

20
25

Adepesca

Informe Global



INFORME GLOBAL DE
LAS ACTUACIONES DE
ASESORAMIENTO
SOBRE LOS REQUISITOS
MÍNIMOS NECESARIOS
QUE DEBEN CUMPLIRSE
POR TODO EMPRESARIO
EN MATERIA
PREVENTIVA

CON LA FINANCIACIÓN
DE LA COMUNIDAD DE MADRID



**Comunidad
de Madrid**



ADEPESCA

Asociación de Empresarios Detallistas
de Pescados y Productos Congelados
de la Comunidad Autónoma de Madrid

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos de este ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”. Con la financiación de la Comunidad de Madrid.

INDICE:

1-Introducción

2-Fotografías

3-Requisitos legales

3.1-Modalidad preventiva

3.1.a-Modalidad preventiva asumida

3.2.b-Tipo de concierto

3.2-Derechos y obligaciones

3.2.a-Obligación de protección y principios básicos

3.2.b-Integración de la prevención en la empresa

Plan de prevención de riesgos laborales

Evaluación de riesgos laborales

Planificación de la actividad preventiva

Formación

3.2.c-Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Equipos de trabajo y medios de protección

Información, consulta y participación

Formación

Medidas de emergencia

Riesgo grave e inminente

Investigación de accidentes

Protección de los trabajadores

Menores de 18 años

Empresas de Trabajo Temporal





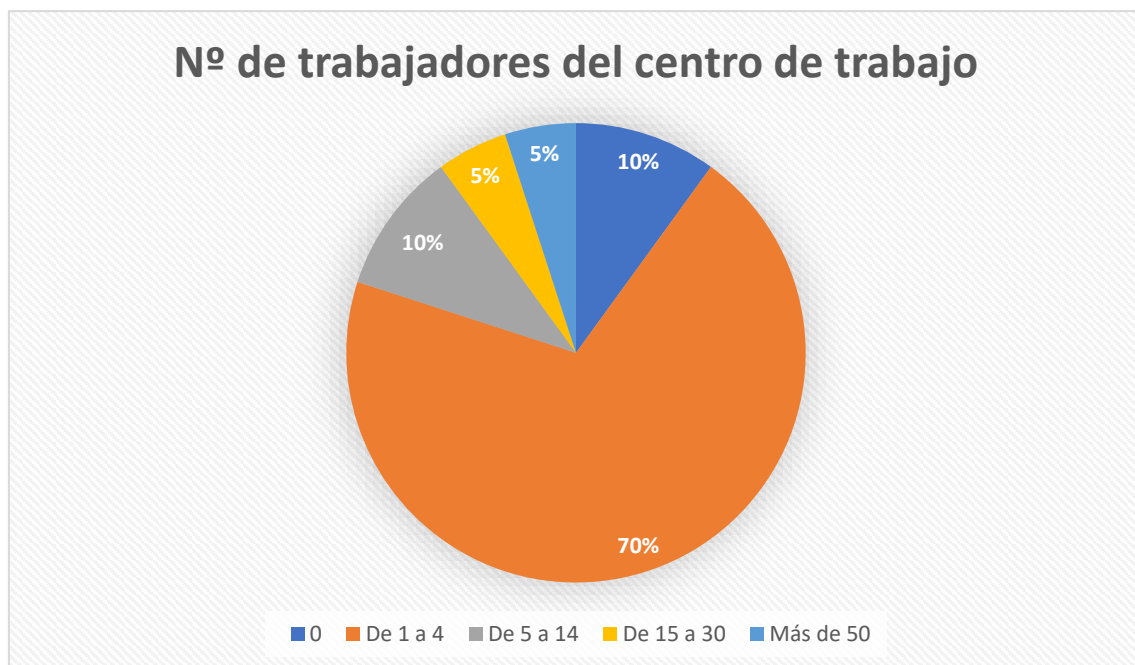
I. Introducción

1-INTRODUCCIÓN:

ADEPESCA, en el marco del convenio firmado dentro del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028, ha desarrollado una campaña de asesoramiento específico a empresas con las siguientes actividades:

1- Se visitaron 20 empresarios de comercio minorista del sector de pescados y congelados de la Comunidad de Madrid, para asesorarles sobre las obligaciones que deben cumplir como empresarios con trabajadores a su cargo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, asumir la prevención el empresario o un trabajador designado, así como la importancia de contar con un Servicio de prevención adecuado y comunicarse con este. Para ello, se diseñó previamente una lista de chequeo que recogiera la información necesaria, a efectos de conocer los puntos fuertes de desconocimiento.

2- Se asesoró, en su mayoría, a empresarios que contaban mayoritariamente de 1 a 4 trabajadores, debido a que este es un sector formado casi en su totalidad por autónomos que conforman pequeñas empresas y con una plantilla media de 1,6 personas, en la que existe un gran desconocimiento generalizado en materia preventiva.



Gráfica 1: Porcentajes del número de trabajadores en los centros de trabajo visitados.



3- Con los datos recogidos en la lista de chequeo elaborada a tal fin, se elaboró un informe específico, de carácter confidencial, para cada empresario que nos atendió, en el que se incluía la información más relevante que deben cumplir de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (a continuación, LPRL), incidiendo en la documentación preventiva con la que deben contar en el centro de trabajo. Cada informe generado se ha remitido de manera independiente a cada participante por medios electrónicos (correo electrónico y WhatsApp del representante legal de la empresa, según disponga) acreditando el envío o recepción de éste por su destinatario.

A raíz de las actividades enunciadas, se elaboró este informe global de actuaciones desarrolladas, con un apartado para cada uno de los ítems considerados en la lista de chequeo, que sirvió para extraer conclusiones sobre el estado preventivo general de los lugares de trabajo del sector del comercio estudiados.

II. Fotografías

2-FOTOGRAFÍAS DE LAS VISITAS:

Realizadas por parte de nuestra Técnico Superior en PRL Sofia Gómez



Fotografías



Fotografías



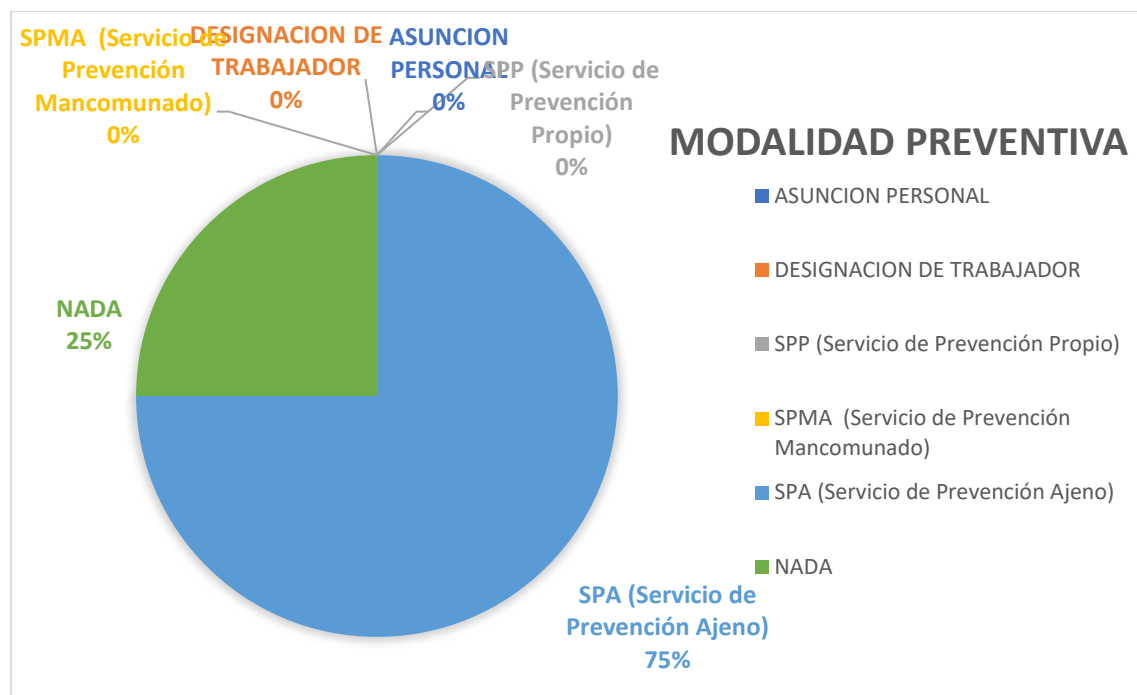
III. Requisitos legales

III.I Modalidad preventiva

3-REQUISITOS LEGALES:

3.1 MODALIDAD DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA ELEGIDA

En las visitas se ha encontrado un desconocimiento generalizado sobre este tema, pues en muchas ocasiones desconocían a qué se hacía referencia. Cuando se les preguntaba por la modalidad preventiva, los casos presentados fueron:



Gráfica 2: Porcentajes de las modalidades preventivas contempladas

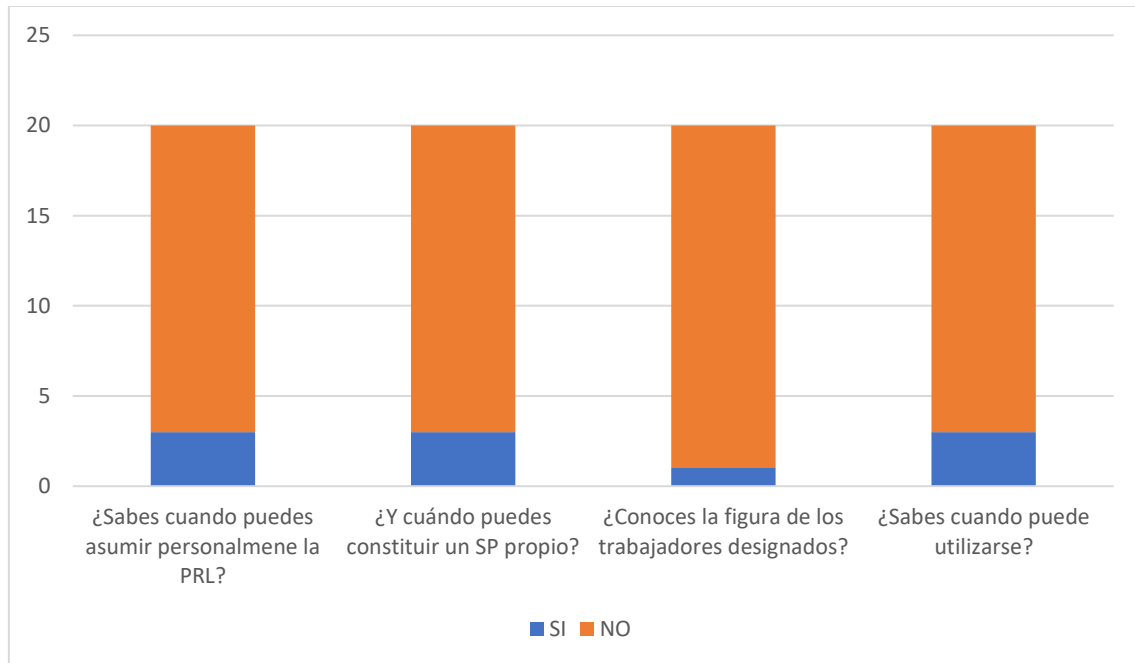
Entre aquellos que contaban con un SPA contratado:

- Muchos no conocían el nombre de la empresa contratada.
- Algunos lo habían contratado y no lo sabían.
- En todos los casos, solo se habían comunicado con ellos en el momento de la contratación.
- Muy pocos habían accedido a la documentación facilitada por el SPA mediante el usuario y la clave correspondiente de acceso online.
- En ningún caso habían leído la documentación.



Tanto aquellos que lo tenían contratado como los que no, ninguno conocía la posibilidad de asumir personalmente la prevención de riesgos laborales o de designar a un trabajador, aunque en la gráfica se muestra alguna respuesta positiva, se pudo comprobar en la explicación que lo desconocían.

También se les consultó los siguiente:



Gráfica 3: Porcentajes de conocimiento sobre la prevención

Por todo ello, en todos los casos se incidió en lo siguiente: **Según lo dispuesto en el Artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, a continuación, RSP):**

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.**
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.**
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio (SPP)**
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA)**
- e) o un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**

Las 4 disciplinas preventivas (seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada, higiene industrial y vigilancia de la salud) deben quedar

cubiertas por alguna de estas modalidades o de forma mixta, por una combinación de estas.

- **Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva:**
 - No es válido para la vigilancia de la salud.
 - Debe cumplir los siguientes requisitos:
 - Tener hasta 10 trabajadores
 - Tener hasta 25 trabajadores si solo cuenta con 1 centro de trabajo
 - Que las actividades realizadas no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención

ANEXO I

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

- Desarrollar habitualmente su actividad en el centro de trabajo
- Que tenga la capacidad necesaria exigida reglamentariamente (nivel básico, intermedio o superior)



- **Designación de trabajadores**
 - El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa cuando no haya utilizado ninguna de las restantes modalidades.
 - Los trabajadores designados deben tener la capacidad (nivel básico, intermedio o superior) y medios necesarios y ser suficientes en número.
- **SPP (Servicio de Prevención Propio)**
 - El empresario debe constituir obligatoriamente un SPP cuando tenga más de 500 trabajadores o cuando, teniendo más de 250 trabajadores, desarrolle alguna de las actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención. Asimismo, cuando lo imponga la Autoridad competente previo informe de la Inspección de Trabajo por la peligrosidad de las actividades.
- **SPA (Servicio de Prevención Ajeno)**
 - Cuando la designación de trabajadores fuera insuficiente para realizar las actividades de prevención y no se den los requisitos para tener que constituir un SPP, el empresario debe recurrir a uno o varios SPA.
 - El empresario que no establezca concierto con un SPA deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.
- **SPM (Servicio de Prevención Mancomunado)**
 - También podrán constituirse Servicio de Prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos establecidos en la ley y el reglamento. Lo mismo ocurre en aquellos casos en los que existan empresas del mismo sector productivo (siempre que no estén obligadas a constituir un SPP), o entre empresas del mismo grupo empresarial.



En general, se ha observado en numerosas visitas el desconocimiento sobre las funciones del SPA y, en todo caso, la diferencia entre éste y la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, por lo que se tenía que aclarar esta diferencia:

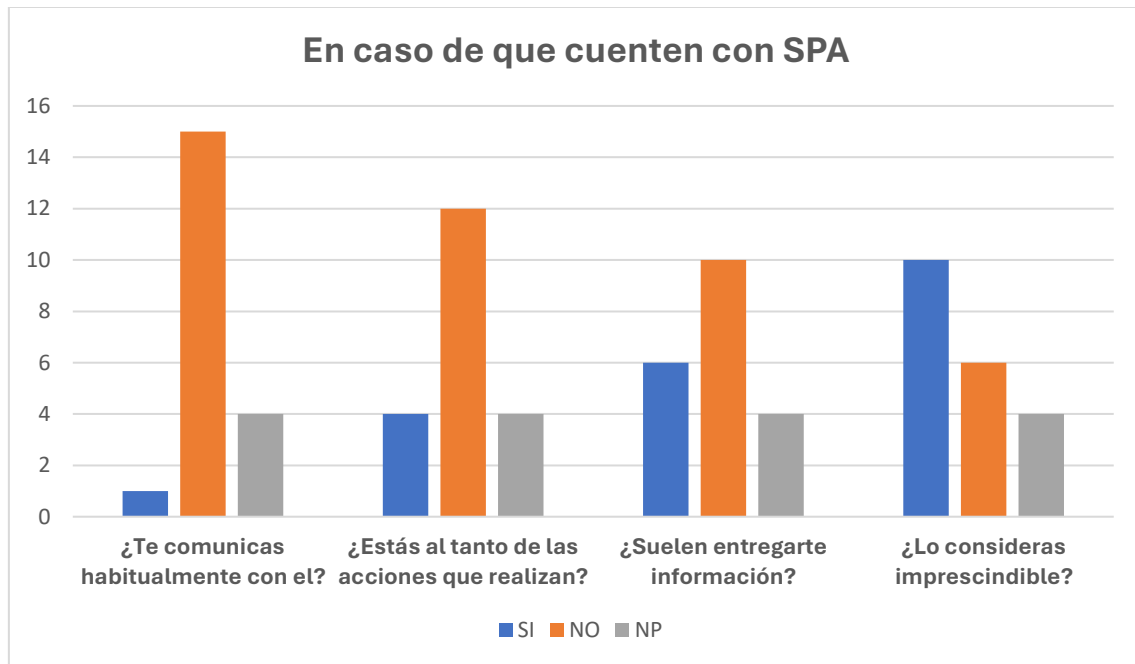
Artículo 31 de la LPRL: Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación preventiva establecida en los artículos 18 y 23 de la LPRL.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.



Además, en aquellos casos en los que se disponía de un Servicio de Prevención Ajeno, se les planteo las siguientes cuestiones, que se recogen en el grafico:



Gráfica 4: Conocimiento sobre el SPA

Ninguno de los entrevistados que tenía contratado el SPA ha vuelto a ponerse en contacto con ellos desde el día en que les visitaron por primera vez, por lo que parece impensable que puedan cumplirse los siguientes ítems relacionados con ello. Asimismo, el hecho de que algunos de ellos no lo consideren como algo imprescindible se debe a que no conocen la importancia de sus funciones, y de la documentación preventiva que elaboran. Existe falta de sensibilización a este respecto, no asociando la importancia de integrar la PRL en la empresa para evitar accidentes de trabajo, así como sanciones económicas.

De acuerdo con el artículo 14 de la LPRL, el derecho a la protección de la salud de los trabajadores supone un correlativo deber de los empresarios. Lo anterior se podrá garantizar únicamente si se cuenta con una organización preventiva adecuada, a través, en su caso, del servicio de prevención. Como se ha indicado en la introducción, los SPA deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa asesoramiento y apoyo en todo lo referente al plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la formación e información a los trabajadores, primeros auxilios y planes de emergencia y la vigilancia de la salud.

Parece impensable entonces que puedan cumplirse tales funciones y garantizar la protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores sin que exista comunicación constante y fluida con los empresarios.



En caso de que el empresario concierte la actividad preventiva con un SPA, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención, dicho concierto se hará por escrito, siendo el contenido mínimo de ese concierto aspectos tales como: la identificación de la entidad, la identificación de la empresa que concierta el servicio y los centros de trabajo donde se va a desarrollar, las especialidades preventivas contratadas indicando para cada una de ellas las funciones asumidas y actuaciones a realizar.

Asimismo, salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

- 1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado;
- 2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto;
- 3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan;
- 4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.

Por ello y, relacionado con el ITEM anterior, ya solo por el hecho de concertar el servicio, el empresario debe conocer al menos los citados aspectos mencionados, así como toda la información que su SPA le transmita.

Debe destacarse además como una de las obligaciones legales del SPA, la de efectuar una memoria anual de sus actividades en la empresa para valorar la efectividad de la integración de la actividad preventiva. La mencionada memoria también debe mantenerse a disposición de las autoridades competentes en materia sanitaria y laboral.

Correlativamente, el empresario está obligado a comunicar al SPA los daños en la salud de los trabajadores derivados de su trabajo, así como, en su caso, cualquier actividad realizada con otros recursos preventivos o entidades, para facilitar la coordinación entre ellos.



Remitirnos de nuevo al artículo 31 de la LPRL, en el que se establece la obligación del empresario de facilitar al SPA el acceso a la información y documentación preventiva establecida en los artículos 18 y 23 de la LPRL: Información sobre los riesgos generales de la empresa, los específicos del puesto de trabajo, las medidas de prevención y de emergencia, así como acceso al plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Asimismo, el SPA debe asesorar en todo momento al empresario y, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores, lo que no podría llevarse a cabo sin un intercambio permanente de información entre ellos.

En las visitas, se recordó a los empresarios en todos los casos, la importancia de todo lo expuesto en el apartado anterior a efectos de evitar accidentes de trabajo, así como sanciones de carácter pecuniario que puedan imponer organismos tales como la Inspección de Trabajo derivadas del incumplimiento de la normativa legal y reglamentaria.

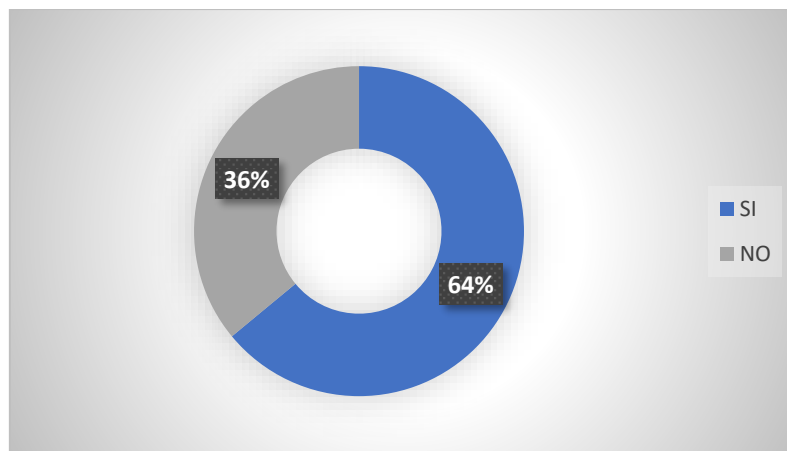
III.II Derechos y obligaciones

3.2. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Esta parte de la lista de chequeo tenía como fin comprobar el grado de cumplimiento de la normativa general de prevención de riesgos laborales que todo empresario está obligado a respetar en relación con sus trabajadores.

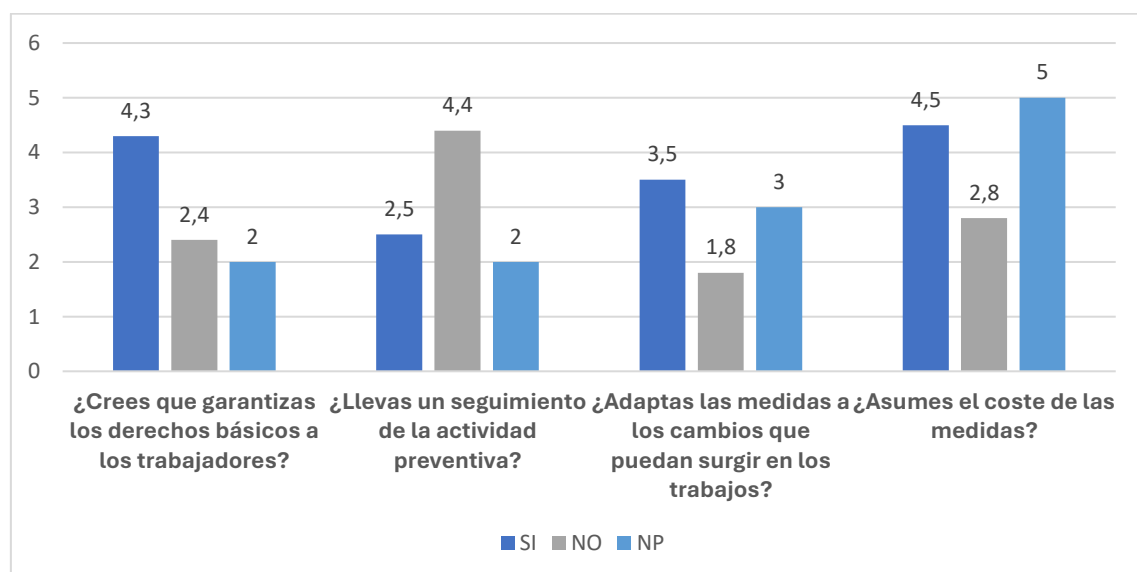
a- OBLIGACIÓN DE PROTECCIÓN Y PRINCIPIOS BÁSICOS

Se comenzó preguntándoles que si conocían los derechos básicos en materia de prevención de riesgos laborales de cualquier trabajador. Obteniendo una respuesta positiva en gran medida:



Gráfica 5: Porcentajes del conocimiento sobre los derechos básicos en materia de PRL de cualquier trabajador

Y en los casos de respuesta afirmativa, se continuaba con las siguientes cuestiones:



Gráfica 6: Cuestiones afirmativas sobre el conocimiento sobre los derechos básicos en materia de PRL de cualquier trabajador

Como se puede observar en el gráfico, en la mayor parte de los casos, nos comentaban que sí los conocían, pero ha sido común encontrar únicamente respuestas referidas a los EPI, entendiendo que la PRL se garantiza únicamente entregando, en su caso específico, los guantes y las botas.

Por ello fue necesario recordar que según el Artículo 14.1. de la LPRL: *Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

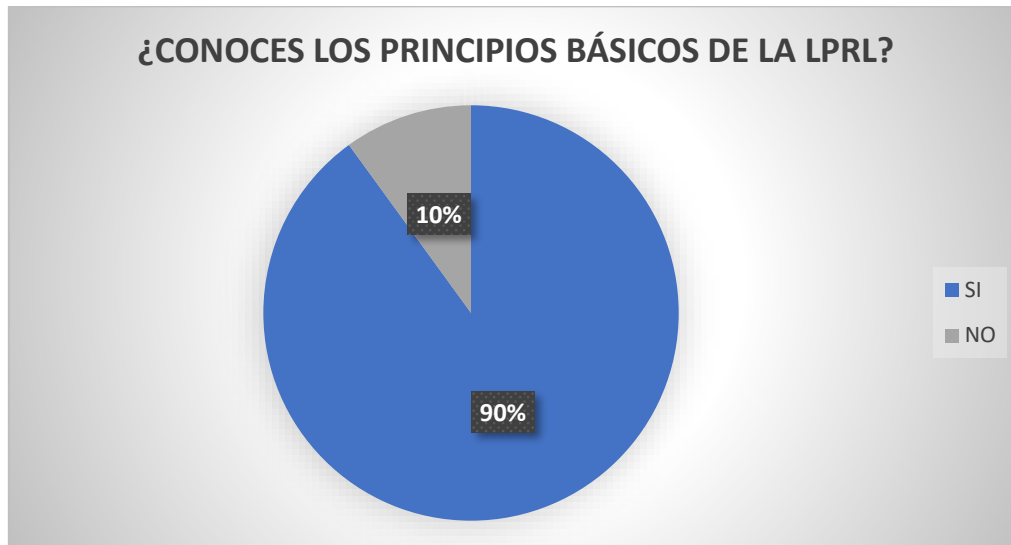
Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud etc.

También nos llama la atención que la mayoría de las empresas no llevan un seguimiento de la actividad preventiva. Sin embargo, **es positivo que en la mayoría de los casos adaptan las medidas a los cambios que puedan surgir y se asume el coste de las medidas de prevención**. En este caso, indicamos que el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes

El empresario dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Continuamos con otro aspecto importante, se preguntó si conocían los principios básicos en materia preventiva que regula la Ley de Prevención, donde $\frac{3}{4}$ de los encuestados nos dieron una respuesta positiva.

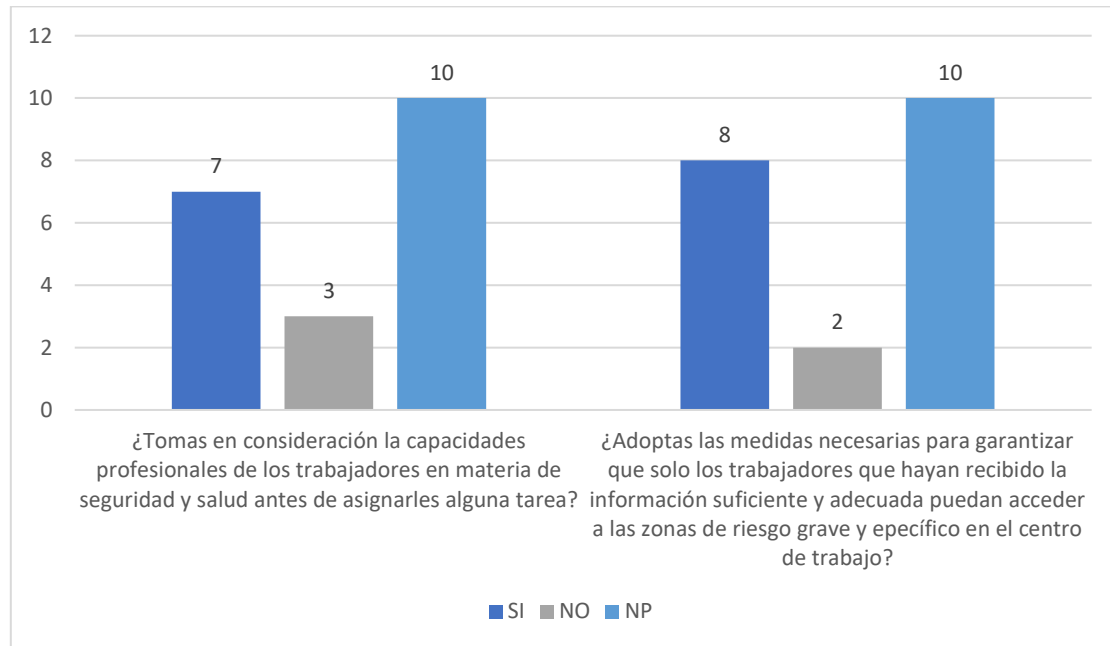


Gráfica 7: Porcentajes sobre el conocimiento de los principios básicos en materia preventiva que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 15 de la LPRL: Principios de la acción preventiva

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) 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.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) 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.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Por último, en este apartado, se preguntó si se tomaba en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud antes de asignarles una tarea, y de ser así, cómo; obteniendo respuestas en su mayoría positivas. Sin embargo, cuando se les preguntaba que, si se adoptaban las medidas necesarias para garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido la información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico del centro de trabajo, la respuesta era en gran parte negativa.



Gráfica 8: Porcentajes sobre la consideración de las capacidades profesionales de los trabajadores y la adopción de medidas en materia de seguridad y salud.

Durante este planteamiento se les hacía referencia al artículo 15 de la LPRL:

El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

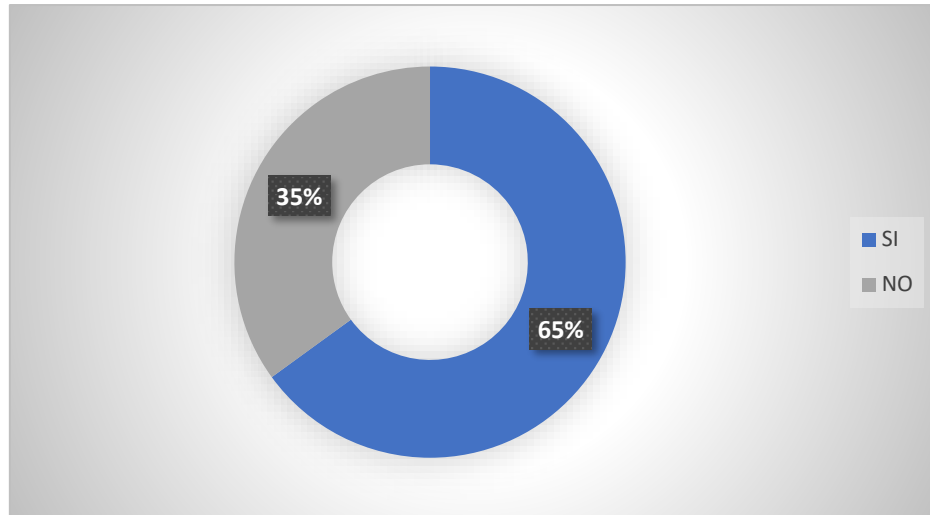
La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.



b- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

En este bloque se intentaba evaluar la consideración que tenían sobre si tenían integrada la prevención de riesgos laborales en la empresa.



Gráfica 9: Porcentajes sobre la integración de la PRL en la empresa

A pesar de que las respuestas son positivas casi en la totalidad de las empresas visitadas, todos ellos muestran desconocimiento sobre el concepto de integración de la PRL en la empresa y, derivado de ello, de cómo se lleva a cabo.

Según el artículo 16 de la LPRL: *“La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.”*

La prevención se integrará a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

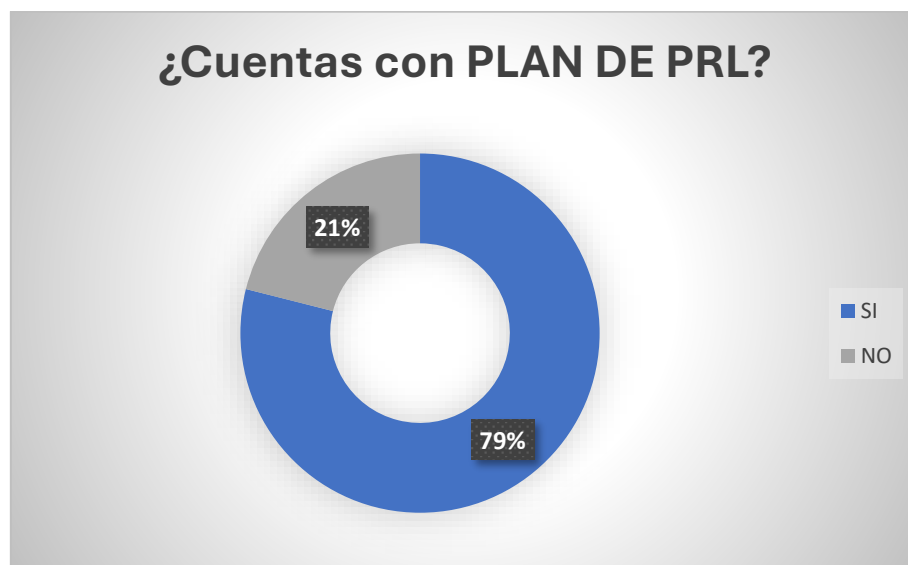
Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que les reconoce la propia LPRL.

En caso negativo, se les consultaba si conocían cómo se lleva a cabo la referida integración, lo cual un 25% de los entrevistados no supo responder.



Gráfica 10: Porcentajes sobre el conocimiento de cómo se lleva a cabo la referida integración

Se les preguntaba si contaban con plan de prevención de riesgos laborales. Y en caso afirmativo, si conocían el contenido del plan, si lo habían leído o accedido a él y si sabían cuáles son los instrumentos esenciales para aplicar el plan de prevención de riesgos laborales en la empresa



Gráfica 11: Porcentajes de empresas que cuentan con plan de prevención de riesgos laborales

Como se puede observar, a pesar de que casi en su totalidad afirman contar con plan de PRL, en solo un par de casos han accedido a éste y lo han leído, no habiéndolo puesto a disposición de los trabajadores en ningún caso.

Por ello, se les remite al Artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el Plan de prevención de riesgos laborales debe ser:

- Aprobado por la dirección de la empresa,
- Asumido por toda su estructura organizativa (por todos sus niveles jerárquicos) y
- Conocido por todos sus trabajadores.

El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

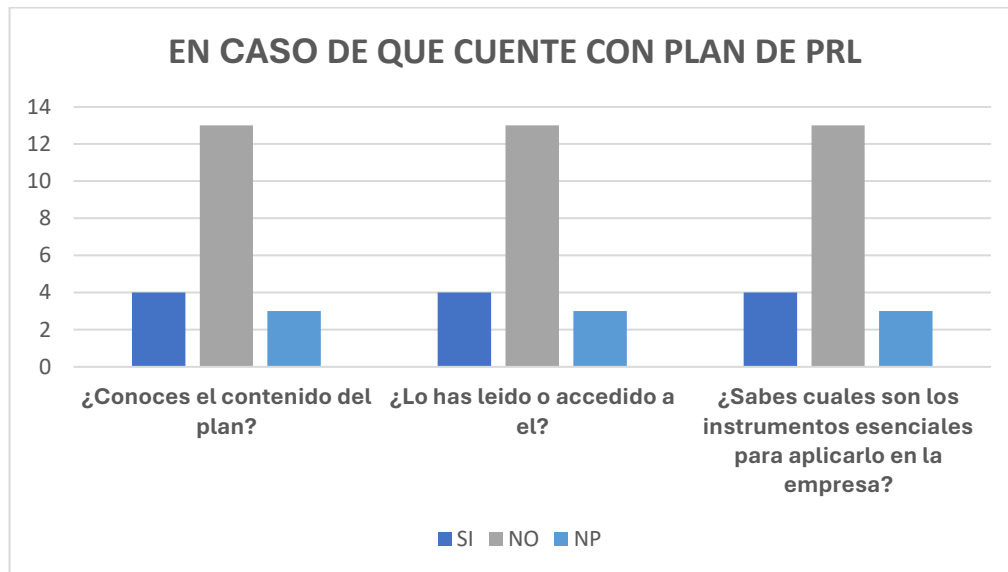
e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir 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.

No parece posible poder cumplir el plan de prevención de riesgos laborales si no se ha leído; nos remitimos a los apartados anteriores, principalmente por que la dirección de la empresa debe aprobar el plan.



Tampoco conoce ninguno de los entrevistados cuales son los elementos esenciales para poder aplicar el mencionado plan en su empresa.



Gráfica 12: Porcentajes sobre el conocimiento específico del plan de prevención de riesgos laborales

Debemos hacer referencia al artículo 16.2 de la LPRL: Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

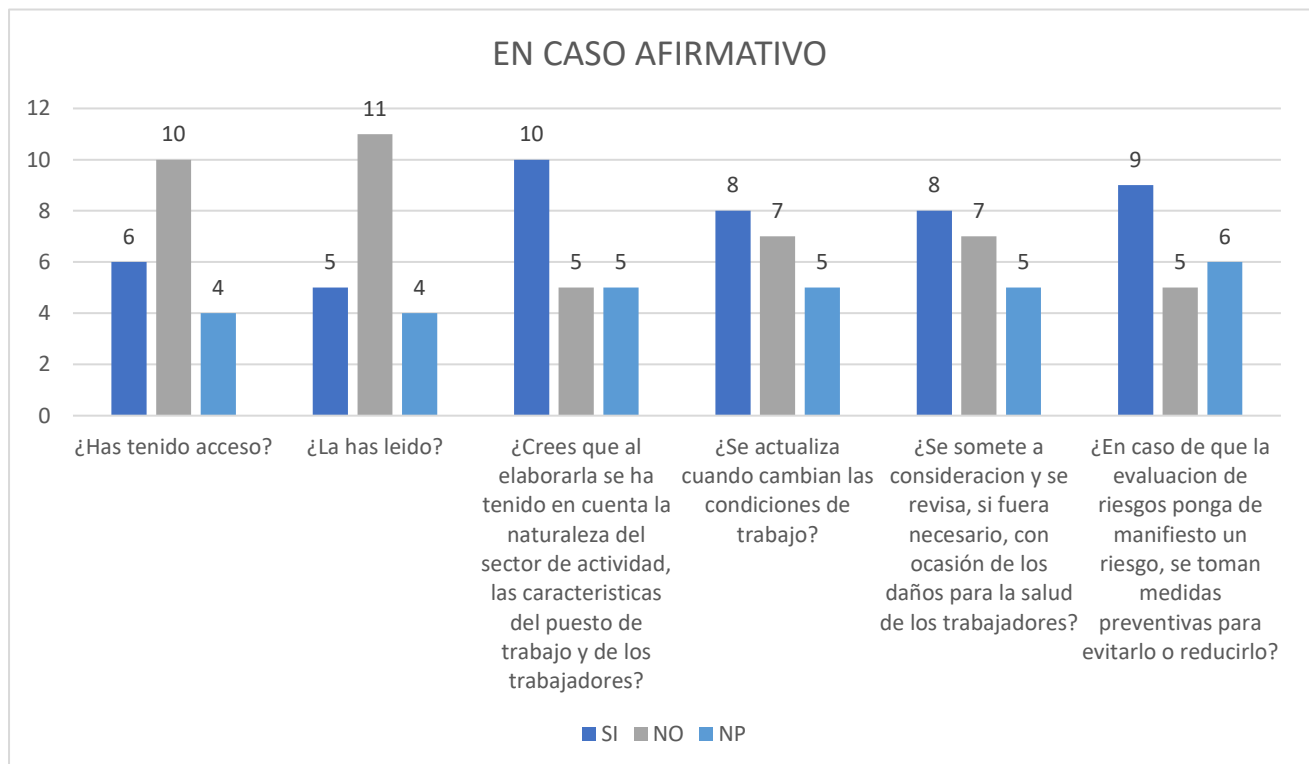
Otra de las cuestiones principales de este bloque es que si se había realizado **la evaluación inicial de riesgos**. En caso afirmativo, se les preguntaba si habían tenido acceso a la evaluación, si la habían leído, si se consideraba que al elaborarla se ha tenido en cuenta la naturaleza del sector de actividad, las características del puesto de trabajo y de los trabajadores, si se actualiza cuando cambian las condiciones de trabajo, si se somete a consideración y se revisa, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores y si en caso de que la evaluación de riesgos ponga de manifiesto un riesgo, se toman medidas preventivas para evitarlo o reducirlo.

A continuación, se ve la representación gráfica de las respuestas:



Gráfica 13: Porcentaje de empresas que han realizado la evaluación inicial de riesgos

De nuevo las respuestas son positivas con carácter general, por entender que su SPA la ha elaborado, pero de nuevo, en su gran mayoría no ha accedido ni leído la misma.



Gráfica 14: Preguntas específicas sobre el conocimiento de su evaluación inicial de riesgos

Por la gran cantidad de respuestas negativas, se les hace referencia a:

Artículo 3 del RSP: La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos 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, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Acceso y lectura de la evaluación:

Según el artículo 4 del RSP: *“La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.”*

A partir de dicha evaluación inicial, 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.

Parece imposible tener en cuenta todas esas exigencias sin haber leído y estudiado en profundidad la evaluación, a pesar de que esta haya sido elaborada por el SPA. Según el artículo 16.2.a) de la LPRL: El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



Artículo 6 del RSP: “La evaluación inicial deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.”

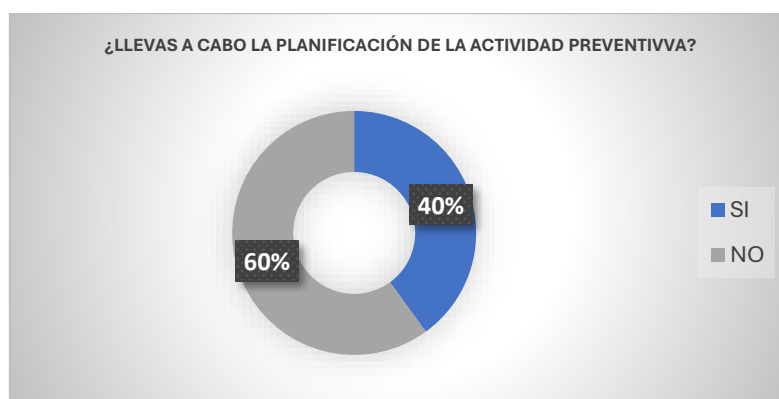
En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

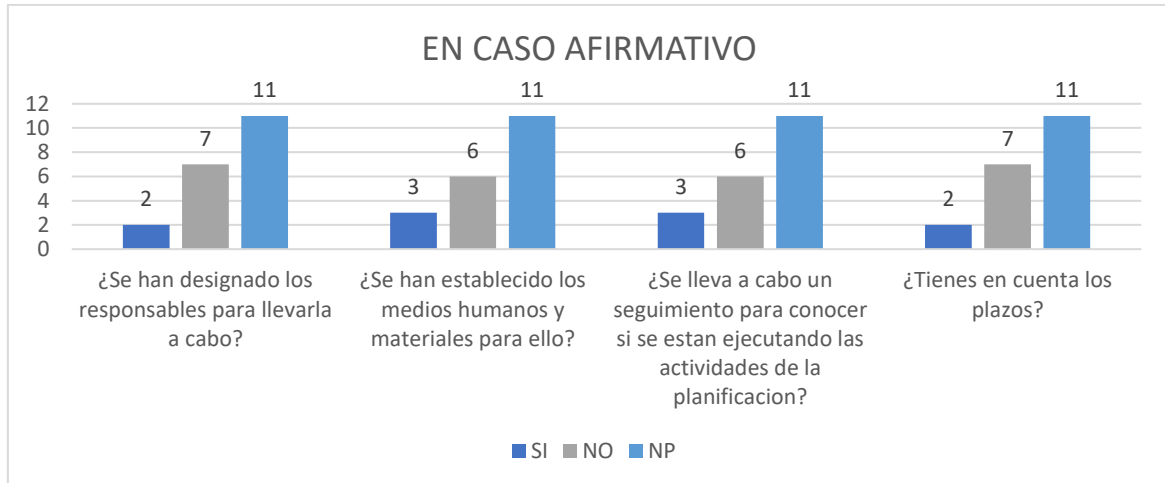
16.2.b) LPRL: “Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos”

Otro de los puntos importantes a evaluar en este bloque es **si lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva**. Y en caso afirmativo, se les consultaba si se habían designado los responsables de llevarla a cabo, si se habían establecido los medios humanos y materiales necesarios para ello, si se llevaba a cabo un seguimiento para conocer si efectivamente se están ejecutando las actividades preventivas incluidas en la planificación, si se tienen en cuenta los plazos establecidos para ejecutar la planificación preventiva, y por último, en el caso de la simplificación documental: si sabían cuáles son los requisitos que te permiten tener toda la documentación mencionada de forma simplificada en un solo documento.

Observamos que en su mayoría sí llevan a cabo esta planificación



Gráfica 15: Porcentaje de empresas que han llevado a cabo la planificación de la actividad preventiva



Gráfica 16: Porcentajes sobre el conocimiento específico de la planificación de la actividad preventiva

Según el artículo 8 del RSP: “*Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.*”

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a **riesgos específicos**, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Deben designarse por el empresario en el momento de la planificación, siendo esto parte del contenido mínimo de la obligación.

Según el artículo 9 del RSP: “*La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.*”

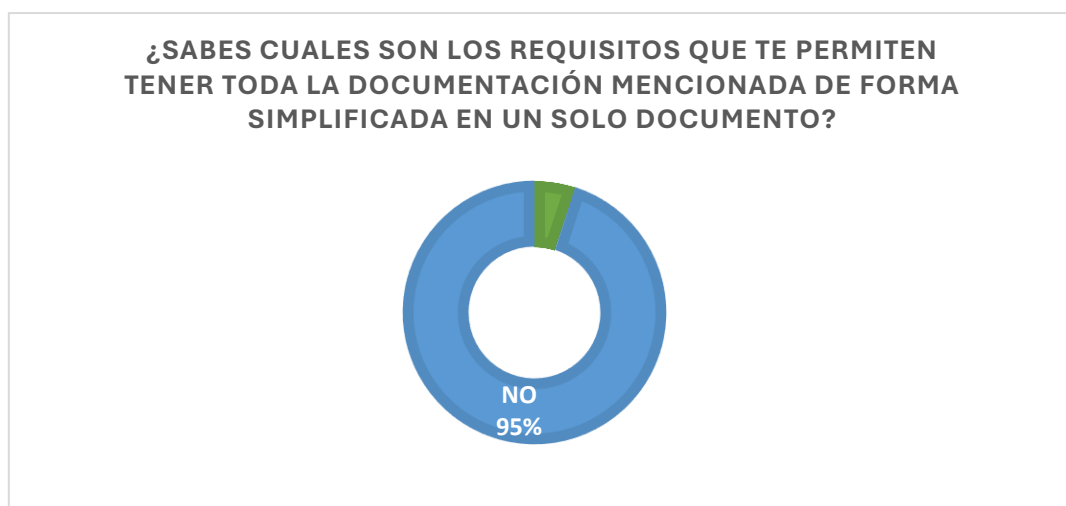
Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una **investigación** al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.



Gráfica 17: Porcentaje de empresas que conocen los requisitos que permiten tener toda la documentación mencionada de forma simplificada en un solo documento

Dada la respuesta negativa del 95% de los encuestados, se les comunicó esta opción de simplificación. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

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

c- DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI):

En todos los casos, los EPI utilizados en la actividad de pescadería se detectó que son fundamentalmente: guante de malla, mandil y botas.

Ninguno de ellos utiliza el guante de malla para el trabajo, ni empresario ni trabajadores y, algunos incluso no cuentan con ellos en el centro de trabajo.

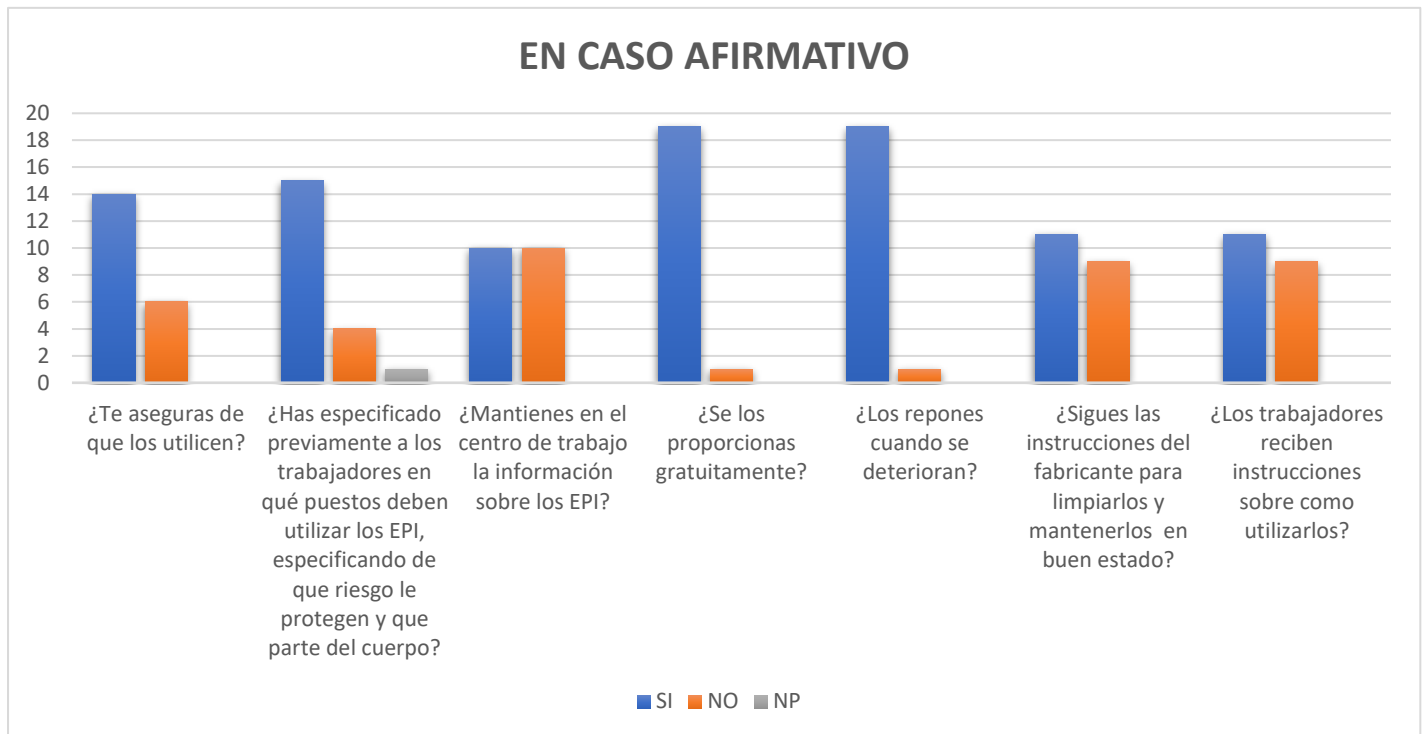
Todos los autónomos empresarios desconocen su obligación de asegurarse de que el trabajador los utilice, concibiéndolo como una responsabilidad individual de cada persona. Asimismo, consideran los EPI como una molestia o incomodidad.

En todos los casos que las empresas tenían trabajadores, proporcionaban los EPI gratuitamente, y también se reponen gratuitamente. En la gráfica, los casos negativos eran autónomos sin trabajadores.



Gráfica 18: Porcentaje de empresas que proporcionan EPIS a sus trabajadores

En caso afirmativo, se realizaron una serie de preguntas específicas respecto a estos EPI, según se muestra en la gráfica que está a continuación. De los resultados podemos destacar que en pocos casos se conservaron las instrucciones o documentación sobre los EPI, ni conocían tal obligación.



Gráfica 19: Datos relativos a información específica de los EPIS

En todos los casos se les recordó:

17.2de la LPRL: El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

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

Artículo 2. Definición de EPI: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.



El empresario debe velar por el uso efectivo de los EPI cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

No obstante, debe tenerse en cuenta en todo momento que los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Es decir, que siempre se dará prioridad a la protección colectiva frente a la individual.

El empresario estará obligado a determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.

El empresario debe mantener disponible en la empresa o centro de trabajo la información sobre los EPI y facilitar a los trabajadores información sobre cada equipo, incluyendo las instrucciones del fabricante, todo ello de forma comprensible.

También debe mantener los EPI en buen estado y reponerlos gratuitamente cuando sea necesario.

Según el artículo 7 del RD 773/1997 *La utilización, el almacenamiento, el mantenimiento, la limpieza, la desinfección cuando proceda, y la reparación de los equipos de protección individual deberán efectuarse de acuerdo con las instrucciones del fabricante. Salvo en casos particulares excepcionales, los equipos de protección individual sólo podrán utilizarse para los usos previstos.*

Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal. Si las circunstancias exigiesen la utilización de un equipo por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

Según el artículo 8 del RD 773/1997: *El empresario deberá informar a los trabajadores, previamente al uso de los equipos, de los riesgos contra los que les protegen, así como de las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse.*

Asimismo, deberá proporcionarles instrucciones, preferentemente por escrito, sobre la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos. El manual de instrucciones o la documentación informativa facilitados por el fabricante estarán a disposición de los trabajadores.

La información a que se refieren los párrafos anteriores deberá ser comprensible para los trabajadores.



El empresario garantizará la formación y organizará, en su caso, sesiones de entrenamiento para la utilización de equipos de protección individual, especialmente cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos de protección individual que por su especial complejidad así lo haga necesario.

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Debido a que casi en la totalidad de los casos no se ha accedido a la documentación puesta a disposición por el SPA de forma online, es imposible que se la hayan transmitido a sus trabajadores, por lo que en todos los casos se les recordó que debían poner a disposición de estos para que la leyesen, toda la documentación relativa a:

- LOS RIEGOS DE LA EMPRESA EN GENERAL
- LOS RESIGOS ESPECÍFICOS DE SU PUESTO DE TRABAJO
- LAS MEDIDAS Y ACTIVIDADES A ADOPTAR CUANDO SE PRODUCEN LOS RIESGOS
- LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA TALES COMO: LUCHA CONTRA INCENDIOS, ASISTENCIA MÉDICA DE URGENCIA O EVACUACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

Según el artículo 18.1 de la LPRL: *A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

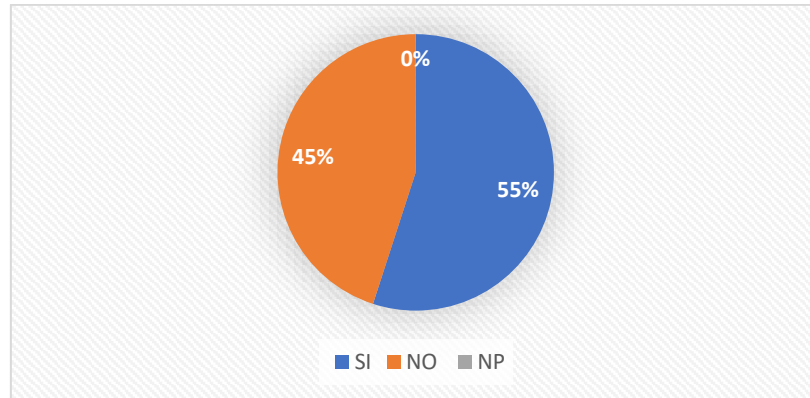
a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (medidas de emergencia).

- En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes;
- No obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

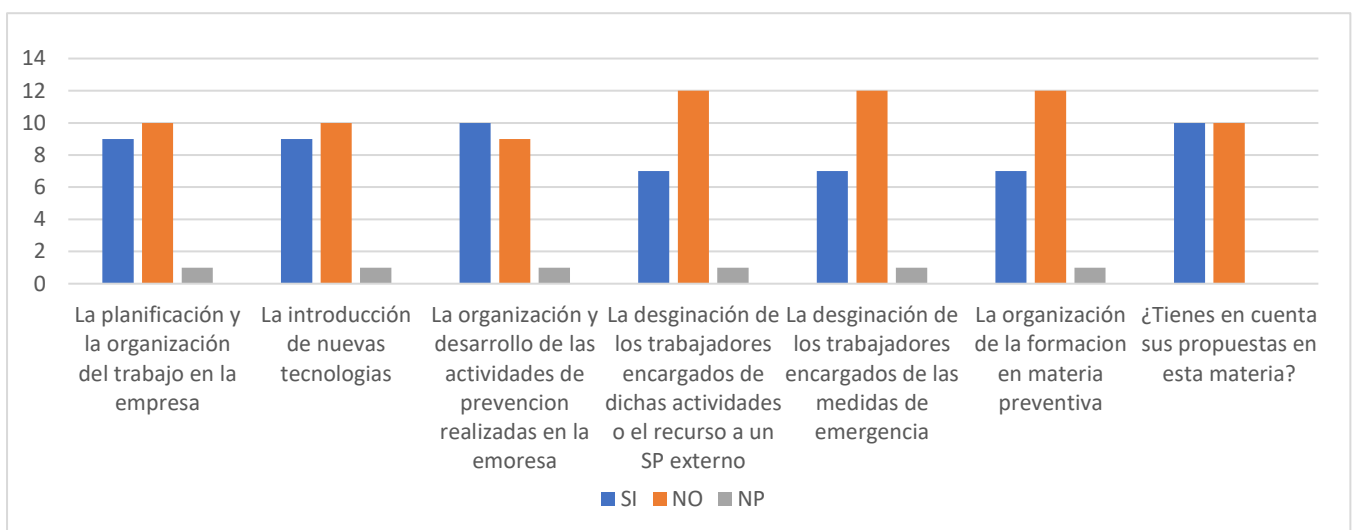




Gráfica 20: Porcentaje de empresas que proporciona a sus trabajadores la información sobre los riesgos de la empresa en general, los riesgos específicos de su puesto de trabajo, las medidas y actividades a adoptar cuando se producen los riesgos y las medidas de emergencia

Como se ve en el gráfico, en relación a las cuestiones sobre la consulta y participación de los trabajadores las respuestas en su mayoría son todas positivas, pues es un sector en el que se cuenta con pocos trabajadores y las relaciones laborales son, con carácter general, muy cercanas, en las que la comunicación entre empresario y trabajador a efectos de organizar el trabajo es muy fluida. No obstante, se entiende que no se ha cumplido totalmente la obligación debido a que, el hecho de no haber leído la documentación preventiva hace difícil consultar correctamente a los trabajadores en cuestiones relativas a su seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, también se puede ver el porcentaje de participación en preguntas más específicas a los trabajadores en las decisiones en aquello que pueda afectar a su seguridad y salud, y se tiene gran variedad de respuestas, siendo más general las respuestas negativas cuando se entra en el detalle:



Gráfica 21: Consultas a los trabajadores en las decisiones en aquello que pueda afectar a su seguridad y salud

Por ello, de nuevo se ha insistido en todos los casos en lo siguiente:

Artículo 18 de la LPRL: El empresario debe consultar a sus trabajadores y permitir participar en las decisiones de aquello que pueda afectar a su seguridad y salud, como:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa,
- La introducción de nuevas tecnologías,
- La organización y desarrollo de las actividades de prevención realizadas en la empresa,
- La designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo,
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia
- La organización de la formación en materia preventiva.

Además, los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación de la empresa, en caso de haberlos, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

FORMACIÓN:

Aquellos que cuentan con SPA, han podido contestar afirmativamente a estas cuestiones, aunque, a pesar de que sus trabajadores hayan recibido la formación, no pueden afirmar que esta sea suficiente y adecuada.

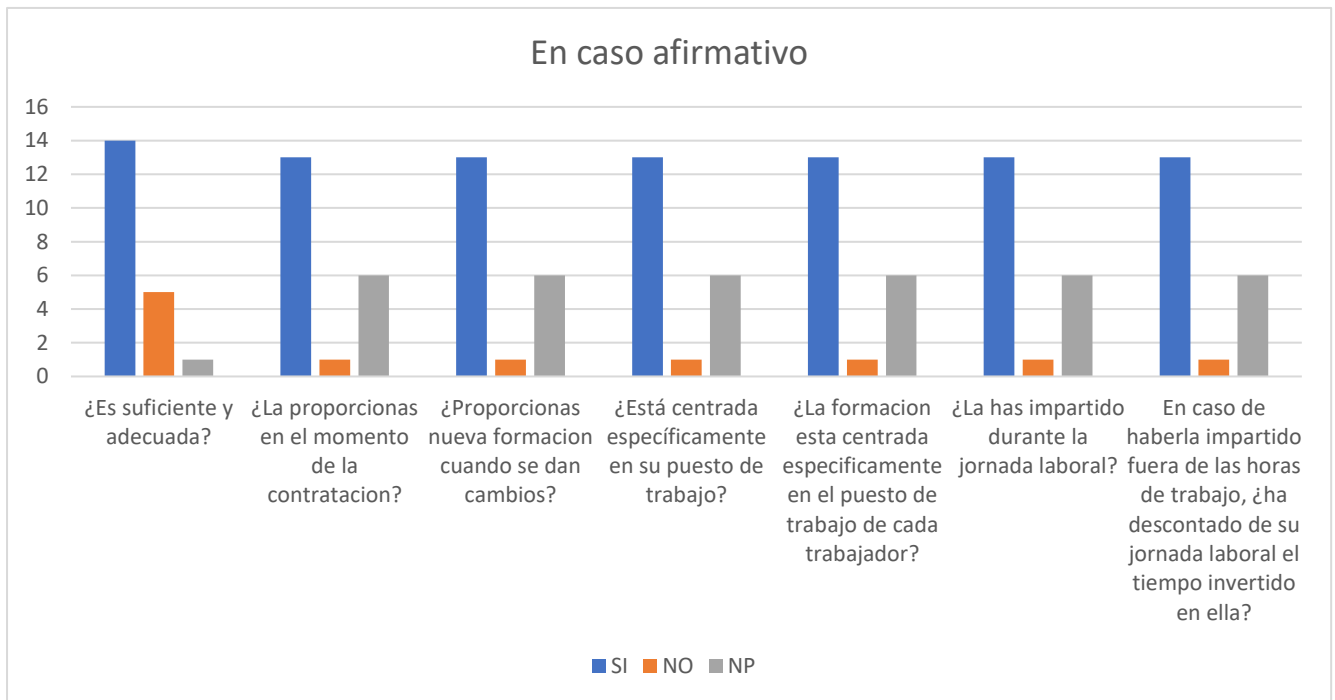


Gráfica 22: Porcentaje de empresas que garantizan la formación en PRL

Como en apartados anteriores, se preguntaron cuestiones específicas de la formación recibida, que se recogen en el siguiente gráfico. Se han encontrado casos en los que desconocían que la formación era individual para cada trabajador,

por lo que desconocían que, al contratar nuevo personal trabajador, debían notificar a su SPA para que les brindase la formación, no siendo válido que la hubiese realizado el trabajador anterior.

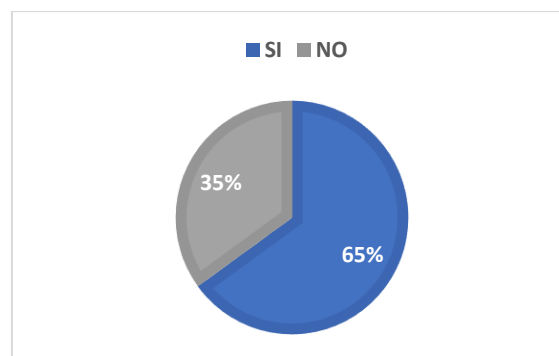
En todos los casos se les ha recordado su obligación de brindar, tanto la formación inicial, como nueva formación cuando cambien las funciones, las tecnologías o los equipos de trabajo.



Gráfica 23: Porcentajes sobre cuestiones específicas de la formación en materia de PRL

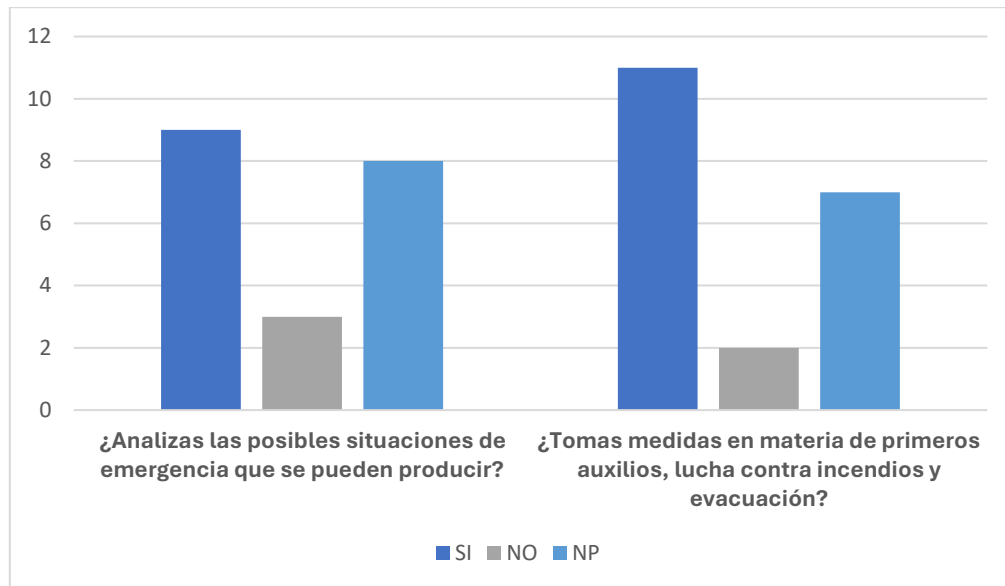
MEDIDAS DE EMERGENCIA:

En materia de medidas de emergencia, se preguntaba si conocían sus obligaciones como empresarios en esta materia, y como se puede ver en el gráfico en su gran mayoría indicaron que conocían sus obligaciones.



Gráfica 24: Porcentajes de empresas que tienen conocimiento sobre las obligaciones en materia de medidas de emergencia

En caso afirmativo, se continuaba preguntando, centrando un poco más las preguntas a cuestiones un poco más específicas en la materia. Como se observa en el gráfico, en su mayoría se siguió teniendo respuestas afirmativas, indicando que, se analizan las posibles situaciones de emergencia que se pueden producir y se toman las medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.



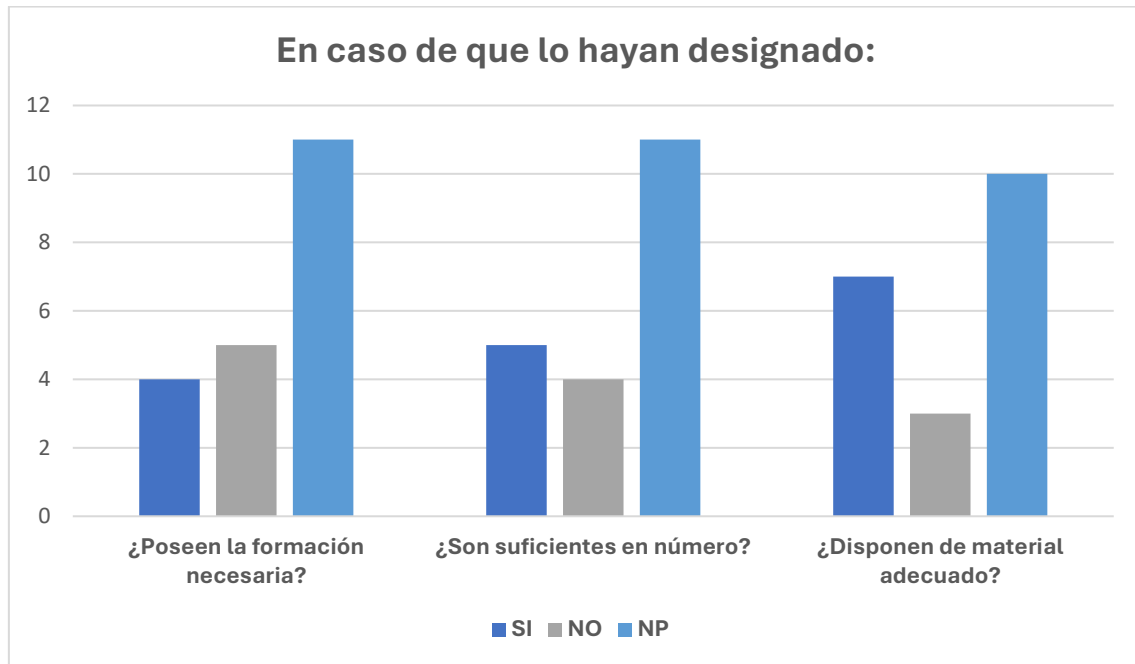
Gráfica 25: Porcentajes sobre el conocimiento específico ante situaciones de emergencia.

En estos casos, había que comprobar que se había designado al personal encargado de las medidas de emergencia, que en su mayoría no era así, y se procedió a indicarles que era necesario.



Gráfica 26: Porcentaje de empresas que han designado al personal encargado de las medidas de emergencia

Ahora bien, en caso afirmativo, se consultó si poseían la formación necesaria, si eran suficientes en número y si disponían de material adecuado. Como se puede ver en el gráfico, las respuestas están muy igualadas en cuanto al número y la formación, pero destaca gratamente que en la mayoría de los casos tienen material adecuado para actuaciones de medidas de emergencia.



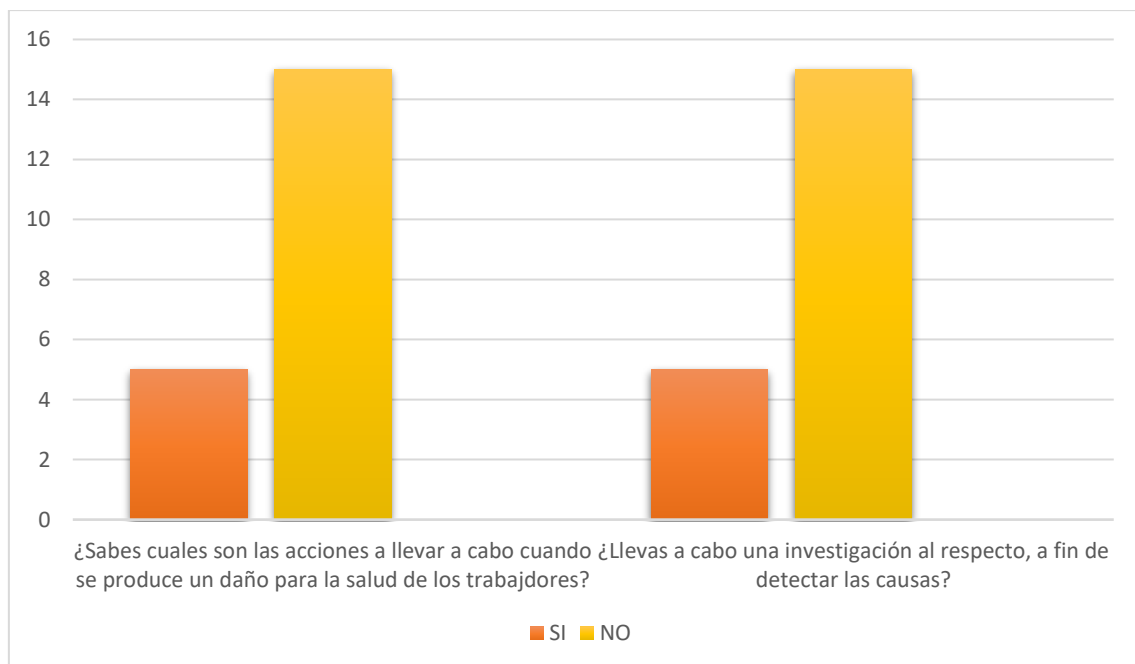
Gráfica 27: Preguntas específicas sobre el personal designado encargado de las medidas de emergencia

RIESGO GRAVE E INMINENTE:

La totalidad de los 20 entrevistados nos comentó que no saben lo que es un riesgo grave e inminente, ni tampoco se da en este sector. Por ello, no procede contestar a las cuestiones relativas a este ÍTEM.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES:

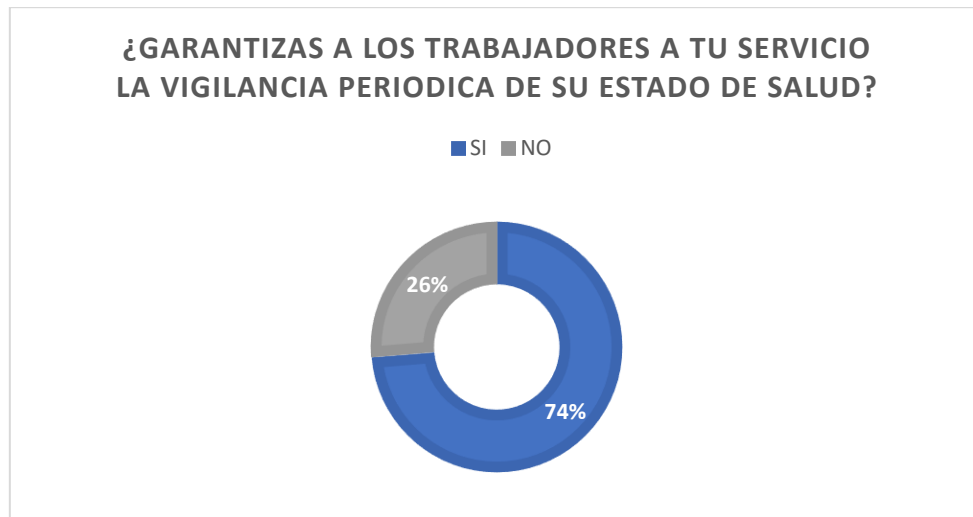
Más de la mitad de los entrevistados no conoce sus obligaciones en materia preventiva en caso de que se produzca un accidente de trabajo, ni tampoco los casos en los que es necesario llevar a cabo una investigación del mismo. ha sido necesario explicar este ítem en todos los casos. Gracias a estas visitas vemos la necesidad de profundizar en ciertos aspectos de información general en materia de Prevención de Riesgos laborales.



Gráfica 28: Porcentajes sobre el conocimiento sobre las obligaciones de investigación de accidentes

VIGILANCIA DE LA SALUD:

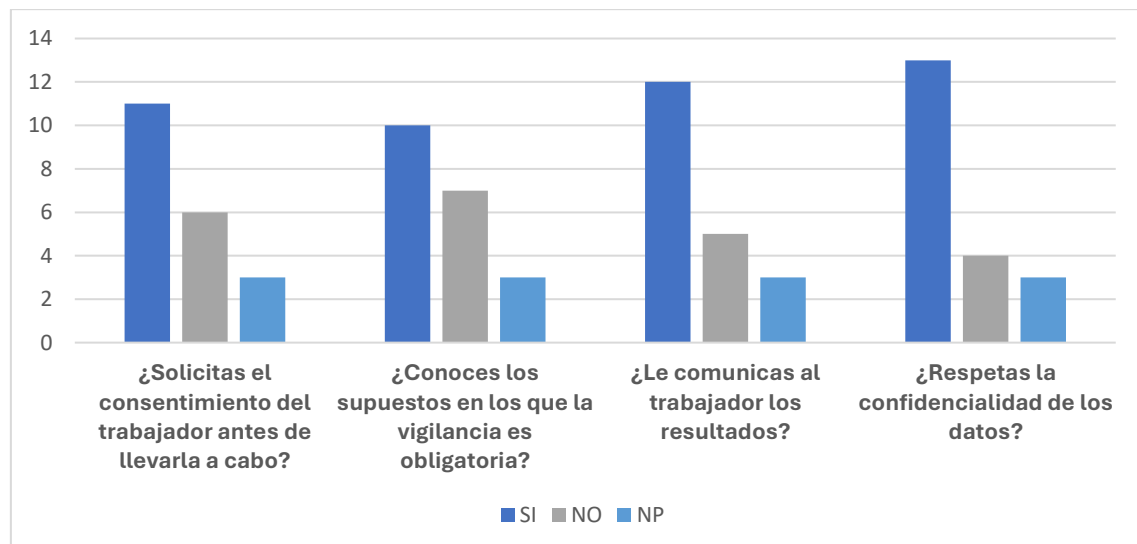
Todos aquellos que tienen contratado el SPA, cuentan con concierto total y garantizan o han garantizado en algún momento a sus trabajadores los correspondientes reconocimientos médicos anuales.



Gráfica 29: Porcentajes sobre la garantía del servicio la vigilancia periódica

No obstante, se observa desconocimiento general sobre cuestiones relativas a la vigilancia de la salud como puede verse en el siguiente grafico:

- La obligación de, en todo caso, ofrecerlo a los trabajadores
- La necesidad de que el trabajador firme por escrito la renuncia a tal reconocimiento
- La voluntariedad de los reconocimientos para el trabajador



Gráfica 30: Porcentajes sobre el conocimiento específico sobre la vigilancia de la salud.



DOCUMENTACIÓN:

Se les pregunta si conocen la documentación preventiva con la que deben contar como empresario, respecto de lo cual se aprecia que sigue habiendo cierto desconocimiento, la mitad de los entrevistados indicaron que no.

Por ello se les recuerda:

El artículo 23 de la LPRL, establece la documentación que el empresario está obligado a elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral, siendo esta:

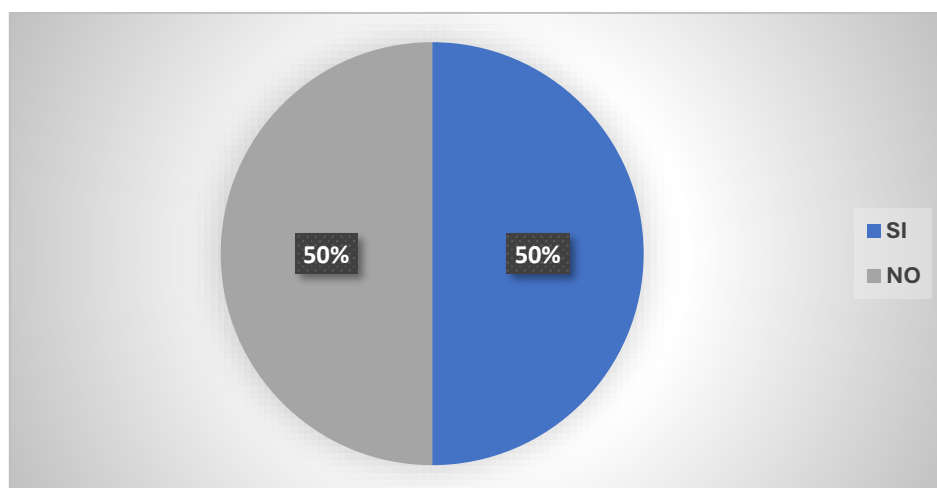
a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

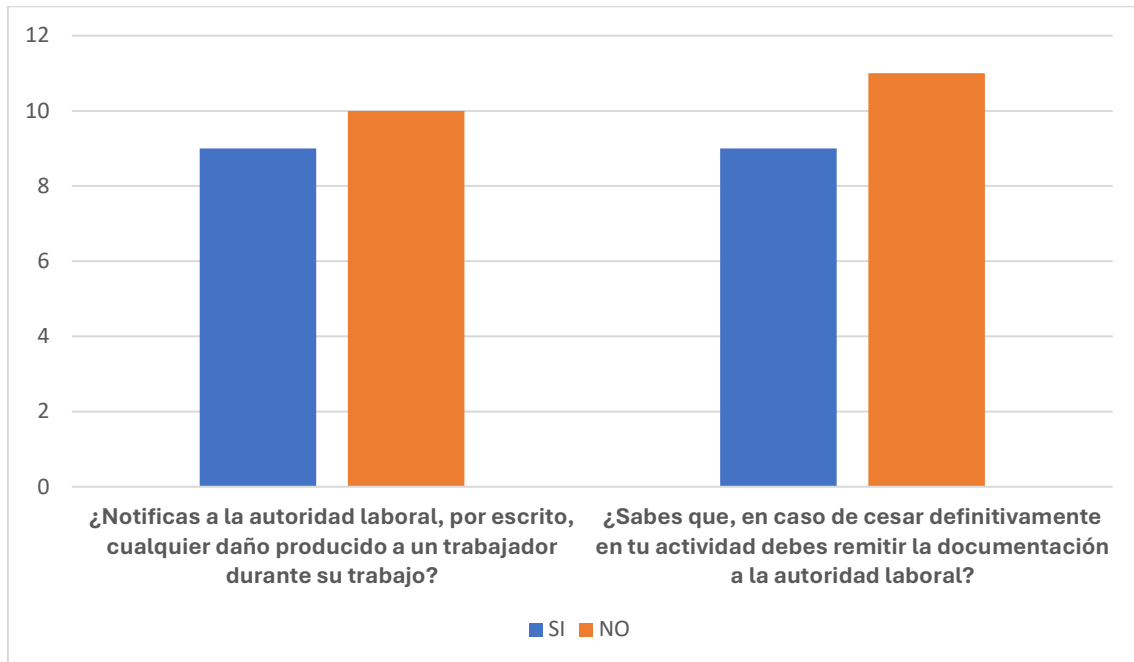
d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.



Gráfica 31: Porcentajes sobre el conocimiento sobre la documentación que, como empresario, estás obligado a elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral.

Por otro lado, se le realizaron las siguientes cuestiones:



Gráfica 32: Porcentajes sobre el conocimiento específico sobre la documentación a disposición de la autoridad laboral.

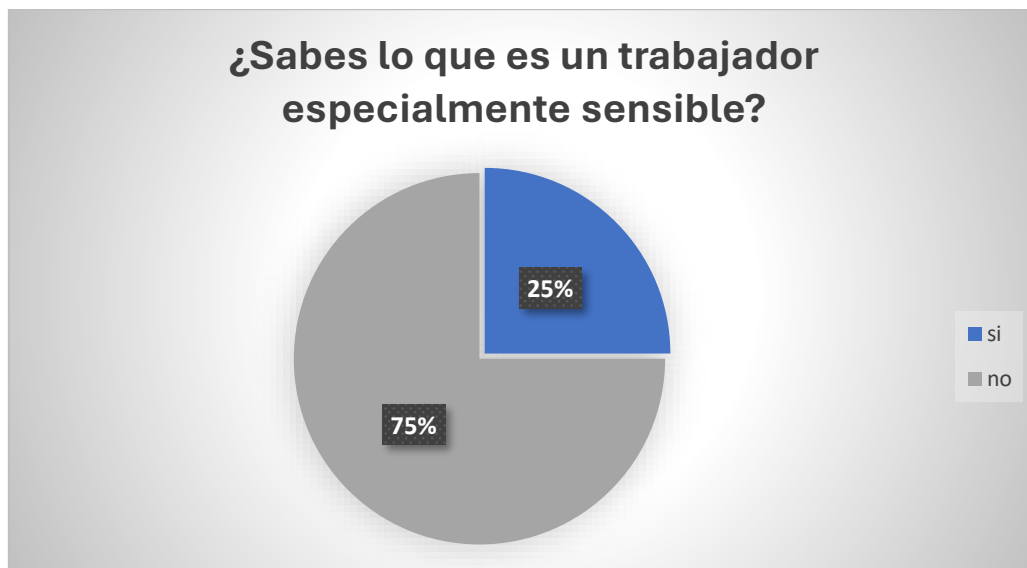
En todos los casos se les recordó:

Apartado 3 del artículo 23 de la LPRL: El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

Apartado 2 del artículo 23 de la LPRL: En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado primero: plan de prevención, evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, planificación de la actividad preventiva, practica de los controles del estado de salud y relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

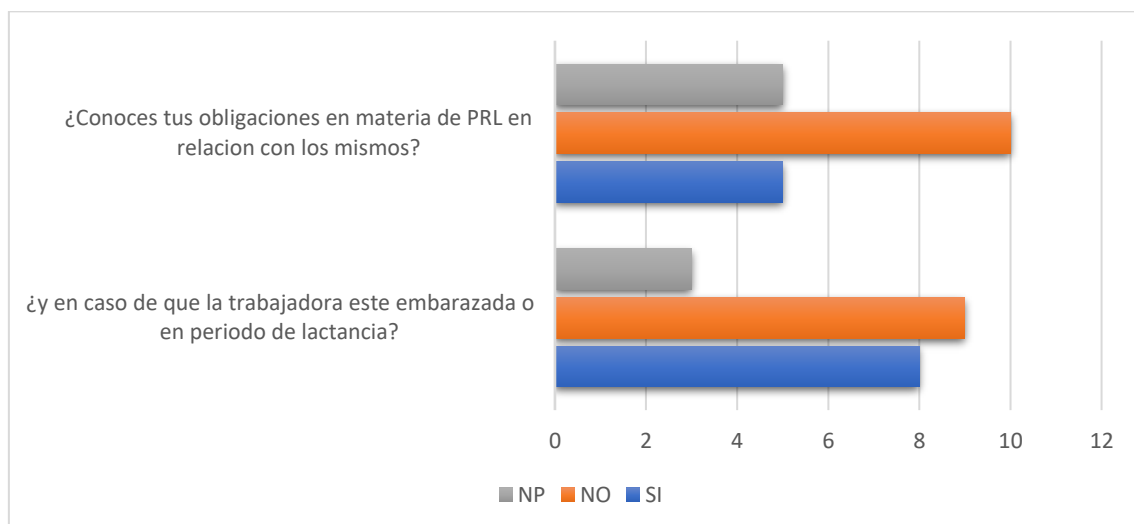
TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Casi la totalidad de los entrevistados ha respondido negativamente a esta cuestión o la han respondido erróneamente, como se puede observar en la siguiente grafica.



Gráfica 33: Porcentajes sobre el conocimiento sobre lo que es un trabajador especialmente sensible

En caso afirmativo se les preguntó si conocían sus obligaciones en materia de PRL en relación con los mismos y en caso de que la trabajadora esté embarazada o en periodo de lactancia.



Gráfica 34: Porcentajes sobre el conocimiento de sus obligaciones en materia de PRL en relación con los trabajadores especialmente sensibles.

Como en su gran mayoría no conocían el concepto o respondieron erróneamente, por la importancia de la misma, se les recuerda:

Artículo 25 de la LPRL: El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean **especialmente sensibles** a los riesgos derivados del trabajo.

El empresario deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Puesto de trabajo compatible con su estado: Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Con respecto a las obligaciones y consideraciones a tener en cuenta en caso de que una de las trabajadoras **esté embarazada o en periodo de lactancia**, las respuestas son más positivas, pero 6 de los entrevistados no conocían las mismas, por lo que se les recordó:

Según el artículo 26 de la LPRL:

Especialidades en la evaluación de riesgos: La evaluación deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

1º ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES O DEL TIEMPO DE TRABAJO:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2º CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO (DE SU CATEGORÍA):

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3º CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO (DE UNA CATEGORIA DIFERENTE)

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

5º PERMISO PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO:

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo



MENORES DE 18 AÑOS:

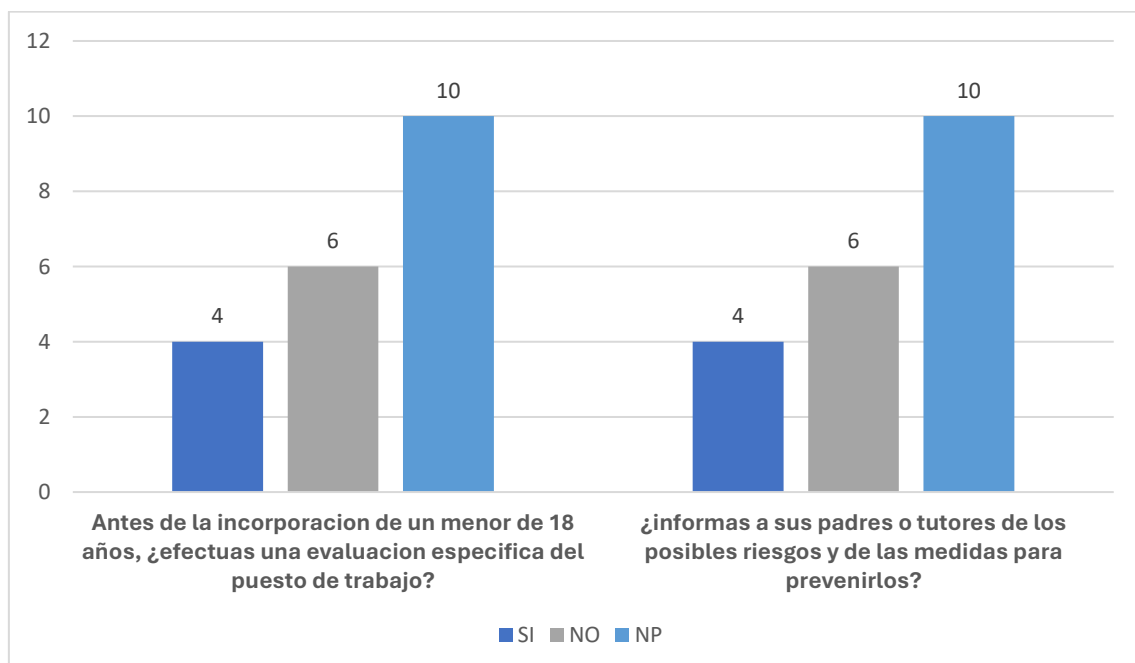
Ninguno de los entrevistados cuenta con trabajadores menores de 18 años, aunque las respuestas sobre el conocimiento de las obligaciones en materia de incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años fue muy variada, por ello se les ha recordado en todos los casos lo siguiente:

Artículo 27 de la LPRL: Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas.

A pesar de que ninguno de los 20 entrevistados cuenta con menores de edad contratados, se le realizaron igualmente las cuestiones siguientes para el caso hipotético de que contasen con ellos:



Gráfica 35: Porcentajes sobre el conocimiento de las obligaciones en materia de incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años.



EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:

Ninguno de los entrevistados ha contratado nunca a través de una ETT, por lo que de nuevo no procede responder a estos ÍTEM. Por ello, se les dieron a todos unas nociones básicas en la materia por si en un futuro acudiesen a esta modalidad.

28.1 de la LPRL Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

A cumplimentar solo en el caso de que tuviese un trabajador cedido a través de una ETT,

La existencia de una relación de trabajo temporal o a través de una ETT no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 5.1 del RD 216/1999: La empresa usuaria es la responsable 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 cumplimiento de las obligaciones de información a los trabajadores.

Nos remitimos al ÍTEM anterior y además incidimos:

Artículo 4 del RD: Obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador.

1. La empresa usuaria deberá recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:

a) Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que deba prestar en las condiciones en que hayan de ser efectuados.

b) Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con la prevención de los riesgos a los que pueda estar expuesto.

c) Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos.



Igualmente, la empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

2. La empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones del apartado 1 anterior.

Artículo 28.5 de la LPRL: La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. A tal fin, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

Información:

El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a:

- La necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas,
- La exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir
- Las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Formación:

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

Recordar el ITEM 1 (¿En caso de que tuvieses un trabajador cedido a través de una ETT, le garantizarías un mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que a los restantes trabajadores en la empresa?), relativo a la igualdad de derechos de este tipo de trabajadores en todos los aspectos y, en el ITEM 3 (¿conoces tus obligaciones como empresa usuaria en materia de PRL?), relativo a las obligaciones de la empresa usuaria, entre las cuales se encuentra la de cerciorarse de que el trabajador ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de la salud, remitiéndose el RD 216/1999 al artículo 22 de la LPRL y 37.3 del Reglamento.



La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, de la incorporación de los trabajadores temporales o contratados a través de una ETT la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.



Adepesca

Informe Global

2025

Informe Global de las actuaciones de asesoramiento sobre los requisitos mínimos necesarios que deben cumplirse por todo empresario en materia preventiva

IRSST: INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DIRECCIÓN: C/VENTURA RODRÍGUEZ, 7 CP 28008 - MADRID

TELÉFONO: 900 713 123

WEB: WWW.COMUNIDAD.MADRID/CENTROS/INSTITUTO-REGIONAL-SEGURIDAD-SALUD-TRABAJO

CON LA FINANCIACIÓN
DE LA COMUNIDAD DE MADRID



**Comunidad
de Madrid**



ADEPESCA

Asociación de Empresarios Detallistas
de Pescados y Productos Congelados
de la Comunidad Autónoma de Madrid