobación de instalaciones y equipos potencialmente peligrosos**. Las instalaciones generales como aparatos de elevación y ascensores, instalaciones eléctricas, térmicas, a presión, de gas, frigoríficas, de almacenamiento de productos peligrosos o gases licuados, la protección contra incendios, etc., está sometida a una normativa específica de mantenimiento, revisión y comprobación periódica. Además, los equipos de trabajo (RD 1215/97) y los lugares de trabajo (RD 486/97) exigen comprobaciones e inspecciones periódicas. Esta actividad de mantenimiento y revisión debería estar integrada en los departamentos y áreas correspondientes, debiendo precisarse en cada caso en qué consisten las revisiones y

comprobaciones o inspecciones impuestas por la normativa específica, quién debe hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes exigen, y designar la persona o personas encargadas de su gestión o realización.

- **La integración de la prevención en la ejecución y supervisión de actividades potencialmente peligrosas**. Pueden existir procedimientos de trabajo dentro de la empresa en los que se exija una especial formación y cualificación de los trabajadores (operadores de determinado tipo de equipos, p.ej.) o procedimientos escritos de trabajo por especial peligrosidad (acceso a espacios confinados, o a recintos o centros de transformación eléctricos, o a zonas de control limitado – p. ej. riesgo de radiaciones ionizantes, agentes biológicos de clase 1 y 2, agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, o a zonas con riesgo de atmósferas explosivas-). En este caso es necesario asegurar que el trabajador dispone de las instrucciones de seguridad pertinentes, que en su comportamiento se atiene a las mismas y que exista un procedimiento de información sobre cualquier problema detectado o incidente ocurrido. Todas estas cuestiones deben quedar claramente integradas y establecer las personas que ejercen el mando directo y la supervisión sobre dichos puestos, sin perjuicio de lo que establece la legislación específica en cada caso.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir, como ya se ha significado en apartados anteriores, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 16.1 de la Ley 31/1995.

En conclusión, el Plan de Prevención de Riesgos debería contener los siguientes elementos:

- a) Determinación de compromisos y objetivos, que deberán estar integrados con el resto de objetivos de la empresa.
- b) Las prácticas, los procedimientos y los procesos.
- c) La descripción de la estructura organizativa de la empresa, que incluirá:
 - La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
 - Los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa).
 - La articulación de los mecanismos de participación y consulta
 - Antes de la implantación del Plan de Prevención, la empresa deberá haber resuelto la

capacitación de las personas vinculadas con la prevención.

Para la elaboración del Plan de Prevención por el empresario, se podrá contar con asesoramiento de entidades especializadas.

El plan de prevención deberá estar documentado y ser asumido por el empresario.

1.2. ¿Se asignan recursos económicos y/o humanos para el funcionamiento de dicho sistema de prevención?

En este apartado se analiza particularmente uno de los contenidos más importantes de dicho Plan de Prevención, previsto expresamente en el Art. 2.1. RSP.

Dentro de este apartado sería conveniente el examen de las funciones de supervisión de la dirección de la empresa sobre el sistema de prevención implantado y la formación impartida a su jerarquía en esta materia, de acuerdo con lo expuesto en las Directrices de la OIT (apartado 3.4.1.).

2. EL CONTROL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

Después del Plan Preventivo la empresa ha de realizar el proceso de "evaluación de riesgos", el cuál, en los términos previstos legalmente, incluye tres pasos:

1. El conocimiento de las condiciones de todos y cada uno de los puestos de trabajo para identificar los riesgos y evitarlos (Art. 2.2.) RSP)
2. La evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse (Art. 2.2.) RSP) No necesariamente, por tanto, de todos los puestos.
3. Las medidas preventivas procedentes (Art.7.3. RSP)

El control de todas estas cuestiones queda englobado dentro del tipo infractor descrito en el artículo 12.1 LISOS.

2.1 REQUISITOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN

2.1.1 ¿Se ha realizado la identificación de riesgos de todos los lugares y puestos de trabajo y la evaluación de los que no han podido evitarse?

El artículo 2.2. RSP se contempla la obligación del empresario de conocer las condiciones de todos los puestos de trabajo para identificar y evitar riesgos y evaluar los que no puedan evitarse. La evaluación de riesgos propiamente dicha, por tanto, no tiene por qué realizarse en todos los puestos, a diferencia de la identificación de riesgos, sino solamente en aquellos que tengan riesgos que no han podido ser evitados.

En el examen de esta cuestión se cuidará especialmente si se ha realizado la identificación y evaluación de los puestos que suelen quedar relegados u olvidados: puestos de administración, limpiezas, guardias de seguridad, etc.

La falta absoluta de evaluación en el centro de trabajo inspeccionado o de los puestos

considerados peligroso se considerará "punto crítico".

2.1.2 ¿Se ha realizado por personal técnico competente que ha visitado el centro de trabajo?

En la contestación a esta cuestión inicial sólo se ha de contemplar si el evaluador tenía alguna de las tres titulaciones previstas en el Anexo IV RD 39/1997: básica, intermedia o superior. Sobre la adecuación de estas titulaciones a la magnitud de la evaluación se tratará cuando se hable de los adecuados recursos humanos del servicio de prevención propio o mancomunado.

En todo caso, la identificación del evaluador o evaluadores ha de ser con nombres apellidos y ha de constar siempre su firma y su titulación en el documento de la evaluación.

2.1.3 ¿Se ha hecho la identificación y evaluación de riesgos por puestos de trabajo?

El concepto de puesto de trabajo es flexible y no define un espacio físico. Abarca el conjunto de tareas que se asignan a un trabajador o grupo de trabajadores de acuerdo con el sistema de organización del trabajo de la empresa. Cuando sea preciso para entender bien la delimitación de puestos de trabajo se debe establecer una definición o descripción de ese conjunto de tareas. Sin embargo, a esta delimitación de la evaluación por puestos de trabajo escapan algunos de los supuestos, como los contemplados, por ejemplo, en los apartados 2.2.1., 2.2.2., 2.2.5., 2.3.1. y 2.3.3.

2.1.4 ¿Se identifican con precisión los riesgos de cada puesto de trabajo a los que los trabajadores están expuestos?

En esta cuestión se plantea si los riesgos que se encuentran identificados en la evaluación se encuentran suficientemente descritos con la adecuada precisión indicando cuál es su concreta causa. Por ejemplo, no se puede mencionar únicamente el riesgo de "atrapamiento" o de "caída del mismo o de distinto nivel" en un puesto de trabajo sino que se debe indicar con exactitud dónde y en qué circunstancias existen tales riesgos. Todo ello con el fin de asegurar que la evaluación ha sido elaborada por personal competente que ha analizado personalmente los riesgos de cada puesto.

2.1.5 ¿Se identifican los trabajadores afectados de cada puesto de trabajo así como sus características personales?

La evaluación objetiva de los riesgos que se examina en el apartado anterior ha de ser necesariamente complementada con una evaluación subjetiva sobre la idoneidad de los trabajadores para ocupar esos puestos y afrontar esos riesgos.

Al análisis de esta cuestión corresponde en primer término la identificación o relación nominal de los trabajadores de cada puesto de trabajo de acuerdo con lo expresamente señalado en el artículo 5.1. y 7.b) del RD 39/1997.

En segundo lugar, y para poder evaluar la idoneidad de cada trabajador al puesto de trabajo correspondiente, se han de identificar los riesgos subjetivos de cada uno de ellos derivados, fundamentalmente de una falta de formación tanto teórica como práctica adecuada y suficiente en materia preventiva (que se ha de dispensar en el momento de su contratación y cuando haya cambios en las condiciones de trabajo) como una falta de información sobre los riesgos existentes, tanto los generales como los particulares de su puesto de trabajo.

Tal evaluación de idoneidad ha de incidir, especialmente, en los colectivos de trabajadoras embarazadas no en período de lactancia (Art. 26 LPRL), trabajadores menores (Art. 27 LPRL), trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (Art. 25 LPRL; Art. 4.1.b) y 4.2.c) RSP) y trabajadores temporales (Art. 28 LPRL) en relación los equipos de trabajo y su utilización (Art. 3.4. RD 1215/1997).

2.1.6 ¿Se especifica el método o métodos de evaluación de los riesgos y son éstos conformes a lo dispuesto en el Art. 5.2 y 3 RD 39/97?

Especificar estos métodos es de especial interés cuando la evaluación ha requerido de mediciones, análisis o ensayos. En la valoración de los riesgos psicosociológicos, en cambio, apenas existen métodos objetivos reseñable salvo la directa apreciación profesional del evaluador conforme al Art. 5.2. RD 39/1997.

Respecto a este último criterio, debemos tener en cuenta que por razones de eficiencia es el que también se puede utilizar para simplificar la evaluación en situaciones de bajo riesgo.

2.1.7 ¿Se indican las medidas preventivas procedentes?

Las medidas procedentes deben ir en cada caso referidas a un concreto determinado riesgo identificado en la evaluación.

2.1.8 ¿Han participado los delegados de prevención y trabajadores en su elaboración?

La participación de los representantes de los trabajadores puede ser sobre los criterios objetivos de valoración (Art. 5.1. RD 39/1997) y las cuestiones del Art. 33.1 LPRL directamente relacionadas con la evaluación. Los trabajadores han de ser tenidos en cuenta al elaborar la evaluación conforme al artículo 5.1. párrafo final del RD 39/1997.

2.1.9 Respecto a los trabajadores o sus representantes: ¿Han sido consultados sobre el procedimiento y se ha permitido su participación en la evaluación?

En este punto se debe contemplar de modo general el cumplimiento de esta obligación, ya que de modo concreto se examinará más adelante en otros puntos del cuestionario.

2.1.10 ¿Se ha informado a cada trabajador sobre los resultados de la evaluación de su puesto de trabajo?

Se pretende con ello dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18.1 LPRL y evitar que la evaluación sea un documento manejado exclusivamente por los técnicos en prevención y representantes de los trabajadores. Conforme a las Directrices de la OIT sobre Gestión de Riesgos Laborales todos los trabajadores deberían tener derecho a consultar los registros relativos a su medio ambiente en el trabajo y salud (Apartado 3.5.4.)

2.1.11 ¿Se han realizado revisiones de la evaluación de riesgos ante los supuestos legalmente previstos?

Art. 4.2. RD 39/1997: “deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por: a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo. b) El cambio en las condiciones de trabajo. c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto”.

También se debe tener en cuenta a estos efectos lo dispuesto en el artículo 3.1.b) RSP de revisión periódica de las condiciones, organización, métodos de trabajo y estado de salud de los trabajadores, especialmente cuando de estos datos se desprenda que el sistema de prevención implantado puede resultar ineficaz. A este respecto sería conveniente el establecimiento de registros de distintos factores (incidentes, siniestralidad, enfermedades detectadas en la vigilancia sanitaria, etc.) y de indicadores globales que permitan a la empresa valorar el rendimiento del sistema preventivo.



2.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD

2.2.1 ¿Se ha realizado la evaluación de las condiciones constructivas de los lugares de trabajo (suelos, pasillos, escaleras, etc.)?

Las condiciones de seguridad estructural del edificio o edificios que afecten de modo común a más de un puesto de trabajo (como suelos, aberturas, rampas, vías de circulación, pasillos, puertas, escaleras, etc.) pueden tratarse de modo diferenciado en la evaluación, sin estar sujetas a la clasificación de los riesgos por "puestos de trabajo".

2.2.2 ¿Se ha realizado una evaluación de los servicios higiénicos y locales de descanso?

También esta cuestión, al igual que la anterior, trasciende de la clasificación de los riesgos por puestos de trabajo. Las demás cuestiones relativas al control del RD 486/1997 se consideran riesgos de Higiene y se tratan en el apartado 2.3.

2.2.3 Respecto de los equipos fabricados o comercializados con posterioridad al 1.1.95 ¿Se ha evaluado su adecuación al trabajo y a las condiciones de uso indicadas por el fabricante?

Los requisitos mínimos establecidos para estas máquinas son:

- Declaración de conformidad (con los requisitos mínimos en cuanto a su contenido que se establecen en el Anexo I de esta Guía, especialmente en lo que se refiere a la mención de las normas europeas armonizadas).
- Marcado "CE".
- Manual de instrucciones en castellano (con el contenido mínimo establecido por el apartado 1.7.4.a) del Anexo I RD 1435/1992).

De acuerdo con el artículo 41 LPRL es responsabilidad de los fabricantes, importadores y suministradores de los equipos el cumplimiento de estos requisitos y no cabe respecto a posibles incumplimientos imputar a esos sujetos conforme a lo dispuesto en la LPRL y LISOS. Se ha de comunicar a la Administración de Industria tal anomalía a fin de que ésta proceda, conforme a lo dispuesto en la Ley 21/1992 de Industria, a instruir el correspondiente expediente sancionador frente a esos sujetos.

Sin embargo, es obligación del empresario garantizar que esas informaciones sean facilitadas a los trabajadores (Art. 41.2. LPRL) y en consecuencia debe demostrar de manera adecuada y suficiente que esa información ha sido solicitada al fabricante, importador o suministrador correspondiente, so pena de incurrir en una infracción administrativa tipificada en el artículo 12.11 LISOS.

En cualquier caso, el empresario no queda nunca eximido de realizar la evaluación de riesgos de las máquinas con marcado CE, especialmente cuando aquellas no han pasado el examen "CE" de tipo por un organismo de control autorizado. Nada exime al empresario de tener que analizar los riesgos cuando éstos sean palpables y visibles, y en todo caso, el empresario debe valorar la adecuación de tales equipos a las condiciones particulares del centro de trabajo (espacio, interacción con otros equipos, etc.) y de las personas que trabajen con ellos (formación, ergonomía, sensibilidades especiales, etc.).

A este respecto debe tenerse en cuenta lo que dispone el propio Anexo II del RD 1215/1997 en su apartado 1.3. cuando se dice que: "Los equipos de trabajo no deberán utilizarse de forma o en operaciones o en condiciones contraindicadas por el fabricante. Tampoco podrán utilizarse sin los elementos de protección previstos para la realización de la operación de que se trate. Los equipos de trabajo sólo podrán utilizarse de forma o en operaciones o en condiciones no consideradas por el fabricante si previamente se ha realizado una *evaluación de los riesgos* que ello conllevaría y se han tomado las medidas pertinentes para su eliminación o control".

También se incluyen en este apartado las "comprobaciones" de los equipos de trabajo hecha por "personal competente" que menciona el Art. 4 RD 1215/1997 (no necesariamente un técnico en prevención de riesgos laborales conforme al RD 39/1997). Las obligaciones de este precepto han de estar integradas en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad en lo que respecta a:

- Una comprobación inicial del equipo.
- Una nueva comprobación después de cada montaje en un nuevo lugar o emplazamiento
- Comprobaciones y pruebas de carácter periódico: "El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos equipos de trabajo sometidos a influencias susceptibles de ocasionar deterioros que puedan generar situaciones peligrosas estén sujetos a comprobaciones y, en su caso, pruebas de carácter periódico, con objeto de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y de salud y de remediar a tiempo dichos deterioros".
- Comprobaciones ante acontecimientos excepcionales: "Igualmente, se deberán realizar comprobaciones adicionales de tales equipos cada vez que se produzcan acontecimientos excepcionales, tales como transformaciones, accidentes, fenómenos naturales o falta prolongada de uso, que puedan tener consecuencias perjudiciales para la seguridad".

Todas estas medidas, además de integrarse en la evaluación, han de estar debidamente documentadas y a disposición nuestra durante toda la vida útil del equipo conforme al artículo 4.4. RD 1215/1997.

Respecto de los equipos fabricados o comercializados con anterioridad al 1.1.95 ¿Se ha evaluado su adecuación al trabajo y a las condiciones de uso indicadas por el fabricante?

Respecto a estas máquinas el empresario deberá iniciar el "Procedimiento de adecuación al RD 1215/1997" salvo en dos supuestos:

- Que la máquina esté fabricada entre 1.1.93 y 31.12.94 y el fabricante haya suministrado a la empresa el marcado CE, la declaración CE de conformidad y el manual de instrucciones en castellano.
- Que el fabricante sea español y hay construido la máquina entre 21.1.87 y 31.12.94 y haya autocertificado la máquina conforme al

Reglamento de Seguridad en Máquinas (RD 1495/1986).

En algunas publicaciones técnicas se detallan las particularidades del procedimiento de adaptación. Sirva por todas ellas el "Manual para la adecuación a la legislación vigente de los equipos de trabajo" editado por OSALAN y MCC.

Este procedimiento puede ser efectuado por "personal competente", ya sea de una OCA (o ECA en Cataluña), personal competente del Servicio de Prevención o de la propia empresa.

Si de este procedimiento resultase la falta de adecuación del equipo al RD 1215/1997 se deberá poner en marcha un "plan de puesta en conformidad" (entendida esta expresión no en el sentido estricto al que se refiere la disposición transitoria del R.D. 1215/97, sino en el de que un Técnico competente certifique que los equipos se adecuan a lo previsto en el Anexo I del citado R.D.); dicho plan como tal ha de estar integrado en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

2.2.5 ¿Se ha realizado la evaluación de riesgos de los equipos e instalaciones con riesgos específicos?

En este apartado nos estamos refiriendo a las instalaciones y equipos que tienen una regulación específica tales como instalaciones eléctricas, aire acondicionado, recipientes de presión, etc. y que no están sujetos a la obligación de obtener el marcado CE.

En cualquier caso, estas instalaciones también suelen desbordar el ámbito de un suelo puesto de trabajo y merecen un tratamiento específico y al margen de esta clasificación.

Con frecuencia se trata de equipos e instalaciones sometidos a un control por parte de una OCA (o ECA) y la administración de industria competente que suele estar acreditada mediante un "certificado".

Se recomienda consultar a estos efectos la "Guía sobre normativa de seguridad industrial" elaborada por el Subdirector General de Coordinación y Relaciones Institucionales de la Dirección General de la Inspección. Esta Guía, con permiso del autor, se actualiza periódicamente por la Mutua FREMAP, en su publicación "Fichas sobre normativa de prevención de riesgos laborales".

2.3 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE HIGIENE INDUSTRIAL

2.3.1 ¿Se ha realizado la evaluación de las condiciones de temperatura, humedad y velocidad del aire de los lugares de trabajo?

Es importante respecto a este apartado que quede constancia escrita de la hora, día y lugar en el que se hicieron las mediciones así como de los aparatos utilizados.

2.3.2 ¿Se ha realizado la evaluación de las condiciones de iluminación de los lugares de trabajo?

Es importante respecto a este apartado que quede constancia escrita de la hora, día y lugar en el que se hicieron las mediciones así como de los aparatos utilizados.

2.3.3 ¿Se ha hecho la evaluación de orden, limpieza y mantenimiento de los lugares de trabajo?

Este análisis podría desbordar el ámbito de un puesto de trabajo y admite un tratamiento aparte.

2.3.4 ¿Se ha evaluado el nivel de exposición de los trabajadores al ruido y las vibraciones?

El ruido y las vibraciones se han incluido en un mismo apartado por su condición de agentes físicos aunque tengan un tratamiento normativo diferenciado. En todo caso, conviene reparar en que la evaluación de la exposición a estos agentes ha de hacerse respecto a los trabajadores y no respecto a zonas o espacios físicos del lugar de trabajo.



2.4 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

2.4.1 ¿Se ha realizado la evaluación de manipulación de cargas superiores a 3 Kilogramos?

Se ha tomado el criterio de los 3 Kilogramos de la Guía del INSHT sobre el RD 487/1997 que conforme al artículo 5.3. RD 39/1997 ha de ser empleada como método para realizar la evaluación.

Por su interés hacemos un extracto de algunos puntos de esta Guía:

"Se considera que la manipulación manual de toda carga que pese más de 3 Kg puede entrañar un potencial riesgo dorso lumbar no tolerable, ya que a pesar de ser una carga bastante ligera, si se manipula en unas condiciones ergonómicas desfavorables (alejada del cuerpo, con posturas inadecuadas, muy frecuentemente, en condiciones ambientales desfavorables, con suelos inestables, etc.), podría generar un riesgo".

"Así pues a efectos de esta Guía se debería realizar una evaluación de los riesgos debidos a las cargas que pesen más de 3 Kg en las condiciones anteriormente señaladas. Las cargas que pesen más de 25 Kg muy probablemente constituyan un riesgo

en sí mismas, aunque no existan otras condiciones ergonómicas desfavorables”.

“En qué casos será necesario una evaluación más detallada? A modo de ejemplo se expone una lista no exhaustiva de situaciones donde es probable que se necesite una evaluación más detallada:

Tareas que no se realicen en postura “de pie” (de rodillas, sentado).

Puestos de trabajo con manipulación manual de cargas “multiáreas”, donde las tareas que se efectúan son muy diferentes unas de otras, variando sustancialmente los pesos de las cargas manipuladas, la posición de las cargas con respecto al cuerpo, las frecuencias con que se manipulan, etc. Aquellas que conlleven esfuerzo físico adicional importante, debido a otra tarea diferente de la manipulación manual de cargas. Situaciones poco usuales en general, que generan dudas a la hora de realizar la evaluación o son difíciles de evaluar en sí mismas”.

“Si al realizar la evaluación aparecen dudas, o existen situaciones que no se encuentran recogidas en el Método [que se define en la Guía del INSHT], debería realizarse una evaluación más detallada por un experto en Ergonomía”.

2.4.2 ¿Se ha realizado la evaluación de riesgos ergonómicos del personal que trabaja con pantallas de visualización?

Información puntual sobre la evaluación de riesgos ergonómicos en puesto de trabajo con pantallas de visualización puede encontrarse en la Guía editada por el INSHT o en el “Manual de normas técnicas para el diseño ergonómico de puestos con pantallas de visualización” también editado por el INSHT.

2.4.3 ¿Se ha hecho la evaluación de riesgos ergonómicos en la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo?

La Guía del INSHT sobre equipos de trabajo dice a este respecto:

“Entre los factores más comunes a los que debería prestarse atención, cabe mencionar: el espacio de trabajo, a la altura del plano de trabajo, el asiento, la posición de operador en relación con los órganos de mando del equipo...”

“En el momento de la elección [de equipo] conviene valorar también las posibilidades del equipo para adaptarse a la normal variación de las condiciones anatómicas y fisiológicas de los trabajadores (no discapacitados)”.

2.4.4 ¿Se han identificado los trabajos repetitivos o ritmos de trabajo con riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores?

Nos referimos en este apartado a la repetición de movimientos que a veces pueden entrañar una manipulación de cargas inferiores a 3 Kg porque en caso contrario estaríamos ante uno de los supuestos contemplados en el apartado 1.4.1.

En todo caso el artículo 36.5 del Estatuto de los Trabajadores, que es donde se ha recibido en nuestro ordenamiento la Directiva 93/104 del Consejo de 23 de noviembre sobre Ordenación del Tiempo de Trabajo y que según repetidas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (la última de ellas, referida a los médicos de atención primaria de la Generalidad Valenciana, de 3 de octubre de 2000) declaran que esta directiva está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva Marco 89/391/CEE.

Forma parte, por tanto, de la normativa de prevención de riesgos laborales conforme al artículo 1 LPRL y su incumplimiento podría ser objeto de infracción en esta materia.

En todo caso se ha de hacer hincapié en que la identificación del riesgo de movimiento repetitivos es ineludible en todos los trabajos remunerados a prima, los cuáles precisarían siempre de una evaluación previa de impacto ergonómico sobre la salud del trabajador.

2.4.5 ¿Se han identificado los riesgos que puede causar el trabajo nocturno y en régimen de turnos?

Las mismas consideraciones hechas en el apartado anterior se hacen también sobre el carácter de normativa de prevención de riesgos del artículo 36.4. ET, emanado también de la Directiva 93/104 del Consejo.

2.4.6 ¿Se identifican los riesgos derivados de trabajos monótonos y factores psicosociológicos?

Las mismas consideraciones hechas en los apartados anteriores se hacen también sobre el carácter de normativa de prevención de riesgos del artículo 36.5. ET sobre “trabajos monótonos”, emanado también de la Directiva 93/104 del Consejo.

Los riesgos psicosociales más comunes que pueden ser identificados son los siguientes:

A) En la demanda de trabajo:

- Cuantitativa: Cantidad de trabajo, ordenación y organización del tiempo de trabajo
- Cualitativa: Elementos emocionales (por ejemplo: atención al público)

B) En el control sobre el trabajo: con los siguientes factores:

- Autonomía
- Participación
- Desarrollo de habilidades

Ambos factores se han de analizar conjuntamente. El mayor peligro se da en los trabajos de alta demanda y bajo control: al trabajador se le solicitan servicios que no puede satisfacer. Riesgo de “burn-out”

C) Soporte social (Recursos Humanos): con los siguientes factores:

- Relaciones interpersonales: mobbing, victimización, etc.
- Soporte de mando o iguales

D) Recompensas

- Salario
- Condiciones sociales

E) Sentido de por qué se hace la función o la tarea.

F) Predictivas:

- Información a tiempo
- Saber cuando se ha de realizar la tarea

La identificación del riesgo psicosocial es imprescindible pero hay que tener en cuenta que no existen elementos objetivos para valorarlo y que por tanto se ha de recurrir a criterios subjetivos de la apreciación profesional acreditada del propio evaluador (Art. 5.2. RD 39/11997) siendo, en su caso, necesario establecer en cada caso las medidas preventivas que procedan: bien ya sea la adopción de medidas organizativas del trabajo que eviten o aminoren el riesgo o cuando ello no sea posible la vigilancia periódica de la salud del trabajador adecuada a la función de su puesto de trabajo.

3. CONTROL DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

En este apartado se ha de comprobar que, en aquellos casos en que los centros o instalaciones de una empresa en la que prestan servicios los trabajadores de otra (por ejemplo: trabajos de montaje, mantenimiento, reparación, etc.) colaboran adecuadamente todas las empresas implicadas, ya que solo de esa manera será eficaz la aplicación de las medidas de prevención y protección. Esto es así en la medida en una empresa es la titular de las instalaciones y equipos de trabajo y otra es la titular de las facultades de organización y dirección en el trabajo al ser la que aporta la mano de obra directa.

3.1 CONTROL Y VIGILANCIA SOBRE EL PERSONAL DE ETT

Se tienen que comprobar en este apartado el cumplimiento de las obligaciones compartidas por los dos empresarios implicados:

- En el caso de la ETT: deberes de formación, información y vigilancia de la salud (Art. 12.2 LETT y Art. 28.5 LPRL)
- En el caso de la empresa usuaria: deberes de información y protección (Art. 16.2 LETT y Art. 28.5 LPRL)

Normalmente, los posibles incumplimientos en materia de condiciones de trabajo se imputarán

a la empresa usuaria por ser la que organiza y dirige el trabajo y la que está obligada a dar protección en su ejecución. Ello sería así a menos que se acredite el incumplimiento de los deberes de formación, información y vigilancia de la salud (a consecuencia de lo cual se ocasiona un daño) que atañen a la ETT.

También es importante tener en cuenta el deber de información de la empresa usuaria a la ETT sobre las características de los puestos y cualificaciones requeridas para desempeñarlos ya que ello podría generar dudas en cuanto a cuál de ellas es la responsable en último extremo u ocasionar reclamaciones entre ambas (Art. 1 y siguientes RD 216/99)



3.2 CONTROL Y VIGILANCIA DE LAS CONTRATAS QUE SEAN DE LA PROPIA ACTIVIDAD

El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.1 RD 171/2004.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos, de acuerdo con el artículo 7.2 RD 171/2004.

La información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves, de acuerdo con el artículo 7.3 RD 171/2004.

Recibida la información a que se refiere el artículo 4.2 y que proviene del resto de empresarios concurrentes, el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia, de

conformidad con lo establecido en el artículo 8.1 RD 171/2004.

Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos, de conformidad con el artículo 8.2 RD 171/2004.

Las instrucciones habrán de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.3 RD 171/2004.

Las instrucciones se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves, de acuerdo con el artículo 8.4 RD 171/2004.

La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

a) Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.

b) Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

d) Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

De conformidad con lo establecido en el artículo 13.3 RD 171/2004, la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él.

Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

a) Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.

c) Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.

d) Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

e) Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.

f) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

La persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio, de conformidad con el artículo 14.4 RD 171/2004.

En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes, según el último párrafo del artículo 13.3 RD 171/2004.

La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:

a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3 RD 171/2004.

b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este Real Decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación estarán facultadas para:

a) Conocer las informaciones que, en virtud de lo establecido en este Real Decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

b) Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.

c) Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

d) Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.



3.3 CONTROL DE CONTRATAS DE DISTINTA ACTIVIDAD

En este caso las obligaciones de la principal de informar y coordinar a las restantes son idénticas, ya que la finalidad es la misma: conseguir una aplicación eficaz de las medidas de prevención y protección.

No hay que olvidar que en estos casos la principal responderá únicamente de aquellos incumplimientos que le sean directamente atribuibles, puesto que aquí la LPRL no prevé su responsabilidad solidaria.

4.CONTROL DE LA PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

4.1 MEDIDAS DE EMERGENCIA

4.1.1 ¿Se ha realizado el análisis de las situaciones de emergencia?

El “análisis” de las situaciones de emergencia (tal y como viene descrito en el tenor literal del Art. 20 LPRL) equivale de facto a una evaluación de estas situaciones que debe ser siempre previa a la planificación de las medidas adecuadas.

Se trata de cuestiones como la lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación de primeros auxilios, entre otras (también podrían existir otras situaciones menos frecuentes que cabría conceptuar de esta forma como el riesgo de inundación), que el legislador ha preferido tratarlas de modo diferenciado al resto de las cuestiones que han estar contenidas en una evaluación de riesgos ordinaria.

Este carácter de trato diferenciado puede influir en la autoría del plan de medidas de emergencia, él cual podría ser realizado por otros entes, empresas o profesionales especializados en el tratamiento de este tema ya que la exigencia del artículo 4.3. RD 39/1997 sólo se refiere a la evaluación de riesgos en sentido estricto.

4.1.2 ¿Se analizan y prevén las medidas concretas de actuación en caso de peligro de incendio?

Tened presente que sobre el peligro de incendio existe recomendaciones en la Guía sobre equipos de trabajo del INSHT y la norma básica se encuentra en el RD 1942/1993

4.1.3 ¿Se analizan y prevén las medidas concretas de actuación en caso de evacuación de heridos?

Se deben examinar en este punto todas las situaciones en que un trabajador se encuentra sólo y sin comunicación posible durante las horas de trabajo con otras personas, así como también los posibles daños causados por delincuencia común u otros sucesos ajenos a la actividad normal de la empresa.

4.1.4 ¿Se analizan y prevén las medidas concretas de actuación para primeros auxilios?

En este punto se debe examinar cuál es la dotación del personal que atiende en primeros auxilios a los heridos y cuál debe ser la formación que deben tener y si es preciso, en su caso, el mantenimiento de un servicio con un ATS de forma permanente dada la posible magnitud de los daños para la salud de los trabajadores.

4.2 LOS PLANES PREVENTIVOS

A la hora de ejecutar estos planes hay que tener en cuenta que el empresario no puede disponer libremente para dictar las medidas adecuadas sino que habrá de tener en cuenta todos los principios del artículo 15 LPRL (sustituir lo peligroso, primacía de medidas colectivas, etc.) y establecer unos plazos

razonables para su ejecución sin que el hecho haber planificado la adopción de esas medidas le pueda eximir de responsabilidad alguna.

4.3 PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

4.3.1 ¿Se ha planificado la vigilancia sanitaria general de los trabajadores de la empresa en reconocimientos iniciales y periódicos de conforme a protocolos específicos?

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.3.c) RD 39/1997 "la vigilancia de la salud está sometida a protocolos específicos u otros medios existentes respecto de los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador".

Los Protocolos hasta ahora aprobados por el Ministerio de Sanidad y Consumo son los siguientes:

Agentes biológicos
Agentes anestésicos inhalatorios
Alveolitis alérgica extrínseca
Amianto
Asma laboral
Cloruro de Vinilo Monómero
Manipulación Manual de Cargas
Movimiento Repetidos
Neuropatías de presión
Pantallas de Visualización de Datos
Plaguicidas
Plomo
Posturas Forzadas
Ruido
Silicosis y otras neumoconiosis



Hemos de tener en cuenta también a este respecto la actual propuesta, que previsiblemente se materializará en un futuro próximo, de una Guía de Orientación de las actividades de vigilancia de la salud con carácter general para todos los reconocimientos médicos específicos de los puestos de trabajo.

5. CONTROL DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

5.1 ¿Cuál es el modelo por el que ha optado la empresa?

Como regla general no cabe admitir la concertación de Servicio de Prevención Ajeno para las especialidades asumidas por la empresa en su Servicio de Prevención Propio salvo por causas excepcionales de extremada dispersión geográfica lo justifiquen razonablemente.

5.2 SI EL MODELO FUERA EL DE SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

5.2.1 ¿Ha constituido la empresa un Servicio de Prevención Propio?

La no constitución de un Servicio de Prevención Propio constituye un "punto crítico".

Sobre su constitución en empresas con número fluctuante de trabajadores que sobrepase y quede por debajo de las referencias legales se aplicará por analogía el Art. 6 del nuevo RD 216/99 sobre ETT del promedio mensual durante los últimos doce meses, estableciendo además que la empresa usuaria debe contabilizar el promedio mensual de los últimos doce meses de trabajadores puestos a disposición por las ETT).

5.2.2 ¿El Servicio de Prevención Propio constituye una unidad organizativa específica cuyos integrantes tienen dedicación exclusiva?

El Servicio de Prevención tiene que estar constituido, en tanto que unidad organizativa específica, como departamento, área o sección de la empresa pero a cargo en todo caso, de un último y único responsable identificado como tal en la relación de mandos.

5.2.3 ¿Cuenta dicho servicio con personal formado a nivel superior en al menos dos especialidades?

El personal integrante del Servicio de Prevención Propio habrá de contar con la preceptiva titulación universitaria, bien Licenciatura o bien diplomatura (grado superior o grado medio) además de un Master cuya duración sea, como mínimo, de 600 horas.

5.2.4 ¿Cuenta con medios personales suficientes de los niveles superior, básico e intermedio así como auxiliares para la gestión de riesgos en la empresa y con medios materiales adecuados para su gestión?

A la hora de evaluar si el Servicio de Prevención propio cuenta con los suficientes medios personales y materiales se ha de tener en cuenta fundamentalmente que las actividades de los componentes del Servicio puedan llegar de forma efectiva a la totalidad de los trabajadores de la empresa y a todos los aspectos relacionados con la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 LPRL.

En cuanto a la dotación de estos Servicios se tendrán en cuenta los criterios que a continuación se describen. Estos criterios, si bien no son de por sí suficientes como para determinar la existencia de una infracción administrativa sí pueden serlo para determinar que la empresa sea formalmente requerida para realizar una Auditoría:

En lo que se refiere al número de componentes estimamos que una buena escala de referencia sería la del número de Delegados de Prevención con el que ha de contar la empresa. No obstante, la aplicación mimética de este criterio puede producir ciertas distorsiones en empresas muy grandes de implantación en todo el territorio nacional y con muchos centros de trabajo dispersos. Para estos casos, podría aplicarse un criterio corrector a la baja estimado en un 0,7 % u otro porcentaje en función del tamaño de los centros de trabajo. Se recomienda la lectura del documento denominado "Mínimos de calidad en la prestación de un Servicio de Prevención", que aunque elaborado para Servicios de Prevención ajenos, puede dar unas pautas para estos supuestos.

En cuanto a la distribución de estos componentes estimamos que debería haber al menos 1 técnico superior por cada 500 trabajadores y uno intermedio por cada 250 adicionales y técnicos con formación básica hasta completar el número de delegados de prevención. Para empresas del Anexo I será un técnico superior por cada 250 trabajadores y uno intermedio por cada 100, y demás técnicos con formación básica hasta completar el número de delegados de prevención. Todo ello con el coeficiente corrector que hemos explicitado para empresas muy grandes de implantación nacional.

5.2.5 ¿Las actividades de los integrantes del Servicio de Prevención se coordinan con arreglo a protocolos y otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso?

La coordinación entre las diversas áreas del Servicio de Prevención debe quedar acreditada de alguna forma, conforme al principio de que el Servicio de Prevención tiene carácter interdisciplinario. Se trata de verificar que los expertos de cada especialidad colaboran entre sí y no actúan como compartimentos estancos.

5.2.6 ¿El Servicio dispone de la memoria y programación anual de sus actividades?

Se recuerda que este requisito es obligatorio

En caso de ser necesario, en función de las condiciones materiales de trabajo ¿Se han

concertado con uno o varios servicios de prevención ajenos las especialidades y/o actividades preventivas no asumidas?

Se tendrán que concertar con uno o varios SPA aquellas especialidades y/o actividades que resulten necesarias teniendo siempre en cuenta las condiciones materiales de trabajo o de la empresa en cuestión.

De la lectura pormenorizada de la normativa no se concluye fehacientemente la obligación de que la empresa deba tener necesariamente cubiertas las cuatro especialidades "completas", durante todo el año y de antemano, de tal forma que necesariamente deba concertar como mínimo una o dos especialidades, siempre que no las cubra con recursos propios. Lo que sí es obligatorio es tener cubiertas las actividades concretas inherentes a tales especialidades que sean necesarias y que se deduzcan de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva, o que sean inherentes a la actividad de la empresa como consecuencia de la aplicación de la normativa general y específica (ruido, agentes químicos, etc.).

5.3 SI EL MODELO FUERA EL DE SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

¿Las empresas se encuentran dentro de los supuestos contemplados legalmente para constituir un servicio mancomunado?

Las empresas que pueden constituir Servicios de Prevención Mancomunados son aquellas que desarrollan simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, garantizando siempre la operatividad y eficacia del servicio.

También pueden acordar constituir un SPA aquellas que pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada (en estos casos a través de negociación colectiva o mediante los acuerdos previstos en el Art. 83.3 ET)

¿Se ha formalizado el acuerdo de constitución del Servicio de Prevención Mancomunado?

En el Acuerdo de constitución debería figurar la fórmula de reparto de los gastos que comporta el Servicio entre las empresas mancomunadas.

¿Cuenta dicho servicio con personal formado a nivel superior en al menos dos especialidades?

Valdría aquí lo dicho para el apartado 5.2.3. (formación universitaria superior o media y Master de duración superior a 600 horas).