



Mi Universidad

LIBRO

Capacitación y seguridad e higiene en el trabajo.

Licenciatura en Administración de Empresas

Tercer Cuatrimestre

Mayo- Agosto

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzitol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Visión

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Mi Universidad”

ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

Capacitación y seguridad e higiene en el trabajo.

Objetivo de la materia:

Detectar y evaluar de todos aquellos riesgos que representan las posibilidades de un daño a la salud de los trabajadores considerando las actividades, procesos de trabajo, ubicación geográfica y necesidades específicas que en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo lleguen a presentar sus instalaciones y trabajadores.

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades Áulicas	20%
3	Trabajos en plataforma educativa	20%
4	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

INDICE

UNIDAD I

EL TRABAJO Y LA SALUD: LOS RIESGOS PROFESIONALES

- 1.1. El trabajo, la salud y los riesgos profesionales.
- 1.2. Las técnicas de prevención de riesgos laborales.
- 1.3. Principios de acción preventiva.
- 1.4. Daños derivados en el trabajo.
 - 1.4.1. Los accidentes de trabajo.
 - 1.4.2. Las enfermedades profesionales.

UNIDAD II

MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 2.1. Normas internacionales.
- 2.2. Normas de la Unión Europea.
- 2.3. Constitución Española.
- 2.4. Legislación ordinaria estatal.
- 2.5. Desarrollo reglamentario.
- 2.6. Competencias de las comunidades autónomas.
- 2.7. Convenios colectivos.
- 2.8. Derechos y deberes básicos en materia de prevención de riesgos laborales.

UNIDAD III

LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- 3.1. La responsabilidad administrativa.
- 3.2. La responsabilidad de Seguridad Social.

- 3.3. La responsabilidad civil.
- 3.4. La responsabilidad penal.
- 3.5. La responsabilidad laboral.
- 3.6. Riesgos generales y su prevención.

UNIDAD IV

ELEMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

- 4.1. Organismos públicos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo
 - 4.1.1. La organización pública de la prevención.
 - 4.1.2. La organización de la prevención en la empresa.
- 4.2. Organización del trabajo preventivo: rutinas básicas.
- 4.3. Documentación.
- 4.4. Primeros auxilios.
 - 4.4.1. Condiciones de material y locales donde se deben prestar.
 - 4.4.2. Nociones y actuaciones básicas.

UNIDAD I

EL TRABAJO Y LA SALUD: LOS RIESGOS PROFESIONALES

1.1. El trabajo, la salud y los riesgos profesionales.

El “Trabajo” puede definirse como toda actividad de transformación de la naturaleza, para satisfacer las necesidades humanas.

Dos aspectos fundamentales a considerar en el trabajo son la “Tecnificación” y la “Organización”

De las condiciones en que se realiza el trabajo dependerá que éste sea beneficioso o perjudicial para la salud. Se entiende por “Condiciones de Trabajo” el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza y que determina la salud del trabajador

El trabajo y la salud están íntimamente relacionados por lo que conviene integrar en la propia definición de salud aquellos aspectos que se van a ver influenciados por las condiciones de trabajo, y para ello, la más precisa es la enunciada por la Organización Mundial de la Salud en 1948: “Salud” es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño y enfermedad.

En el contexto de la propia definición aparecen dos aspectos de suma importancia y fundamentales a la hora de establecer estrategias preventivas que conviene recalcar, uno de ellos es considerar la salud no solamente como mera ausencia de enfermedad, y otro el de conferirle carácter integral: físico, mental y social.

1.2. Las técnicas de prevención de riesgos laborales.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación de la Evaluación Inicial de los Riesgos en los lugares de trabajo. Esta evaluación inicial, permite al empresario planificar las actuaciones preventivas necesarias. Estas actuaciones deberán centrarse en la eliminación de las consecuencias negativas, que podrían tener los riesgos detectados, en la seguridad y salud de los trabajadores.

La eliminación y control de los riesgos detectados, se puede realizar mediante dos conjuntos de técnicas diferentes:

- Técnicas de Prevención.
- Técnicas de Protección.

Las Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, son aquellas técnicas que están encaminadas a actuar directamente sobre los riesgos. El objetivo es hacerlo antes de que se lleguen a materializar y por consiguiente puedan producir daños en la salud de los trabajadores. Son por lo tanto técnicas de tipo activo y predictivo.

Como decimos, la Ley de PRL, establece la obligatoriedad de actuar sobre el riesgo. Esta obligación se cumple a la perfección con las técnicas de prevención activas. Estas actúan sobre la probabilidad y la frecuencia del riesgo. Complementariamente y en menor medida, también lo hacen sobre las consecuencias del mismo.

Las actuaciones preventivas en una empresa, pueden ser de tipo material o relacionadas con la formación e información de los trabajadores.

1.3. Principios de acción preventiva.

Los principios de la acción preventiva son prescripciones relativas a “cómo” se ha de prevenir, cómo elegir el tipo de medidas que se van a adoptar, y el orden en que se presentan no es baladí:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

I.4. Daños derivados en el trabajo.

El artículo 4.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice: “Se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para la salud, los accidentes de trabajo son los indicadores inmediatos y más evidentes de unas malas Condiciones de Trabajo y, dada su gravedad, la lucha contra los accidentes es siempre el primer pasó en toda actividad preventiva.

Por tanto, ¿qué es un accidente de trabajo?

Legalmente se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Esta definición legal se refiere tanto a las lesiones que se producen en el centro de trabajo como a las producidas en el trayecto habitual entre aquél y el domicilio del trabajador. Estos últimos serían los accidentes llamados “in itinere”

También tienen la consideración de accidentes de trabajo:

- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos de representación, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa; así como los ocurridos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades no incluidas en el concepto de enfermedad profesional y que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resultan modificadas en su naturaleza, gravedad o terminación por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente en su curación.

Desde un punto de vista preventivo, la lesión física no necesariamente debe ir asociada al accidente de trabajo, produciéndose en muchas ocasiones accidentes llamados blancos, que no generan daños físicos y que conviene también controlar. Por ello, desde el punto de vista técnico, se amplía el concepto de accidente de trabajo como “todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas”.

1.4.1. Los accidentes de trabajo.

Diferentes tipos de accidentes.

1. Incidentes:

Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, puede ocasionar daños a la propiedad, a los equipos, etc.

Los incidentes materiales pueden transformarse en accidentes de trabajo en un momento determinado. Son “reveladores de riesgos”. Por ello es muy importante conocerlos y analizarlos.

2. Accidentes sin baja

Pinchazos, cortes, golpes, etc., que no tienen gran importancia, pero que es preciso cuidar. Es aconsejable hacerse las curas en el servicio médico (si existe) o en el botiquín de la empresa y registrarlos de algún modo. Así, si evoluciona la lesión, existe constancia de los hechos.

3. Accidentes con baja

Son aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conllevan la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de al menos un día -salvedad hecha del día en que ocurrió el accidente previa baja médica-.

4. Accidentes graves:

Son aquellos accidentes que causan:

- Incapacidad permanente parcial.
- Incapacidad permanente total.
- La muerte.

El coste de los accidentes.

Es necesario conocer el coste de los accidentes en la medida en que es posible justificar a menudo la rentabilidad de las inversiones hechas para prevenirlos. El coste total de los accidentes se compone de un coste directo y de un coste indirecto.

El coste directo de los accidentes comprende los gastos cubiertos por la Seguridad Social para reparar los daños sufridos por el accidente reembolsados a la empresa por cotización obligatoria de los accidentes de trabajo.

El coste indirecto de los accidentes de trabajo comprende los gastos y cargos consecutivos al accidente, soportados por la empresa y no cubiertos por un seguro. Como vemos no es muy difícil evaluar los gastos cubiertos por la Seguridad Social para reparar los daños sufridos por el accidentado (costes directos). Sin embargo, nos encontramos con que es relativamente difícil evaluar los costes indirectos con precisión.

1.4.2. Las enfermedades profesionales.

Las enfermedades profesionales.

Se dice que una enfermedad es profesional si resulta de la exposición más o menos prolongada de un trabajador a determinados agentes físicos, químicos o biológicos, presentes en el lugar de trabajo, o más ampliamente, si resulta de las condiciones en las que el trabajador ejerce su actividad profesional.

La gama de estas enfermedades así definidas es amplia. Por ello, los legisladores establecen determinadas condiciones para calificar a una enfermedad de profesional.

El precepto añade que las normas reglamentarias establecerán el procedimiento que haya de observarse para la inclusión de nuevas enfermedades profesionales contando en todo caso, como trámite preceptivo, con el informe del Ministerio de

Las enfermedades profesionales no tipificadas como tales en el cuadro pueden ser reconocidas como accidentes de trabajo, por cuanto la relación de enfermedad-actividades y sustancias es tasada.

Los requisitos exigidos son, pues, los siguientes:

1. Preexistencia de un trabajo por cuenta ajena.
2. Que los elementos productores de la enfermedad estén incluidos en la relación establecida en el cuadro de enfermedades profesionales.
3. Que exista relación de causalidad entre el trabajo y el elemento patológico, o sea contraída a consecuencia del trabajo prestado en la actividad en que se trabaja con tales sustancias o elementos.

Las enfermedades del trabajo.

Se denomina enfermedad del trabajo o derivada del trabajo a aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que está organizado,

Sólo los médicos, cualquiera que sea su especialidad, están habilitados para declarar estas enfermedades.

Cuanto mayor sea el número de síntomas y de enfermedades relacionadas con un producto tóxico o con unas condiciones de trabajo determinadas, mayor será la probabilidad de que dicha enfermedad sea reconocida, en un período de tiempo no muy largo, como enfermedad profesional.

UNIDAD II

MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1. Normas internacionales.

Las normas internacionales sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales proporcionan los elementos necesarios para la realización de un sistema de gestión acorde con las necesidades y requerimientos de cada organización.

Los requisitos que marcan el sistema de gestión de la calidad en una organización están especificados en la norma “OHSAS 18001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Especificación”, editada por AENOR:

Mediante esta norma se puede establecer un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales para eliminar o minimizar los riesgos laborales asociados a las actividades de la organización y conseguir una mejora continua en la gestión de la seguridad y salud laboral. Igualmente se puede lograr la certificación y registro del sistema de gestión por una organización externa, o realizar la auto-evaluación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Es un sistema eficaz que puede ser integrado en otros sistemas de gestión como el sistema de gestión de la calidad o de gestión medioambiental.

La norma OHSAS 18001 marca unos requisitos que deben ser desarrollados por la organización para poder llevar a cabo el desempeño de la prevención de riesgos laborales (PRL). Estos requisitos se pueden agrupar en: Política, Planificación, Implementación, Funcionamiento y Verificación.

Esta información sobre los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales se desarrolla según:

- ILO-OSH 2001 Directrices relativas a los sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la OIT.

- OHSAS 18001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Especificación.

2.2. Normas de la Unión Europea.

En virtud del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea la UE está facultada para adoptar directivas en materia de salud y la seguridad en el trabajo. La Directiva marco, con su amplio ámbito de aplicación, y otras directivas que rigen aspectos específicos de la salud y la seguridad en el trabajo, constituyen las normas básicas del Derecho comunitario en materia de salud y seguridad.

Los Estados miembros tienen libertad para adoptar normas más estrictas para la protección de los trabajadores en el momento de transponer las directivas comunitarias al Derecho nacional, por lo que los requisitos en materia de salud y seguridad en el trabajo pueden variar entre Estados miembros.

2.3. Constitución Española.

La Constitución Española entró en vigor el 29 de diciembre de 1978. En su contenido encontramos un preámbulo y un título preliminar donde se recogen derechos, libertades, deberes, así como la organización del Estado.

En su artículo 1 establece: “España se constituye en un Estado Social y democrático de derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

La forma política que adopta España es la Monarquía Parlamentaria.

Los instrumentos esenciales del estado son los partidos políticos, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales.

El contenido de la Constitución Española (CE) es normativo, es decir, vinculante, es la norma jurídica suprema que vincula tanto a los poderes públicos como a los ciudadanos.

Toda norma jurídica debe interpretarse conforme a la Constitución; es lo que se denomina principio de interpretación de las normas, lo que implica que cuando existan

dudas sobre dos interpretaciones posibles de una misma ley, habrá que optar por aquella que más se adecue a la Constitución.

2.4. Legislación ordinaria estatal.

La Ley ordinaria es la norma de rango legal que constituye, generalmente, el primer escalón en la jerarquía jurídica de las leyes de un Estado, tras la Constitución y paralelamente a las leyes orgánicas u otras equivalentes (que suelen poseer requisitos extraordinarios para su aprobación y versan sobre materias especiales), de mismo rango jerárquico y distintas a nivel competencial.

Su aprobación corresponde al Congreso o Parlamento, normalmente, por mayoría de los miembros en ejercicio de las cámaras correspondientes. En los sistemas democráticos los miembros del parlamento o congreso son elegidos por sufragio universal. La aprobación de las leyes se puede realizar por votación en el pleno de la cámara, o por alguna de las comisiones legislativas que pueden existir.

Las leyes ordinarias inician su tramitación, bien a iniciativa de la propia Cámara, o bien por iniciativa del poder ejecutivo. En algunos sistemas, además, se admite que sea a través de una iniciativa popular.

Son también leyes las dictadas por los órganos legislativos de los estados federados, territorios o comunidades autónomas que, dentro de un Estado federal, regional o de autonomías, tienen atribuida esta capacidad. Regula temas generales, en abstracto sin tomar como referencia una situación concreta y fáctica.

2.5. Desarrollo reglamentario.

El reglamento determina los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que deben reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar actividades preventivas.

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Modalidades de organización:

Asumiendo personalmente la actividad.

Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.

Constituyendo un servicio de prevención propio.

Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Tales servicios deberán ser suficientes en función del tamaño de la empresa, tipo de riesgos o peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Capacidades o aptitudes para el desarrollo de la actividad preventiva, se establecen tres niveles de funciones preventivas, básico, intermedio y superior.

En el Anexo I del Reglamento se enumeran una serie de actividades que se consideran especialmente peligrosas, entre las que cabe destacar:

Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.

Trabajos con exposiciones a agentes tóxicos o muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos y tóxicos.

Actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo.

Actividades en obras de construcción, excavación, movimiento de tierras, etc.

Las empresas con actividades recogidas en el citado Anexo I, están obligadas a adoptar una serie de medidas que se especifican en el reglamento.

2.6. Competencias de las comunidades autónomas.

La inspección hasta ahora está formada por dos cuerpos, el cuerpo de los inspectores y los subinspectores. Los inspectores podrían ver todo este ámbito de competencias que he descrito, y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social se dedicaban fundamentalmente a temas de Seguridad Social y Empleo, con lo cual había un desequilibrio cuando se hacía la programación de actuaciones de la inspección en las comisiones territoriales pues siempre había un mayor peso de las que dependían de la AGE, porque numéricamente eran más los funcionarios que se dedicaban a ellas y tenían menor peso las referidas a las competencias de las comunidades autónomas.

2.7. Convenios colectivos.

La Ley de Prevención de riesgos es bastante parca en lo que hace referencia a la negociación colectiva. Incluye pocas remisiones o llamadas a la negociación colectiva. Aún así no deja de ser un marco idóneo de regulación de cuestiones que tienen que ver con las condiciones de seguridad y salud laboral.

Una de las referencias más importantes a la materia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se contiene en su artículo 2.2, que define el papel de la negociación colectiva. Dicho artículo señala: “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”. Este precepto reserva expresamente a los convenios colectivos las importantes funciones de mejora y desarrollo de las disposiciones de carácter laboral establecidas por el bloque normativo sobre prevención de riesgos laborales.

Se trata en realidad de dos funciones –mejora y desarrollo–, que tienen que ver con las dos funciones clásicas de la negociación colectiva en esta materia, a saber: la función suplementaria y la complementaria.

El convenio asume, así, por un lado, una función de suplementariedad o de mejora de mínimos mediante el establecimiento de condiciones de trabajo que constituyan una mayor protección de los derechos reconocidos en el texto legal. De todas formas, no todo es susceptible de mejora, porque determinadas disposiciones de la ley tienen carácter derecho necesario absoluto, como por ejemplo todo lo relativo a las normas sancionadoras, donde no cabe espacio para la negociación colectiva.

Junto a este papel, el convenio colectivo tiene asignada también una función de complementariedad; esto es, de desarrollo, complemento y adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales a los ámbitos específicos, a las necesidades o actividades en concreto del sector o empresa. La ley no es capaz de preverlo todo y el recurso a la negociación colectiva aparece como la mejor forma de suplir esa carencia reguladora.

¿Cómo se percibe el tratamiento dado a la prevención de riesgos laborales por la negociación colectiva? La tendencia manifestada en el desarrollo de la negociación colectiva se caracteriza por estas dos notas:

En primer lugar, la pobreza de contenidos, bien entendido que no se quiere decir que no haya contenidos sobre seguridad y salud en la negociación colectiva, sino que no hay innovación en los contenidos incorporados por la negociación colectiva: suelen encontrarse repeticiones de lo que dice la ley con un fin predominantemente didáctico, con pocas cláusulas realmente innovadoras.

En segundo lugar, la escasa relevancia: el tratamiento global dado a la prevención se podría calificar como de segundo orden, no cuantitativamente, sino cualitativamente, precisamente por su escaso valor innovador, con la salvedad de algunos convenios.

2.8. Derechos y deberes básicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Derechos de los trabajadores en prevención de riesgos laborales

La Constitución dice en el segundo epígrafe del artículo 40 que “Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene del trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

El artículo 14.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) añade que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Esto quiere decir que el empresario debe velar en todo momento por la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Además, el coste de las medidas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo deben recaer sobre el empresario, en ningún caso sobre el trabajador.

Obligaciones de los trabajadores en prevención de riesgos laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales antes citada, en su artículo 29 establece que el trabajador debe cumplir las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

Velar por su propia salud y seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas que se puedan ver afectadas por la actividad profesional llevada a cabo.

Usar de forma adecuada los aparatos, máquinas, herramientas, equipos de transporte y, en general, todos los instrumentos que requiera para llevar a cabo su actividad profesional.

Utilizar de forma correcta los medios y equipos de protección necesarios para desarrollar su trabajo.

Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existente.

Informar con carácter inmediato a los superiores de cualquier situación susceptible de entrañar un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Cumplir con las obligaciones establecidas por las autoridades competentes y cooperar con el empresario cumpliendo las medidas para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas por parte de los trabajadores tiene la consideración de incumplimiento laboral.

UNIDAD III

LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

3.1. La responsabilidad administrativa.

La responsabilidad administrativa, es compatible con la civil y con la basada en el recargo en las prestaciones.

Particularidades:

La empresa principal responde solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales impuestas en relación con los trabajadores que aquellos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En la relaciones de trabajo con ETT's, la empresa usuaria responde de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas que puedan fijarse en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y tengan su causa en la falta de medidas de seguridad e higiene. V

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera sujetos responsables de la infracción en prevención de riesgos laborales a los empresarios titulares del centro de trabajo, promotores y propietarios de obra y trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales. Ver caso práctico Determinación del intervalo entre mediciones periódicas para el cálculo del riesgo de exposición.

Es necesaria la existencia de nexo causal entre el siniestro del que trae causa el resultado lesivo para la vida o integridad física de los trabajadores y la conducta pasiva del empleador consistente en omitir aquellas medidas de seguridad impuestas por normas reglamentarias respecto a máquinas, instrumentos o lugares de trabajo, excluyéndose la

responsabilidad empresarial cuando la producción del evento acontece de manera fortuita, de forma imprevista o imprevisible, sin constancia diáfana del incumplimiento por parte del empleador de alguna prevención. Ver sentencias nº TSJ Andalucía, de 12/02/2002

3.2. La responsabilidad de Seguridad Social.

Es una responsabilidad directa y específica del empresario por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, según los artículos 108, 123, 127, 195 y 197 de la Ley General de la Seguridad Social.

Pueden ser por:

- Incumplimiento de requerimientos de paralización de trabajos, por no cumplir normas de seguridad e higiene (artículos 43 y 44 de la Ley de Prevención y artículo 195 de la Ley General de la Seguridad Social.
- Incumplimiento de la obligación de efectuar reconocimientos médicos iniciales o periódicos (artículos 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 197 de la Ley General de la Seguridad Social.

(En ambos casos la empresa debe abonar directamente las prestaciones).

- Incumplimiento del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, que puede incurrir en recargo (no asegurable) de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional (entre un 30 y un 50%) causado por el incumplimiento negligente de normas de seguridad e higiene.

3.3. La responsabilidad civil.

La responsabilidad civil se distingue de otras responsabilidades impuestas por el derecho, en primer lugar, debe existir daño, lo que puede no acontecer en el derecho penal, o en el derecho tributario con las infracciones formales. En segundo lugar la responsabilidad civil no es excluyente de otra responsabilidad y bien puede afirmarse que es complementaria. Por ejemplo si el delito penal ha causado un daño este debe ser indemnizado, lo mismo que el hecho por el cual se priva de la patria potestad al padre, también puede generar obligaciones de indemnizar al hijo. La responsabilidad civil no es subsidiaria, es decir no se impone luego de las otras sanciones o cuando éstas no se han

impuesto. Por lo que puede coexistir con la responsabilidad penal, ética, administrativa, sin dar lugar a planteos de non bis in idem. Incluso la responsabilidad civil puede ser previa.

3.4. La responsabilidad penal.

la responsabilidad penal podrá recaer en cualquier persona del organigrama que tenga personas a su cargo, y ejerza sobre ellos una función directiva u organizativa: desde el propio empresario, administradores, Director General, Gerente de centro, jefe de turno, jefe de equipo, jefe de obra, director de producción, etc.

Dicho concepto será extensible a contratistas y subcontratistas de propia actividad, por cuanto recae sobre estos la obligación de vigilar en cascada el cumplimiento por parte de los trabajadores de la subcontratista (aún sin ser trabajadores suyos) y a ésta respecto de la segunda subcontratista si la hubiere.

En referencia a los técnicos y sanitarios de la modalidad preventiva, ya vimos que según la Circular 4/2011 de la Fiscalía General del Estado, los integrantes de un Servicio de Prevención, no adquieren por si mismos la condición de sujetos legalmente obligados, sino que parten de una función de asesoramiento, que no suele incluir (salvo delegación específica) la capacidad organizativa o presupuestaria para la implantación de las medidas preventivas y de protección, ni la potestad directiva y disciplinaria para vigilar y controlar su cumplimiento. Sin embargo, como hemos apuntado a lo largo del presente artículo, la imputación de técnicos y sanitarios (especialmente de los primeros), no es infrecuente, tanto por las omisiones o incorrecciones en sus actividades e informes, como por el hecho de que Inspectores, Fiscales y Jueces no siempre establecen la debida distinción entre la función asesora y la ejecutiva.

Asimismo, ya vimos que la inculpación por el artículo 316 CP no debería producirse en el supuesto de recursos preventivos, delegados de prevención/miembros del Comité de Seguridad y Salud y trabajadores autónomos.

3.5. La responsabilidad laboral.

De conformidad con el art. 29 de la LPL “corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de

incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (...).”

Por ello, en la medida que cause daño a terceros vendrá obligado a responder por ello en virtud de la obligación genérica de no causar daño a nadie que impone el art. 1.902 del Código Civil (responsabilidad civil extracontractual): “el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”.

No obstante, debe recordarse que, aun existiendo responsabilidad del trabajador, por el juego del art. 1.903 CC el empresario puede verse obligado a responder civilmente por los actos de aquél: “La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. (...) Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento y empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones”.

3.6. Riesgos generales y su prevención.

Los riesgos motivados por factores técnicos objetivos (también existirían factores humanos, subjetivos) son los que podemos definir como “incumplimientos de legislación”, ya que se refieren al mal estado de las instalaciones y equipos del centro de trabajo lo que da lugar a problemas de:

Seguridad (accidentes por puestos mal diseñados, espacios insuficientes, iluminación deficiente, organización deficiente, máquinas peligrosas no protegidas, etc.)

Efectos que provocan: caídas, golpes, atrapamientos, cortes, aplastamientos, fricciones o abrasiones, proyección de partículas, etc. Lesiones típicas: contusiones, traumatismos, heridas inciso-contusas, etc.

Higiene (enfermedades y pérdidas de salud al no tener en cuenta la presencia de agentes físicos, químicos o biológicos perjudiciales para los trabajadores, ni las medidas de tipo colectivo que se deben adoptar en toda clase de trabajos que impliquen la presencia de ruidos, gases, vapores, radiaciones, vibraciones, calor y frío en niveles lesivos para las personas, virus, bacterias, etc).

Lesiones que provocan: El ruido: lesiones fisiológicas y psicológicas; las vibraciones: trastornos del aparato circulatorio, manos blancas, fenómeno del dedo muerto, lumbalgias, alteraciones del aparato digestivo, úlceras; las radiaciones: alteraciones cromosómicas, cataratas; la iluminación: pérdida de agudeza visual, etc. Los agentes químicos, enfermedades del aparato respiratorio, dermatosis, etc.

Ergonomía (puestos de trabajo no adaptados a las personas, métodos y ritmos de trabajo no estudiados, disposición incorrecta de materiales, herramientas y puestos de trabajo, etc.)

Lesiones que provocan: sobreesfuerzos, microtraumatismos, accidentes, molestias, etc.

Psicosociología (olvido de intentar hacer agradable el centro de trabajo, no contar con la opinión de los trabajadores en relación con los horarios, descansos, turnos, etc.).

Lesiones que provocan: insatisfacción, depresiones, estrés, etc.

UNIDAD IV

ELEMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

4.1. Organismos públicos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

El artículo 40.2 de la Constitución encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Los organismos públicos competentes en materia preventiva deben colaborar entre sí y con los responsables de la prevención en los centros de trabajo para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo.

La política en materia de prevención de riesgos laborales, como conjunto de actuaciones de los poderes públicos encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales según los principios de eficacia, coordinación y participación.

Dicha política se llevará a cabo a través de una serie de actuaciones administrativas que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones Públicas competentes en materia preventiva, entre sí, y con las actuaciones que correspondan a empresarios y trabajadores.

La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración Local deben prestarse cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en materia de seguridad y salud laboral.

En el ámbito de la prevención de los riesgos derivados del trabajo en España tienen competencias distintas administraciones: la Administración Laboral, la Sanitaria y la de Industria

4.1.1. La organización pública de la prevención.

en primer lugar vamos a definir lo que entendemos por administración pública, siendo la definición más comprensible y actual como el conjunto ordenado y sistematizado de instituciones gubernamentales que aplican políticas, normas, técnicas, sistemas y procedimientos a través de los cuales se racionalizan los recursos para producir bienes y servicios que demanda la sociedad en cumplimiento a las atribuciones que la Constitución Española confiere al Gobierno Central, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, como por ejemplo los ayuntamientos.

Analizando la definición de lo que se entiende administración pública en general, podemos afirmar que dentro de ésta, y para gestionar todos los servicios que puedan necesitar la ciudadanía, encontramos los distintos puestos de trabajo existentes en ella, siendo además estos de muy diversa variedad y complejidad, ya que por citar algunas profesiones nos podemos encontrar desde controladores de parquímetros, operarios de limpieza viaria y de recogida de residuos sólidos urbanos, jardineros, electricistas, operadores de radio, personal de cultura en los distintos teatros hasta por supuesto, personal de administración y oficina. Es por ello, que podemos decir que en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la Administración Pública nunca duerme, puesto que podemos encontrarnos trabajadores pertenecientes a este ámbito trabajando en distintos turnos de trabajo, noches e incluso en fines de semana (Por ejemplo un trabajador de limpieza viaria cuyo turno de trabajo sea un domingo por la mañana, o un técnico de sonido e iluminación de un teatro de cualquier ciudad española que trabaje en una representación teatral un sábado por la noche).

Bien, dicho esto, en el presente artículo nos vamos a centrar en los diferentes aspectos de la prevención de riesgos laborales que contienen ciertas peculiaridades establecidas en la jurisdicción actual con respecto a la Administración Pública en general:

Exclusiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en aquellas actividades de la Administración Pública cuyas particularidades lo impidan por las características especiales del puesto de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de una serie de funciones públicas: Policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil y peritaje forense en caso de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública, fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

En la actualidad el Colectivo de funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía en materia de seguridad y salud en el trabajo está regulado mediante el Real Decreto 2/2006, y la Guardia Civil a través del Real Decreto 179/2005, donde se establecen una serie de procedimientos y principios generales adecuados a sus especiales características.

Los Servicios de Prevención en la Administración Pública.

La regulación de los Servicios de Prevención se encuentra en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. De las cuatro modalidades de organización que la legislación prevé (asunción por el empresario, trabajadores designados, Servicio de Prevención Propio o Mancomunado y Servicio de Prevención Ajeno) no parece posible que nos encontremos con la primera. En cuanto a las otras tres modalidades existen determinadas especialidades en cuanto a la administración por no ser los artículos 11, 14 y 16.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención aplicables a la administración en virtud de la Disposición Adicional 4ª del mismo que dice que en el ámbito de las administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado I, en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta de las organizaciones sindicales más representativas, siendo sólo de aplicación el Reglamento de los Servicios de Prevención aplicable en defecto de la citada normativa.

De esta forma resulta que la Administración Pública puede dictar normas específicas para regular la organización de los cursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

Por tanto, la opción de que el empresario asuma la gestión preventiva resulta incierta (cuando no inaplicable) debido a la naturaleza propia y personalidad jurídica propia de la Administración. Sin embargo, además de que una administración pueda tener concertada la prevención de riesgos laborales con un Servicio de Prevención Ajeno, modalidad adoptada frecuentemente, resultan muy llamativas las posibilidades de gestión mancomunada de la prevención, sobretodo en ayuntamientos y gobiernos locales, por las ventajas que esto puede conllevar, como por ejemplo la puesta en común de proyectos comunes en materia preventiva o el conocimiento en profundidad del personal trabajador y equipo humano que puede formar una administración. Sin embargo, esta modalidad es muy poco frecuente en la administración.

Consulta y participación de los trabajadores.

En cuanto a la consulta y participación es necesario indicar que si bien es posible la existencia de dos órganos representativos (uno funcionarial y otro laboral), ambos confluirán en un único Comité de Seguridad y Salud en caso de que ésta sea la figura de representación implantada en el organismo público.

Así los Comités de Seguridad y Salud serán órganos paritarios formados por los delegados de prevención y representantes de la administración cuando tenga más de 50 trabajadores.

Auditorías en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La auditoría es un instrumento de gestión que permite al empresario conocer cuál es la situación del sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa en esta materia para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora. Contempla todas las fases de la actividad productiva y todos los departamentos de la empresa; esto es, el conjunto de actividades o medidas adoptadas

o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos del trabajo.

Están obligados a someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa las empresas que:

No hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada.

Desarrollen actividades preventivas con recursos propios y ajenos simultáneamente (Por ejemplo, el caso más habitual que nos podemos encontrar: un Servicio de Prevención Propio que asume con recursos propios las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada, y externaliza mediante concierto con un Servicio de Prevención Ajeno las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud).

Servicios de Prevención Mancomunados.

Si hablamos de auditorías en el ámbito de las administraciones públicas, jurídicamente nos debemos dirigir a la Disposición Adicional 4ª del Real Decreto 39/1997, en su apartado 2º nos indica que “No serán de aplicación a las Administraciones Públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V del citado real decreto, y que hemos resumido en el párrafo anterior”. Con posterioridad al Reglamento de los Servicios de Prevención, se aprobó el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, donde en su artículo 10 se establece que para la Administración General del Estado sea el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el encargado de someter al control periódico mediante auditorías el sistema de prevención de riesgos laborales.

Régimen sancionador por incumplimientos preventivos en el ámbito de la Administración Pública.

En este aspecto partimos de la idea de que las Administraciones Públicas son responsables de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. En este sentido, cuando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace referencia a trabajadores y empresarios, deben entenderse también comprendidos en estos términos, por un lado, el personal contratado, independientemente de su relación laboral (funcionarios, personal laboral, contratación temporal, etc.), y por otro lado la Administración Pública para la que presta servicios. Así las infracciones y sanciones definidas y tipificadas como

incumplimientos a la normativa de prevención de riesgos laborales por acción u omisión no hacen distinción en cuanto a su configuración, del sujeto responsable del incumplimiento de las normas legales y reglamentarias. Por lo tanto las administraciones públicas quedan comprendidas en el término empresarios con respecto a los incumplimientos. Sin embargo, una de las principales peculiaridades de la aplicación del modelo de Prevención de Riesgos Laborales a las Administraciones Públicas es la exclusión de sanciones administrativas por incumplimiento de las obligaciones en esta materia. Aunque las actas de infracción redactadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por visita son similares a las reguladas con carácter general resulta imposible que se proceda a imponer una sanción económica (responsabilidad administrativa). Esta imposibilidad de que la Administración se auto-imponga una multa es la principal excepción del procedimiento sancionador. Las infracciones detectadas sólo pueden generar la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al objeto se establezca.

En cualquier caso los requerimientos, órdenes de paralización y propuestas de recargos de prestaciones quedan sometidos al régimen general común.

4.1.2. La organización de la prevención en la empresa.

Un elemento fundamental en la acción preventiva en la empresa es la obligación que tiene el empresario de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa.

Con estas diferentes modalidades de organización se combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones que existen en nuestras empresas en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos derivados del trabajo.

Así, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ofrece un conjunto suficiente de posibilidades para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción

preventiva, garantizando que el modelo de organización elegido es el adecuado para las necesidades de la empresa.

4.2. Organización del trabajo preventivo: rutinas básicas.

La política de prevención de riesgos laborales debe ser inherente al sistema de gestión de una empresa; es lo que se ha dado en denominar integración de la prevención de riesgos laborales. Esto quiere decir que la gestión preventiva y su organización no deben formar un cuerpo aparte en la organización de la empresa, sino que debe formar un todo inseparable con esta. El plan de prevención debe ser, por tanto, un documento que involucre claramente a todos los escalones jerárquicos y a los trabajadores.

Herramientas fundamentales de la gestión en materia preventiva son las evaluaciones de riesgos y la planificación preventiva. Por medio de la evaluación de riesgos conoceremos los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Una vez conocidos los riesgos, se elaborará la planificación en la que estableceremos la forma de encararlos y los plazos máximos en los que debemos cumplir los objetivos marcados. Una evaluación posterior nos dará idea del mayor o menor cumplimiento de dichos objetivos. Si este proceso, en que se alternan análisis y mejoras, se realiza satisfactoriamente, nos conducirá a un progreso continuo de las condiciones de seguridad y salud.

Organización de la prevención en la empresa

Dependiendo de las características de cada empresa (número de trabajadores, actividades a las que se dedica...) se deberá utilizar uno o varios de los siguientes medios humanos para llevar a cabo funciones especializadas de prevención de riesgos:

- Trabajadores designados, o el propio empresario.
- Servicio de prevención, ya sea propio o ajeno a la empresa.
- Recursos preventivos, en situaciones de especial riesgo.
- Órganos de representación: delegados de prevención y comités de seguridad y salud

4.3. Documentación.

Relación de elementos que deberían formar parte de la documentación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en un sistema de prevención integrado en la gestión de la empresa:

Planteamiento previo: inclusión de la prevención de riesgos laborales entre los valores corporativos de la empresa:

Se entienden por “valores corporativos” aquellos aspectos que en la organización ocupan un lugar y consideración destacados, representando alguna de sus señas de identidad. Son factores han de ser necesariamente considerados a la hora de la toma de decisiones, incluso cuando entren en contradicción con otros fines o intereses de la empresa.

1. Declaración política, que representa el compromiso de la organización tanto hacia el interior (su propio personal) como hacia el exterior (clientes, proveedores y la sociedad en general) en el que se expresan los objetivos y directrices orientados tanto a la protección y promoción de la integridad física y salud de las personas como la reducción de daños para los bienes y recursos de la empresa.

2. Responsabilidades: Relación de los órganos, individuales o colectivos, tanto de naturaleza consultiva o ejecutiva, relacionados con la prevención con especificación de funciones y cometidos que se les asignan. En caso de tratarse de Comités o Comisiones habrán de describirse su composición, funciones y reglas de funcionamiento.

3. Elementos que configuran el sistema de gestión de la prevención :

- Estructura de la empresa en la que se incardina la unidad responsable de la gestión preventiva.
- Definición de la unidad organizativa específica para la gestión de la prevención con especificación de sus medios humanos y materiales, funciones, cometidos y relaciones con el resto de la organización.
- Asignación de responsabilidades: cometidos a realizar por cada una de las personas a las que se les encomienda funciones preventivas;
- Descripción de procedimientos para gestionar las diferentes misiones o tareas;

– Gestión de la documentación en materia preventiva: elaboración, distribución, control, revisión y actualización.

4. Evaluación de riesgos, como instrumento necesario para identificar los peligros inherentes a la actividad desarrollada y a los equipos de trabajo utilizados y determinar la gravedad y probabilidad de los riesgos que pudieran derivarse.

5. Planificación de la acción Preventiva, derivada de la evaluación, como documento para definir y determinar la forma en que alcanzarán los objetivos, tanto a largo como a medio plazo (metas), normas de procedimiento e indicadores y órganos encargados de control.

6. Informes de seguimiento y evaluación del sistema de gestión de la prevención:

Programación de actuaciones del servicio de prevención.

Memoria anual.

Informes de inspecciones o visitas de seguridad.

Informes de auditoría.

7. Vigilancia de la salud

Documentación sobre la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones en términos de aptitud obtenidas de los mismos.

Relación de todas las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Garantía de protección de datos de carácter personal relativos a la vigilancia de la salud.

Constancia de la comunicación a los trabajadores afectados de los resultados de los reconocimientos médicos.

Informe de los representantes de los trabajadores por el que se exceptúan de su carácter voluntario ciertos controles del estado de la salud.

4.4. Primeros auxilios.

Se entiende por primeros auxilios el conjunto de actuaciones y técnicas que permiten la atención inmediata de un accidentado, hasta que llega la asistencia médica profesional, afin de que las lesiones que ha sufrido no empeoren.

Existen 10 consejos que se deben tener en cuenta, siempre, como actitud a mantener ante los accidentes:

- 1.- Conservar la calma. No perder los nervios es básico para poder actuar de forma correcta, evitando errores irremediables.
- 2.- Evitar aglomeraciones. No se debe permitir que el accidente se transforme en un espectáculo.
- 3.- Saber imponerse. Es preciso hacerse cargo de la situación y dirigir la organización de la situación hasta que llegue el equipo médico
- 4.- No mover al herido. Como norma básica no se debe mover a nadie que haya sufrido un accidente, hasta estar seguro de que puede realizar movimientos sin riesgos de empeorar las lesiones ya existentes.
- 5.- Examinar al herido. Se debe efectuar una evaluación primaria, que consistirá en determinar aquellas situaciones en las que exista la posibilidad de la pérdida de la vida de forma inmediata.

Posteriormente, se procederá a realizar la evaluación secundaria o, lo que es lo mismo, controlar aquellas lesiones que pueden esperar la llegada de los servicios profesionales.

6.- Tranquilizar al herido. Los accidentados suelen estar asustados, desconocen las lesiones que sufren y necesitan a alguien en quien confiar en esos momentos de angustia.

7.- Mantener al herido caliente. Cuando el organismo humano recibe una agresión, se activan los mecanismos de autodefensa implicados, en muchas ocasiones, la pérdida de calor corporal. Esta situación se acentúa cuando existe la pérdida de sangre, ya que una de las funciones de ésta es la de mantener la temperatura interna del cuerpo.

8.- Avisar a personal sanitario. Este consejo o recomendaciones se traduce como la necesidad de pedir ayuda con rapidez, a fin de establecer un tratamiento médico lo más precozmente posible.

9.- Traslado adecuado. Es importante acabar con la práctica habitual de la evacuación en coche particular, ya que si la lesión es grave, no se puede trasladar y se debe atender "in situ" y si la lesión no es grave, quiere decir que puede esperar la llegada de la ambulancia.

10.- No medicar. Esto es facultad exclusiva del personal médico.

ACTIVACIÓN DEL SISTEMA DE EMERGENCIA

La rápida intervención ante un accidente puede salvar la vida de una persona o evitar el empeoramiento de las posibles lesiones que pueda padecer.

Ante cualquier accidente hay que ACTIVAR EL SISTEMA DE EMERGENCIA (P.A.S.). Este procedimiento está formado por las iniciales de tres actuaciones para empezar a atender al accidentado:

PROTEGER ---> AVISAR ---> SOCORRER

PROTEGER

Antes de actuar, hay que asegurarse que tanto el accidentado como nosotros, estamos fuera de todo peligro. Por ejemplo, ante un ambiente tóxico, no atiendas al intoxicado sin antes proteger nuestras vías respiratorias (uso de máscaras con filtros adecuados), pues de lo contrario nos accidentaríamos nosotros también.

AVISAR

Siempre que sea posible hay que avisar a los servicios sanitarios.

SOCORRER

Una vez haya protegido y avisado, se procederá a actuar sobre el accidentado, reconociendo sus signos vitales ¡SIEMPRE! por este orden:

I. Conciencia.

La consciencia es siempre el PRIMER signo vital que debe Vd. explorar.

Para saber si un accidentado está consciente se le preguntará que le ha pasado. Si contesta, descartará la existencia de paro respiratorio. El problema surge cuando el paciente **NO CONTESTA**. En ese caso, debemos agitar muy levemente al accidentado para observar sus reacciones (gemidos, apertura de ojos, movimientos de cabeza, etc...); si no existe ningún tipo de reacción, significa que el estado de inconsciencia está declarado, por lo que inmediatamente y, en lo posible, **SIN TOCARLO** (pues puede ser un paciente traumático y existir lesiones óseas que agraven su estado) debemos comprobar su respiración.

2. Respiración

Tendiendo al accidentado inconsciente, existen dos posibilidades: que **RESPIRE** o que **NO RESPIRE**.

Para comprobar la presencia de la respiración en un accidentado, debemos utilizar la vista, el oído y el tacto.

Para ello acercaremos nuestra propia mejilla a la boca-nariz del accidentado y mirando hacia el pecho podremos observar el movimiento torácico o abdominal, escuchar la salida del aire y notar en la mejilla el calor del aire exhalado.

En caso de que el accidentado respire, no hace falta seguir explorando los signos vitales ya que el corazón funciona.

Si una vez hemos comprobado que respira, sabemos que el accidentado no es traumático, debemos colocarlo en una posición de seguridad para prevenir las posibles consecuencias de un vómito.

A esta posición se le llama **P.L.S.** que significa **Posición Lateral de Seguridad**

Desde este enlace puede ver como colocara a un accidentado en posición lateral:

En caso de que el accidentado respire pero su accidente haya sido traumático, **NO DEBE MOVERSE BAJO NINGUN CONCEPTO**.

Si al acercar la mejilla a la boca del accidentado observamos que no respira, sin perder tiempo colocamos al accidentado (sea traumático o no) en posición decúbito supino (estirado mirando hacia arriba) y después de explorar su boca comprobar la existencia de

cuerpos extraños (chicles, etc), procediendo posteriormente a abrir las vías aéreas mediante una hiperextensión del cuello evitando que la lengua obstruya la entrada de aire.

En ocasiones con esta simple maniobra el accidentado vuelve a respirar.

En caso contrario el paro respiratorio es evidente, por lo que se debe suplir la función ausente mediante la respiración artificial, también llamado BOCA-BOCA.

3. Pulso

En caso de que el accidentado respire o vuelva a respirar, es importante controlar el ritmo cardíaco mediante la toma del pulso. El pulso se toma en el cuello (arteria carótida)

4.4.1. Condiciones de material y locales donde se deben prestar.

La normativa de seguridad y salud en el trabajo, además de regular los aspectos relativos a cómo evitar o disminuir los riesgos profesionales, también establece la normativa sobre primeros auxilios en la empresa con el objetivo de atender a los trabajadores que han sufrido un accidente.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los empresarios tienen la obligación de disponer, en cada lugar de trabajo, de unos determinados medios destinados a prestar los primeros auxilios en la empresa a los trabajadores que lo necesiten. Esto incluye la información y formación de aquellos trabajadores que puedan administrar los primeros auxilios, la necesidad de disponer de un botiquín y la notificación de a qué centro médico hay que acudir para recibir la asistencia médica preceptiva.

La norma es imprecisa respecto al procedimiento de la prestación de los primeros auxilios pero tajante en cuanto a la obligación de disponer del material de primeros auxilios en los lugares de trabajo para que pueda ser utilizado en caso de que un trabajador requiera asistencia.

En todo caso, según el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la organización de los primeros auxilios tiene que seguir los siguientes mandatos:

Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y las facilidades para acceder al mismo deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con rapidez.

El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

Obligación de las empresas de tener botiquín

De acuerdo con lo legalmente dispuesto, todo lugar de trabajo tiene la obligación de contar con un botiquín de primeros auxilios. Así lo dispone el artículo 10 del Real Decreto 486/1997:

“Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados”.

En función de la actividad de la empresa y de los riesgos de la misma, el contenido del botiquín será uno u otro. Sin embargo, se establece el contenido mínimo del botiquín que, obligatoriamente, ha de tener todo lugar de trabajo: desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables. Este material se irá revisando periódicamente y reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

Obligación de las empresas de tener local de primeros auxilios

Dependiendo del tamaño de la empresa, además del botiquín, deberá contar con un local de primeros auxilios. En el anexo VI del Real Decreto 486/1997 queda determinado que los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

Los locales de primeros auxilios contarán, como mínimo, con un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Además, estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

4.4.2. Nociones y actuaciones básicas.

El marco normativo de la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL), en principio, no tiene efectos sobre la responsabilidad del autónomo respecto de su propia seguridad. Sin embargo, sí existen ciertos derechos y obligaciones cuando su actividad profesional se hace en presencia o pudiera estar afectado por actividades de terceros, ya sean empleados suyos u otros profesionales.

Para el caso de que el autónomo no se encuentre en tales supuestos, es recomendable que esté familiarizado con la prevención de riesgos, informándose de las novedades técnicas, de las ayudas ofertadas, de cursos de formación, etc. Para ello puede acudir a los profesionales de la prevención como son los servicios de prevención ajeno o las sociedades de prevención, o consultar páginas sobre el tema de su interés en internet.

A continuación, se precisan una serie de conceptos relativos a la PRL:

La PRL pretende que aquellos factores presentes en el trabajo susceptibles de generar algún perjuicio (riesgo) se eliminen, o estén bajo control minimizando los posibles daños. Las especialidades preventivas son el conjunto de técnicas que se han reunido en 5 clases según los factores, elementos, circunstancias, etc. que guardan relación con la actividad profesional capaces de generar riesgos.

Seguridad: Las condiciones de seguridad (máquinas o herramientas, instalación eléctrica, etc.).

Higiene Industrial: Las condiciones medioambientales (contaminantes físicos, químicos o biológicos)

Ergonomía: Las características del trabajo (esfuerzos, manipulación de cargas, posturas, etc.).

Psicosociología: Las características de la organización del trabajo (jornada y ritmo de trabajo, la rutina, satisfacción, etc.).

Medicina en el trabajo: Estudia los accidentes y enfermedades que se producen por causa o consecuencia del trabajo, así como las medidas para prevención.

Riesgo: Es la posibilidad de que se produzca un daño. La calificación de un riesgo como, leve, grave o muy grave, dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Daño: Hay que entenderlo en su significado más amplio, es decir, aquellos perjuicios infringidos sobre bienes (incidentes), así como sobre la salud (accidente).

Salud: Es definida por la Organización Mundial de la Salud como el estado de bienestar físico, psíquico y social.

El análisis de las condiciones de trabajo la puede hacer el autónomo respecto de su esfera profesional asesorándose adecuadamente, pero si se da el caso de que tiene contratado un trabajador o su actividad profesional concurre con otros profesionales, entonces ese trabajo debe de tener ciertas garantías. En este sentido la ley contempla los siguientes supuestos:

I. Asunción personal por el autónomo de la actividad preventiva. El autónomo podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores

Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén consideradas de riesgos (anexo I del Real Decreto 35/1997).

Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar (capítulo VI del Real Decreto 35/1997).

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso de alguna de las restantes modalidades de organización preventiva prevista.

2. Designación de trabajadores: El autónomo designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva de la empresa. Si esta medida fuese insuficiente para realizar dicha actividad con eficacia deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

Haya asumido personalmente la actividad preventiva.

Haya recurrido a un servicio de prevención propio.

Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno o sociedad de prevención.

3. Servicio de prevención propio: El autónomo está obligado a constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997

De no estar incluido en estos supuestos, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

4. Servicios de prevención ajenos / sociedades de prevención: El autónomo deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que en el caso de que deba constituir un servicio de prevención propio no haya optado por ello.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva.

Bibliografía básica y complementaria:

- Título del libro: Calidad y Productividad, Autor: Humberto Gutiérrez Pulido, Editorial: Mcgraw Hill, Edición: 4, Año: 2014.
- Título del libro: El Manual De Administración De La Calidad, Autor: THOMAS PYZDEK, Editorial: EDITORIAL TRILLAS, Año de publicación: 2015.