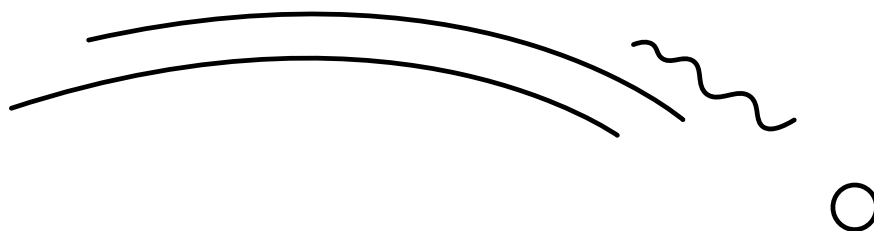
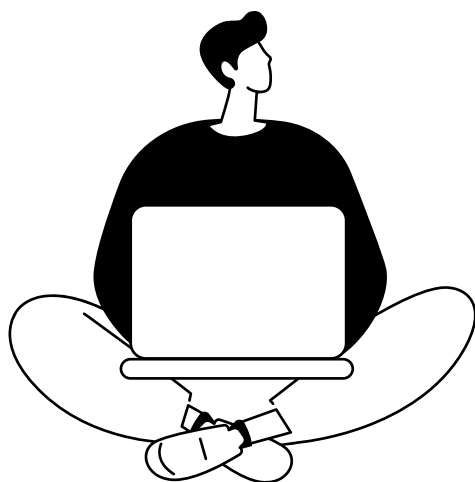


GUÍA BÁSICA de todo empresario para la adecuación al marco jurídico legal vigente en materia de **prevención de riesgos laborales**

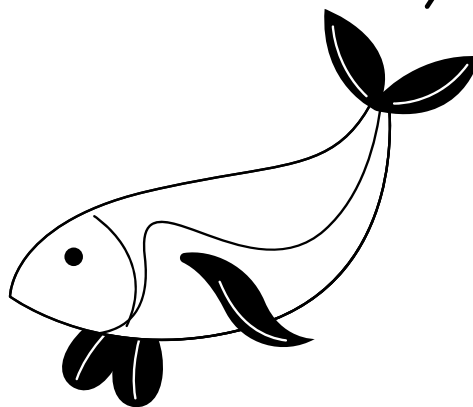




"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025- 2028 y no se hace responsable de los contenidos de este ni de las valoraciones e interpretaciones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



ÍNDICE



PRIMERA PARTE · FUNDAMENTOS DE LA GUÍA · 4

- Introducción
- Orígenes de la problemática planteada
- Objetivos principales de la guía
- Relevancia en materia preventiva

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO · 7

- Normativa aplicable y materias elegidas
- Desarrollo de las obligaciones y los derechos principales

TERCERA PARTE · REFLEXIONES · 45

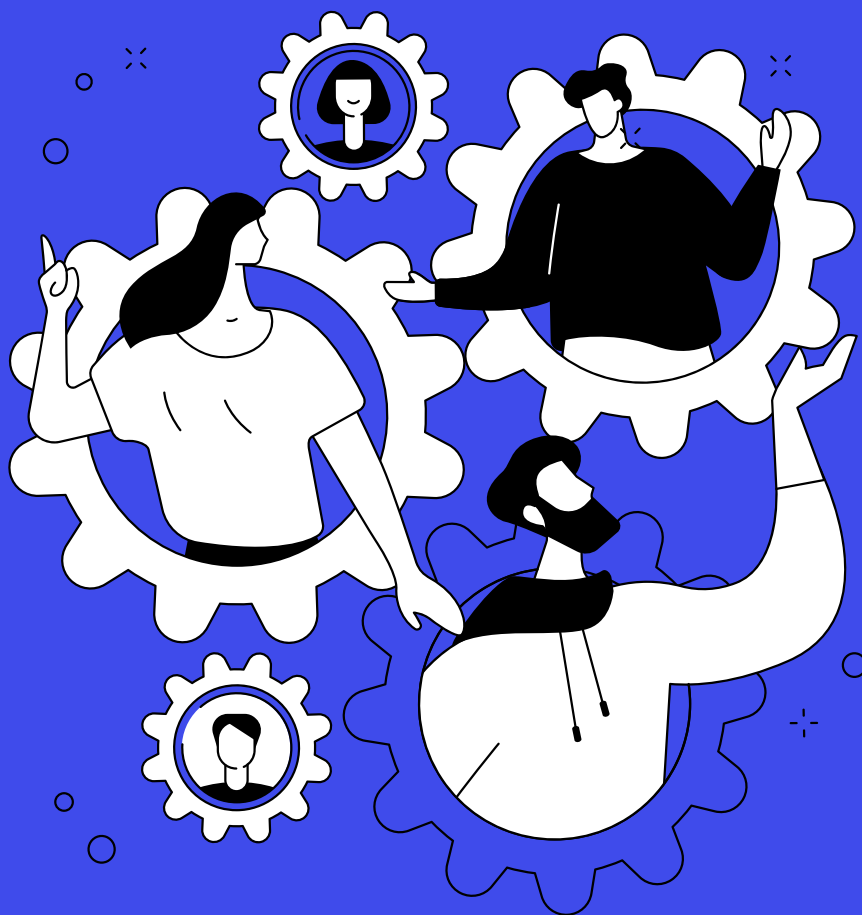
- Principales deficiencias detectadas tras las visitas de asesoramiento
- Conclusiones

CUARTA PARTE · TRÍPTICO · 49

- Fundamento y objetivos
- Contenido principal

QUINTA PARTE · ACRÓNIMOS Y BIBLIOGRAFÍA · 51





PRIMERA PARTE

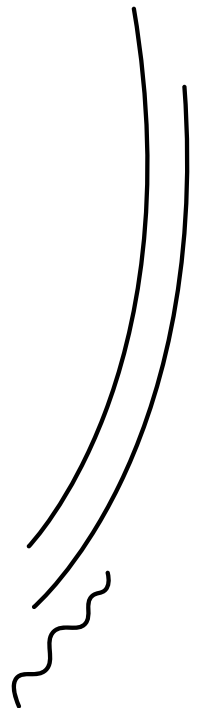
Fundamentos de la guía

PRIMERA PARTE · FUNDAMENTOS DE LA GUÍA

Introducción

ADEPESCA tiene como objetivo defender los intereses del sector de la pescadería, fomentando su crecimiento y su constante mejora, tratando de proporcionar herramientas a sus asociados, que son en su mayoría autónomos, para que mejoren sus modelos de negocio, puedan mantenerse como sector y conserven y fomenten el empleo. Desde la Asociación se llevan a cabo numerosas iniciativas que se implementan desde diferentes áreas, como la formación, la organización de jornadas, o las actividades promocionales, y el asesoramiento para alcanzar este objetivo, en este caso concreto, en materia de prevención de riesgos laborales.

ADEPESCA está constituida en la actualidad por 341 establecimientos asociados que corresponden a 332 empresas, con una media de 1,7 trabajadores, lo que nos permite hablar de más de 800 empleos directos relacionados con el comercio tradicional de productos pesqueros frescos y congelados. Este tejido empresarial, está disminuyendo cada año considerablemente, por ser un trabajo caracterizado por unas condiciones de trabajo penosas acompañadas de la falta de relevo generacional, lo que sumado a la sobrecarga burocrática y normativa, hace que, en muchos casos, los empresarios no se encuentren al día de las numerosas obligaciones legales existentes.



Orígenes de la problemática planteada



En relación con los objetivos de ADEPESCA y, debido a que este sector forma parte de la industria alimentaria, nos centramos en las deficiencias detectadas a lo largo de los últimos años en materia de prevención de Riesgos Laborales, donde nos encontramos con una problemática de carácter multifactorial, fundamentalmente basada en los siguientes motivos:

1º Falta de actualización sobre las constantes novedades legislativas:

En primer lugar, el hecho de que los empresarios formen parte de un sector envejecido, los cuales comenzaron a trabajar hace más de 40 años en el negocio familiar, supone que no cuenten con cierta formación o conocimientos actualizados, debido a la inmensidad de novedades legislativas introducidas en los últimos años, durante los que, además, se ha promovido de forma más intensa la cultura preventiva, entre otras muchas obligaciones.

2º Empresarios autónomos con recursos limitados:

Este sector está conformado casi en su totalidad por pequeños empresarios autónomos que, en raras ocasiones cuentan con más de 2 trabajadores, siendo lo

PRIMERA PARTE · FUNDAMENTOS DE LA GUÍA

más común el trabajo mediante la colaboración familiar. Por ello, son muchos los casos en los que la contratación de un trabajador es esporádica y existe falta de sensibilización e información sobre los requisitos a cumplir a partir de tal momento.

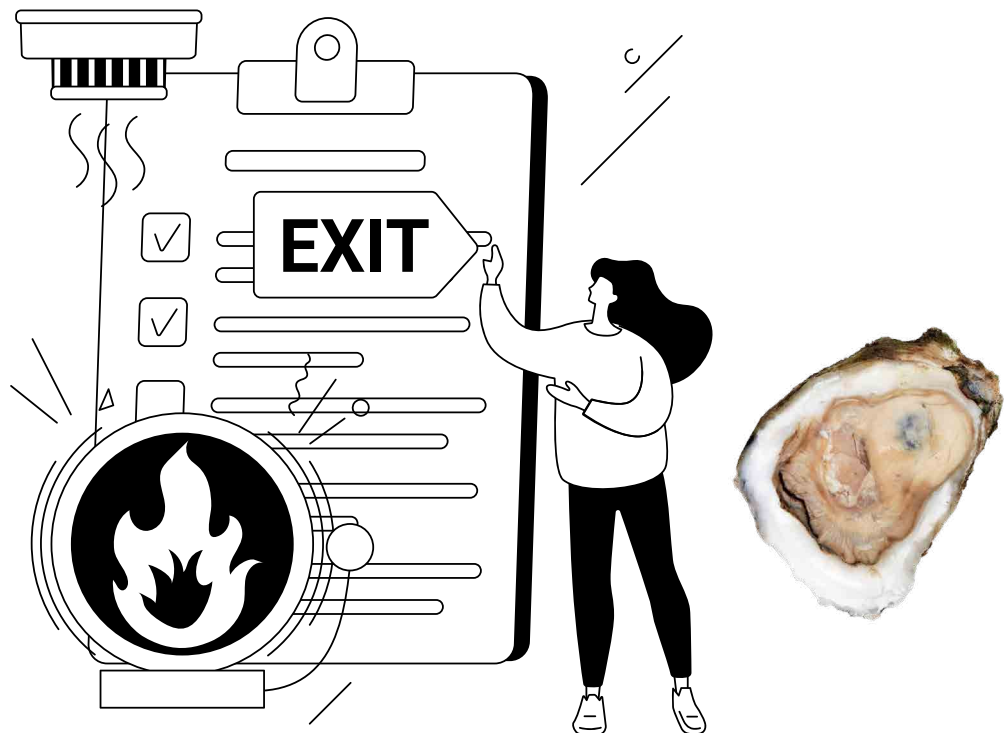
A todo ello hay que sumarle que es un sector muy olvidado por la sociedad y con pocos recursos para adaptarse al panorama actual de sobrecarga normativa.

Objetivos principales de la guía

El principal objetivo de esta guía es facilitar a la par que motivar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los empresarios y trabajadores del sector, mediante un documento atractivo y de lectura y acceso fáciles, para poder transmitir de forma concisa las principales obligaciones que puedan verse camufladas por la hiper regulación laboral existente.

Relevancia en materia preventiva

La relevancia en materia preventiva radica fundamentalmente en que, una vez que se cumplan tales obligaciones, se conseguirá evitar, por un lado, daños en la seguridad y salud de los trabajadores y, por otro lado, evitar sanciones económicas para el empresario.





SEGUNDA PARTE

Desarrollo

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Desarrollo

Normativa aplicable y materias elegidas

Nos centramos en la normativa básica en materia de prevención de riesgos laborales, ya que, debido al grado de desconocimiento existente en el sector, consideramos relevante ir de lo más general a lo más específico, por lo que en esta anualidad nos ajustaremos fundamentalmente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reforzando algunos aspectos con el Reglamento de los Servicios de Prevención y alguna puntualización específica de determinados Reales Decretos.

Desarrollo de las obligaciones principales

¿A quién se le aplica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

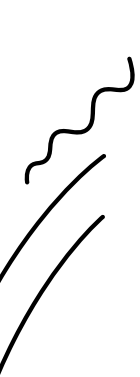
De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, LPRL, en adelante, la ley se aplicará:

1. A los trabajadores que presten voluntariamente servicios retribuidos por cuenta ajena, bajo el ámbito de organización y dirección del empresario.
2. A los trabajadores autónomos que cuenten con trabajadores contratados a su cargo.

¿Cuál es el fundamento de la normativa de prevención?

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: Se reconoce el derecho a la protección de la salud, en su artículo 43, además de la seguridad e higiene en el trabajo tal y como queda establecido en el artículo 40.2 de la CE.
1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores tienen derecho a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
1. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL): El artículo 14 de la LPRL, reconoce el derecho de los trabajadores a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el correlativo deber del empresario a brindar tal protección.

Por tanto, es un derecho para el trabajador y un deber para el empresario.

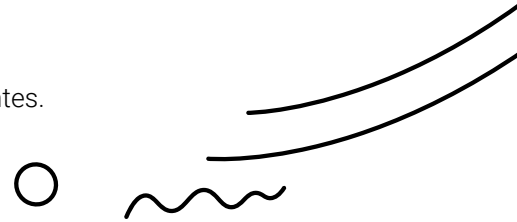


SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPRESARIO

El empresario, para cumplir su deber de protección de los trabajadores deberá:

1. **Garantizar su seguridad y salud en todos los aspectos** relacionados con el trabajo.
2. **Integrar la actividad preventiva en la empresa**, adoptando todas las medidas que sean necesarias, según lo que establezca la LPRL en materia de:
 - Plan de prevención de riesgos laborales.
 - Evaluación de riesgos laborales.
 - Información y formación a los trabajadores.
 - Consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.
 - Actuación en casos de emergencia.
 - Actuación en caso de riesgo grave e inminente.
 - Vigilancia de la salud (reconocimientos médicos).
 - Organización de la actividad preventiva.
3. **Desarrollar 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.
 - Adaptación de las medidas de prevención a los cambios en la forma de realizar los trabajos.



¿Cuáles son los PRINCIPIOS GENERALES DE PREVENCIÓN?

De acuerdo con el **artículo 15.1 de la LPRL**, son principios generales de la acción preventiva **(los cuales integran, todos ellos, el deber general del empresario a garantizar la prevención y, por tanto, debe cumplir en cualquier caso):**

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta al puesto de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

DESDE EL MOMENTO EN EL QUE SE CONTRATE A UN TRABAJADOR, con independencia de su jornada y de la duración de su contrato, **EL EMPRESARIO DEBERÁ CUMPLIR LA NORMATIVA DE PRL:**

Para ello, debe organizar la PRL en la empresa, mediante alguna de las siguientes modalidades:

- **Asumirla el propio empresario** (necesario hacer un curso)
- **Designar a un trabajador** (necesario que haga un curso)
- **Contratar a una entidad** (Servicio de Prevención Ajeno)
- **Formar un Servicio de Prevención Propio** (solo grandes empresas)
- **Formar parte de un Servicio de Prevención Mancomunado.**



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Se explica en que consiste cada una de ellas **según el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)**.

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

1. ¿Cuándo puede el empresario asumir personalmente la prevención?

El empresario puede encargarse personalmente de la prevención en su empresa, si además de cumplir los requisitos que explicaremos, realiza un curso básico de prevención de riesgos laborales. Esto no será válido para la parte correspondiente a la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos), que, en su caso, deberá igualmente subcontratar con una empresa especializada.

Los requisitos son:

- **Empresa pequeña:** Hasta 10 trabajadores o hasta 25 trabajadores si solo hay un único centro de trabajo.
- **Actividades:** Las actividades de la empresa no deben ser actividades calificadas por la ley como de alto riesgo (Las pescaderías y tiendas de productos congelados cumplen este requisito).
- **Presencia en el trabajo:** El empresario debe desarrollar su actividad de forma habitual en el centro de trabajo.
- **Capacidad:** El empresario debe tener la capacidad necesaria para llevar a cabo las funciones preventivas que se van a desarrollar (realización mínima del curso básico en PRL).

2. Vigilancia de la salud y otras actividades preventivas: el empresario no puede asumir la parte de la vigilancia de la salud en ningún caso.

Las actividades que el empresario no pueda asumir, como la vigilancia de la salud, deberán ser cubiertas mediante otros recursos de prevención, según lo previsto en la legislación (Es decir, mediante alguna de las restantes opciones explicadas, por ejemplo, mediante un Servicio de Prevención Ajeno).



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Designación de trabajadores

Requisitos para los trabajadores designados:

- Los trabajadores encargados de la prevención deben tener la capacidad necesaria y contar con tiempo y medios suficientes (realizar mínimo un curso básico en PRL en horas de trabajo).
- Deben ser suficientes en número, dependiendo del tamaño de la empresa y los riesgos que enfrenten los empleados.
- El empresario debe facilitar a los trabajadores designados acceso a la información y documentación necesaria para realizar su tarea de prevención.

Garantías para los Trabajadores encargados de la Prevención:

- Los trabajadores encargados de la prevención no deben sufrir ningún perjuicio por sus actividades.
- Tienen garantizadas ciertas protecciones, como los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar su labor sin presiones.

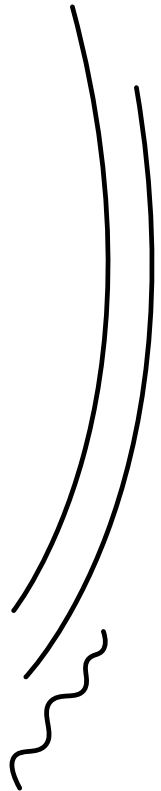
Constitución de un Servicio de Prevención Propio:

El empresario debe crear un servicio de prevención propio si se da alguno de estos casos:

- **Empresas grandes:** Si la empresa tiene más de 500 trabajadores.
- **Empresas medianas con riesgos:** Si la empresa tiene entre 250 y 500 trabajadores y realiza alguna actividad considerada como de alto riesgo en la ley.
- **Decisión de la autoridad laboral:** Si la autoridad laboral lo decide, en función de la peligrosidad de la actividad o la frecuencia y gravedad de los accidentes en la empresa. Esta decisión se toma después de un informe de la Inspección de Trabajo y, si es necesario, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas.

Plazo para constituir el servicio:

- Si se decide crear un servicio de prevención propio, la empresa debe hacerlo en un plazo máximo de un año. Ojo, este plazo va asociado a aquellos casos en los que la decisión de la constitución de un SPP la adopte la Autoridad Laboral.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

- Mientras tanto, las actividades preventivas deben ser gestionadas por una entidad externa especializada, excepto aquellas que la empresa empiece a asumir gradualmente mediante la designación de trabajadores.

Organización y medios con los que debe contar el Servicio de Prevención Propio:

- El servicio de prevención debe ser una unidad organizativa específica.
- Sus integrantes deben dedicar su actividad exclusivamente a la prevención de riesgos en la empresa.
- El servicio debe contar con instalaciones y medios necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas.
- Como mínimo, debe tener dos especialidades preventivas reguladas en la ley, realizadas por expertos capacitados.
- Si el servicio incluye actividades sanitarias, debe contar con medios adecuados y garantizar la confidencialidad de los datos médicos personales, cumpliendo con la normativa sanitaria.
- Las actividades que el servicio de prevención propio no pueda asumir deben ser gestionadas por servicios de prevención externos.
- La empresa debe elaborar una memoria anual de las actividades del servicio de prevención y ponerla a disposición de las autoridades competentes.

Servicios de Prevención Mancomunados

- Se pueden formar servicios de prevención mancomunados entre empresas que compartan un centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- Estos servicios también pueden acordarse:
 - Por negociación colectiva.
 - Mediante acuerdos entre empresas del mismo sector o grupo empresarial, o que trabajen en un área geográfica común, como un polígono industrial.
- Las empresas con servicio de prevención propio no pueden formar parte de estos servicios mancomunados, salvo que sean del mismo grupo empresarial.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Servicios de Prevención ajenos (SPA)

Esta opción es la recomendada para el sector de las pescaderías y todas las empresas de productos congelados, por ser la más completa y sencilla de gestionar.

1. ¿Cuándo es necesario recurrir a un servicio de prevención ajeno?:

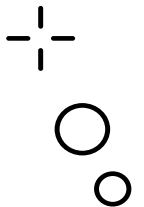
- Si la designación de uno o varios trabajadores no es suficiente para llevar a cabo la prevención de riesgos (por el tamaño de la empresa, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores o la peligrosidad de las actividades) y tampoco se constituye un servicio de prevención propio, el empresario deberá recurrir a un servicio de prevención ajeno desde el momento en el que contrate a 1 trabajador.

2. ¿Qué es un servicio de prevención?

- Es el conjunto de recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores.
- El servicio debe asesorar y ayudar al empresario, los trabajadores y a sus representantes si los hubiese.

3. Funciones del servicio de prevención: El servicio debe apoyar al empresario en las siguientes áreas:

- Diseñar e implementar un plan de prevención de riesgos laborales (el plan de prevención es un documento obligatorio para todo empresario que tenga algún trabajador contratado).
- Evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (la evaluación de riesgos es otro documento obligatorio que el empresario debe mantener en su centro de trabajo).
- Planificar y priorizar las medidas preventivas y vigilar su eficacia.
- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas preventivas (es obligatorio que cada trabajador reciba una formación mínima en prevención de riesgos laborales antes de comenzar a trabajar).
- Prestar primeros auxilios y gestionar los planes de emergencia.
- Vigilar la salud de los trabajadores en relación con los riesgos del trabajo (reconocimientos médicos).



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Lo anterior supone, que, el empresario pueda cumplir todas y cada una de sus obligaciones legales en materia preventiva, a través del SPA, únicamente mediante el pago de una cuota anual y sin tener que elaborar ningún tipo de curso o documentación, pero asegurándose de que el SPA cumple con sus funciones.

4. Características del servicio de prevención:

- Debe ser interdisciplinario y contar con los recursos necesarios (personal capacitado, formación adecuada, recursos técnicos suficientes) según:
 - Tamaño de la empresa.
 - Tipos de riesgos.
 - Distribución de los riesgos en la empresa.

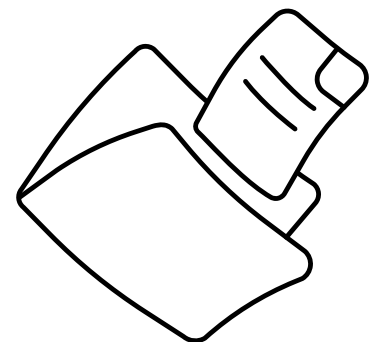


5. Acreditación de los servicios de prevención: Los SPA deben siempre:

- Estar acreditadas por la autoridad laboral (la acreditación es válida en toda España y garantiza que la entidad cumple con los requisitos establecidos).
- Tener un seguro que cubra su responsabilidad.

6. Instalaciones y medios:

- Las entidades especializadas deben contar con instalaciones y recursos adecuados para realizar la actividad preventiva, considerando el tipo y tamaño de la empresa.
- Deben disponer de **especialidades preventivas** en:
 - **Medicina del trabajo**
 - **Seguridad en el trabajo**
 - **Higiene industrial**
 - **Ergonomía y psicología aplicada**
- En **medicina del trabajo**, se requiere contar al menos con:
 - **Un médico especialista en medicina del trabajo, o**
 - **Un diplomado en Medicina de Empresa, junto con un ATS/DUE de empresa.**



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Además, deben tener técnicos capacitados en cada especialidad preventiva y personal con formación para las funciones básicas e intermedias.

Las actividades sanitarias deben cumplir con normas de confidencialidad y contar con los medios adecuados a su naturaleza.

Auditoría del Sistema de Prevención: (IMPORTANTE)

- Si el empresario no contrata un servicio externo de prevención, su sistema debe ser auditado por una entidad externa para garantizar su efectividad.

OBLIGACIONES DOCUMENTALES

En virtud del artículo 23 de la LPRL, el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a sus obligaciones, siendo necesaria toda ella para poder integrar efectivamente la prevención en la empresa:

EL PLAN DE PREVENCIÓN

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

LOS CONTROLES DEL ESTADO DE SALUD

LA NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

(Si se contrata a un SPA, será este quien elabore y transmita tal documentación)



Plan de prevención de riesgos laborales,

Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

- **Debe ser aprobado por la dirección de la empresa y asumido por toda su estructura organizativa, es decir, por todos sus niveles jerárquicos.**
- **Debe ser conocido por todos los trabajadores.**
- **Debe constar en un documento que se conservará en el centro de trabajo a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, cuando los haya.**

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

- **Incluirá los siguientes elementos:**

- La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores.
- 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.
- La organización de la producción, con la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- 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 para ello.

Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo

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.

El empresario (su SPA si lo ha contratado) deberá realizar una **evaluación inicial** de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta:

1. **La naturaleza de la actividad**
2. **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 será actualizada** cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario,

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Debe revisarse cuando se hayan detectado daños o sea manifiesto que las medidas preventivas son 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.
- **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.
- 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 concurren dichos riesgos.

Planificación de la actividad preventiva

Si los resultados de la evaluación de riesgos pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación:

- Mediante un seguimiento continuo de la misma.
- Modificándolas cuando sean inadecuadas.
- Incluyendo los medios materiales, humanos y económicos necesarios.
- 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.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, incluyendo las conclusiones obtenidas de los mismos.

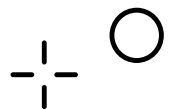
Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a 1 día de trabajo.

- **Notificación a la autoridad laboral**

En TODOS los casos en los que, como consecuencia de un accidente o enfermedad laborales, el trabajador tenga una **incapacidad superior a 1 día**, debe notificarse a la autoridad laboral (Si ha contratado un SPA, debe notificárselo a este, para que realice los trámites oportunos).

- **Investigación de daños a la salud (accidentes y/o enfermedades profesionales):**

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 (su SPA si lo ha contratado, por lo que se lo debe notificar) llevará a cabo una investigación al respecto, **a fin de detectar las causas** de estos hechos.



Son consideradas como infracciones graves para la autoridad laboral, dando lugar a sanciones económicas de más de 2.500 euros:

- No asumir la PRL de alguna de las formas explicadas.
- Que los trabajadores no tengan la formación en PRL.
- No tener el plan de prevención, la evaluación de riesgos y restante documentación
- No realizar los controles periódicos de las condiciones de trabajo y actividad
- No registrar y archivar los datos obtenidos de tales evaluaciones, controles, reconocimientos e investigaciones.
- No notificar a la autoridad laboral los accidentes y enfermedades graves, muy graves o mortales y no investigar los daños que se hayan producido en la salud de los trabajadores.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

¿Cuándo puede presentarse la DOCUMENTACIÓN SIMPLIFICADA?

Las empresas de **hasta 50 trabajadores**, en función de la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, en un único documento, de extensión reducida y de fácil comprensión, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

NOTIFICACIONES A LA AUTORIDAD LABORAL

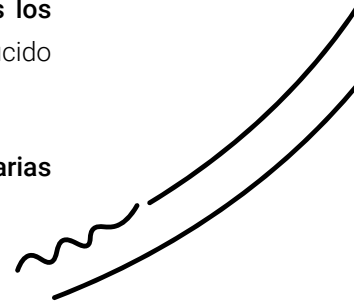
- **En el momento de cesación de su actividad**, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral toda la documentación que hemos explicado en el apartado anterior.
- También está obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral **todos los daños para la salud de los trabajadores** a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo.
- La documentación debe ser puesta a disposición de las **autoridades sanitarias** competentes conforme a la Ley General de Sanidad.

OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN

De acuerdo con el artículo 18 de la LPRL, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- **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.
- **Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables** a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- **Las medidas de emergencia**

Esta obligación se cumple entregando al trabajador una copia de toda la documentación elaborada por el SPA, para que se la lea.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN:

De acuerdo con el artículo 19 de la LPRL, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una **formación teórica y práctica, suficiente y adecuada**, en materia preventiva:

1. **En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.**
2. **Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.**
3. **Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.**

La formación deberá:

- **Estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función** de cada trabajador.
- **Adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.**
- **Repetirse periódicamente, si fuera necesario.**
- **Impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo** o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.
- La formación se podrá impartir por la empresa **con medios propios o concertándola con servicios ajenos.**
- **Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.**

Esta formación la imparte el SPA y es individual para cada trabajador, por lo que cuando haya una nueva contratación, debe notificarse al SPA para que acudan al centro de trabajo y le proporcionen la formación correspondiente.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

MEDIDAS DE EMERGENCIA:

El artículo 20 de la LPRL, relativo a las medidas de emergencia, establece que el empresario, **teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia** y adoptar las medidas necesarias en materia de:

1. Primeros auxilios,
2. Lucha contra incendios
3. Evacuación de los trabajadores



Para ello debe:

- Designar al **personal encargado** de poner en práctica estas medidas, asegurándose de que posee formación necesaria, de que son suficientes en número y de que disponen material adecuado.
- **Comprobar** periódicamente su correcto funcionamiento.
- Organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de **primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios**, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de estas.

Infracciones graves que llevan aparejadas sanciones económicas de la autoridad laboral de más de 2.500 euros:

- Incumplir las obligaciones de información y formación suficiente y adecuada a los trabajadores
- No adoptar las medidas de emergencia necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

OBLIGACIONES EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE:

¿Qué es un riesgo grave e inminente?

Según la LPRL: Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Si bien no se han encontrado este tipo de riesgos en las actividades desempeñadas por el sector de la pescadería y los productos congelados, se añade una breve descripción de las mismas para su conocimiento.

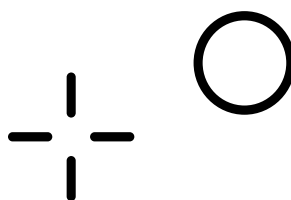
¿Cuáles son las obligaciones del empresario si se produce tal riesgo?

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado, de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL, a:

1. **Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados** de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
2. **Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias** para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores **puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.**

En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

3. **Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico**, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, **de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.**



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

VIGILANCIA DE LA SALUD

Objetivos principales de la vigilancia:

1. **Detección precoz de los riesgos asociados al trabajo, para poder evitarlos.**
2. **Seguimiento del estado de salud de los trabajadores afectados por cualquier tipo de afección.**
3. **Identificación de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**
4. **Adaptación de las tareas y condiciones de trabajo en caso de que sea necesario.**

De acuerdo con el **artículo 22 de la LPRL**: *El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

- La vigilancia de la salud es uno de los derechos básicos en materia de PRL que el empresario debe garantizar a sus trabajadores.
- Siempre debe concertarse con una empresa externa, pues debe realizarse por un profesional en medicina. Puedes contactar con algún Servicio de Prevención Ajeno, ya que incluyen la vigilancia de la salud en la contratación.
- Los resultados de la vigilancia forman parte de la documentación obligatoria de PRL, que el empresario debe conservar en el centro de trabajo. No obstante, el empresario únicamente tendrá acceso a las conclusiones de los reconocimientos, basadas en establecer si el trabajador es "apto" o "no apto" para desempeñar ese trabajo. La restante documentación es confidencial y solo el trabajador podrá acceder a ella.

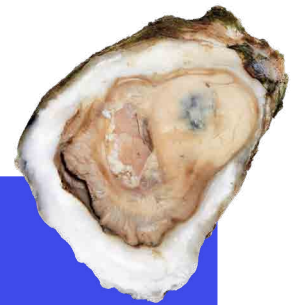
¿En qué momentos debe evaluarse la salud de los trabajadores?:

La vigilancia de la salud se debe ejercer, antes del inicio, durante el transcurso e incluso, cuando sea necesario, una vez finalizada la relación laboral (en casos muy específicos como por ejemplo los trabajos con amianto):

1. Evaluación INICIAL de la salud de los trabajadores tras la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

2. Evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
3. Evaluación de la salud a intervalos periódicos



Voluntariedad del trabajador y excepciones a la voluntariedad:

- El empresario está obligado a **OFRECÉRSELA** a los trabajadores
- Es **VOLUNTARIA** para los trabajadores, salvo casos específicos tasados en la ley, que se enumeran a continuación
- Si no desean realizarla, deben firmar un documento de renuncia voluntaria.

Excepciones en las que los reconocimientos médicos serán obligatorios para el trabajador:

1. Cuando la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
2. Cuando la realización del reconocimiento sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas con la empresa.
3. Cuando lo establezca la ley para actividades específicas.

Confidencialidad de la información y excepción a la confidencialidad de los datos médicos:

- El empresario está obligado a notificar a los trabajadores los resultados de la vigilancia.
- El empresario no puede utilizar los datos con ningún fin discriminatorio ni en perjuicio del trabajador, únicamente pudiendo acceder a ella el personal médico autorizado y no pudiendo facilitarse ni al empresario ni a otras personas sin consentimiento del trabajador.
- El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. Es decir, solo sabrán si es “apto” o “no apto” para el trabajo.

Prolongación del derecho después de finalizar el contrato:

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

Infracción grave que conlleva sanciones pecuniarias de la autoridad laboral de más de 2.500 euros:

No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

Infracciones muy graves que se sanciona con más de 49.000 euros:

Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

¿Quiénes son los trabajadores especialmente sensibles?

De acuerdo con el artículo 25.1 de la LPRL, puede definirse como aquellos 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 garantizará de manera específica la protección de los trabajadores especialmente sensibles.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. En caso de que contrate un SPA, éste le proporcionará la correspondiente evaluación específica para ese trabajador, la cual se debe también mantener en el centro de trabajo.

Limitaciones en el empleo:

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,

1. Puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o,
2. En general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

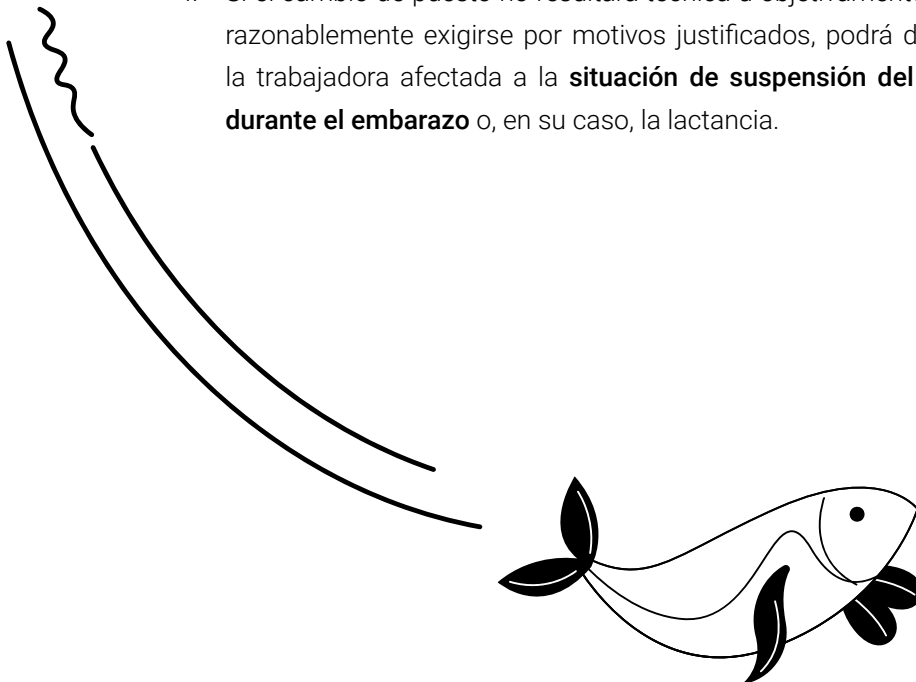
Infracción grave sancionada con más de 2.500 euros: adscribir a los trabajadores especialmente sensibles a un puesto incompatible con su situación, o designarles tareas sin tener en cuenta sus capacidades.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

MATERNIDAD Y RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA

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:

1. 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.
2. 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 INSS o de las Mutuas, 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**.
3. En el supuesto de que 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 salario de su puesto de origen**.
4. Si el 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** o, en su caso, la lactancia.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

MENORES

De acuerdo con el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores:

- Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
- Los trabajadores mayores de dieciséis y menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos, horas extraordinarias, ni aquellas actividades o puestos de trabajo considerados peligrosos o prohibidos por la ley.

En materia preventiva, el artículo 27 de la LPRL establece que:

- 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.
- 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** para la protección de su seguridad y salud.

Infracciones: cualquier incumplimiento en materia de **maternidad o menores** directamente se califica como infracción **muy grave**, llevando aparejadas sanciones económicas de más de 49.000 euros.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

A pesar de que este tema ya fue objeto de estudio el año precedente, debido a las conclusiones extraídas del mismo sobre la desinformación existente en esta materia y su complejidad, se cree conveniente dar unas nociones básicas que formen parte de esta guía.

De acuerdo con el artículo **24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.**

Diferenciándose **dos figuras**:

1. Empresario titular: aquel con capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo
 2. Empresario principal: aquel que contrata o subcontrata la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.
- El empresario titular tiene el deber principal adoptar las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
 - Los empresarios concurrentes deben atender a tal información e instrucciones y coordinarse entre sí, transmitiéndola a sus trabajadores y haciéndola constar en su evaluación y planificación de la actividad preventiva.
 - El empresario principal tiene el deber de vigilar el cumplimiento respecto de los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales, respondiendo solidariamente con estos si se produce algún daño en su centro de trabajo.
 - Las obligaciones de coordinación también se aplican a los trabajadores autónomos que compartan centro de trabajo.
 - Los empresarios concurrentes deben establecer los medios de coordinación

SEGUNDA PARTE • DESARROLLO

necesarios y pertinentes, tales como reuniones ente los empresarios o el intercambio fluido de información por medios tales como el e-mail o WhatsApp. Asimismo. La iniciativa debe ser del empresario titular si este emplea trabajadores en el centro de trabajo.

Infracciones en materia de coordinación:

Graves:

- No adoptar los empresarios y los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.
- No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

¿QUÉ OTRAS OBLIGACIONES TIENE TODO EMPRESARIO EN VIRTUD DEL DEBER DE PROTECCIÓN?:

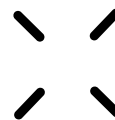
EN MATERIA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)

Se entenderá por «equipo de protección individual», 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 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.
- 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.
 - Mantener disponible, en la empresa o centro de trabajo, la información e instrucciones de cada equipo.
 - Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
 - Velar por que los utilicen
 - Asegurar el mantenimiento de los equipos
- 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.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

- 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 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.
- Obligaciones de los trabajadores:
 - Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
 - Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
 - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

EN MATERIA DE LUGARES DE TRABAJO

- El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.
- El diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo deberán ofrecer seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos y derrumbamientos o caídas de materiales sobre los trabajadores.
- El diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial en caso de incendio, y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores.
- La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas
- En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:

- La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 °C.

La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 °C.

(Fuente: 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 humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50 por 100.
- La temperatura en pescaderías debe de estar comprendida entre los 18 y los 22 °C, manteniéndose así a lo largo del año en temperatura ambiente.

(Fuente: RITE "No tendrán que cumplir dichas limitaciones de temperatura aquellos recintos que justifiquen la necesidad de mantener condiciones ambientales especiales o dispongan de una normativa específica que así lo establezca.")

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

- Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es o no potable, siempre que puedan existir dudas al respecto
- 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.
- Todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.
- El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.
- Los lugares de trabajo deberán estar equipados con dispositivos adecuados para combatir los incendios y, si fuere necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma
- Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos
- Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. A tal fin, las características de los suelos, techos y paredes serán tales que permitan dicha limpieza y mantenimiento.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

En materia de levantamiento de cargas:

Se entenderá por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

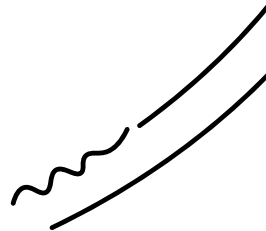
El peso máximo que no se debe sobrepasar, según Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), es 25 kg en el caso de hombres de 20 a 45 años y de 20 kg en el caso de mujeres de la misma franja de edad

En todos los casos en los que se manipulen cargas en el trabajo:

- El empresario debe tomar medidas, técnicas u organizativas para, en caso de ser posible, evitar que se manipulen cargas, por ejemplo, utilizando equipos mecánicos manejados por el trabajador.
- En caso de que no se pueda evitar la manipulación manual, se proporcionará a los trabajadores medios adecuados para que lo hagan manualmente con el menor riesgo posible, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos y los factores de riesgo del Anexo del Real Decreto regulador, tales como, la posición, el peso, el suelo, la aptitud física del trabajador y el calzado del trabajador, entre otras.
- Asimismo, además de las obligaciones de formación e información generales, el empresario debe informar a los trabajadores sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que corren si no lo hacen como les indica, incluyendo información sobre el peso, el centro de gravedad o lado más pesado etc.
- También deberá intensificarse la vigilancia de la salud de aquellos trabajadores que manipulen cargas que puedan suponer consecuencias dorsolumbares.

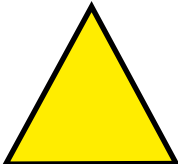
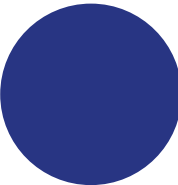
Señalización:

- Siempre que resulte necesario, el empresario deberá adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización de seguridad y salud que cumpla lo establecido en la normativa específica de señalización de lugares de trabajo.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO



SIGNIFICADO	FORMA GEOMÉTRICA	COLOR DE SEGURIDAD	COLOR DE CONTRASTE	COLOR DE PICTOGRAMA
PROHIBICIÓN				
ADVERTENCIA				
OBLIGACIÓN				
SEÑAL DE SALVAMENTO O SOCORRO				
MEDIOS DE LUCHA CONTRA INCENDIOS				

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

Se utilizará para:

1. Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
2. Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
3. Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
4. Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas.

Algunos ejemplos:



Protección obligatoria de la vista



Protección obligatoria de la cabeza



Protección obligatoria del oído



Protección obligatoria de las vías respiratorias



Protección obligatoria de los pies



Protección obligatoria de las manos



Protección obligatoria del cuerpo



Protección obligatoria de la cara



Protección individual obligatoria contra caídas



Vía obligatoria para peatones



Obligación general (acompañada, al proceder, de una señal adicional)



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO



Prohibido fumar



Prohibido fumar y encender fuego



Prohibido pasar a los peatones



Prohibido apagar con agua



Agua no potable



Entrada prohibida a personas no autorizadas



Prohibido a los vehículos de manutención



No tocar



Materiales inflamables



Materiales explosivos



Materias tóxicas



Materias corrosivas



Materias radiactivas



Cargas suspendidas



Vehículos de manutención



Riesgo eléctrico



Peligro en general



Radiación láser



Materias comburentes



Radiaciones no ionizantes



Campo magnético intenso



Riesgo de tropezar



Caída a distinto nivel



Riesgo biológico



Baja temperatura

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO



Manguera para incendios



Escalera de mano



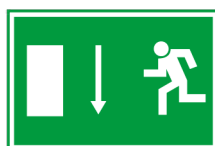
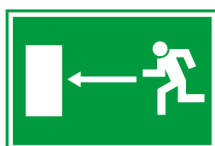
Extintor



Teléfono para la lucha contra incendios



Dirección que debe seguirse
(señal indicativa adicional a las anteriores)



Vía / Salida de socorro



Teléfono de salvamento



Dirección que debe seguirse
(señal indicativa adicional a las siguientes)



Primeros auxilios



Camilla



Ducha de seguridad



Lavado de los ojos

Significado	Descripción	Ilustración
Comienzo: Atención. Toma de mando.	Los dos brazos extendidos de forma horizontal, las palmas de las manos hacia adelante.	
Alto: Interrupción. Fin del movimiento.	El brazo derecho extendido hacia arriba, la palma de la mano hacia adelante.	
Fin de las operaciones.	Las dos manos juntas a la altura del pecho.	

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO



En materia de Equipos de Trabajo:

Definiciones:

- Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.
- Utilización de un equipo de trabajo: cualquier actividad referida a un equipo de trabajo, tal como la puesta en marcha o la detención, el empleo, el transporte, la reparación, la transformación, el mantenimiento y la conservación, incluida, en particular, la limpieza.
- Zona peligrosa: cualquier zona situada en el interior o alrededor de un equipo de trabajo en la que la presencia de un trabajador expuesto entrañe un riesgo para su seguridad o para su salud.
- Trabajador expuesto: cualquier trabajador que se encuentre total o parcialmente en una zona peligrosa.
- Operador del equipo: el trabajador encargado de la utilización de un equipo de trabajo.

En caso de que se utilicen equipos de trabajo, el empresario debe tomar medidas para eliminar los riesgos en su totalidad o, en caso de no ser posible, controlar y reducir los riesgos al mínimo.

Designación de personal con conocimientos específicos:

Cuando, a fin de evitar o controlar un riesgo específico, la utilización de un equipo de trabajo deba realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieran un particular conocimiento, el empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a los trabajadores designados para ello.

Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo podrán ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello.

Mantenimiento de los equipos de trabajo:

El empresario adoptará las medidas necesarias para que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo se conserven adecuadamente durante todo el tiempo de utilización.

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

El mantenimiento se realizará teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante.

Comprobación de los equipos de trabajo:

Aquellos equipos cuya seguridad dependa de sus condiciones de instalación, deben someterse a una comprobación inicial previa a su puesta en marcha y una nueva después de cada montaje o desmontaje en un nuevo lugar.

Deben llevarse a cabo comprobaciones adicionales cuando se produzcan acontecimientos excepcionales tales como accidentes, fenómenos naturales o en aquellos equipos que lleven mucho tiempo sin utilizarse.

Estas comprobaciones se deben realizar por personal competente para ello.

Deben documentarse y estar a disposición de la Autoridad Laboral, durante toda la vida útil del equipo.

Si se usa el equipo fuera del centro de trabajo, debe ir acompañado de toda la documentación.

Información a los trabajadores sobre los equipos:

La información, suministrada preferentemente por escrito, deberá contener, como mínimo, las indicaciones relativas a:

- Las condiciones y forma correcta de utilización de los equipos de trabajo, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante, así como las situaciones o formas de utilización anormales y peligrosas que puedan preverse.
- Las conclusiones que, en su caso, se puedan obtener de la experiencia adquirida en la utilización de los equipos de trabajo.
- Cualquier otra información de utilidad preventiva.

La información deberá ser comprensible para los trabajadores a los que va dirigida e incluir o presentarse en forma de folletos informativos cuando sea necesario por su volumen o complejidad o por la utilización poco frecuente del equipo.

La documentación informativa facilitada por el fabricante estará a disposición de los trabajadores.

Igualmente, se informará a los trabajadores sobre la necesidad de prestar atención a los riesgos derivados de los equipos de trabajo presentes en su entorno de trabajo

SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

inmediato, o de las modificaciones introducidas en los mismos, aun cuando no los utilicen directamente.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

¿Cuáles son las obligaciones del trabajador en materia de PRL?

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:

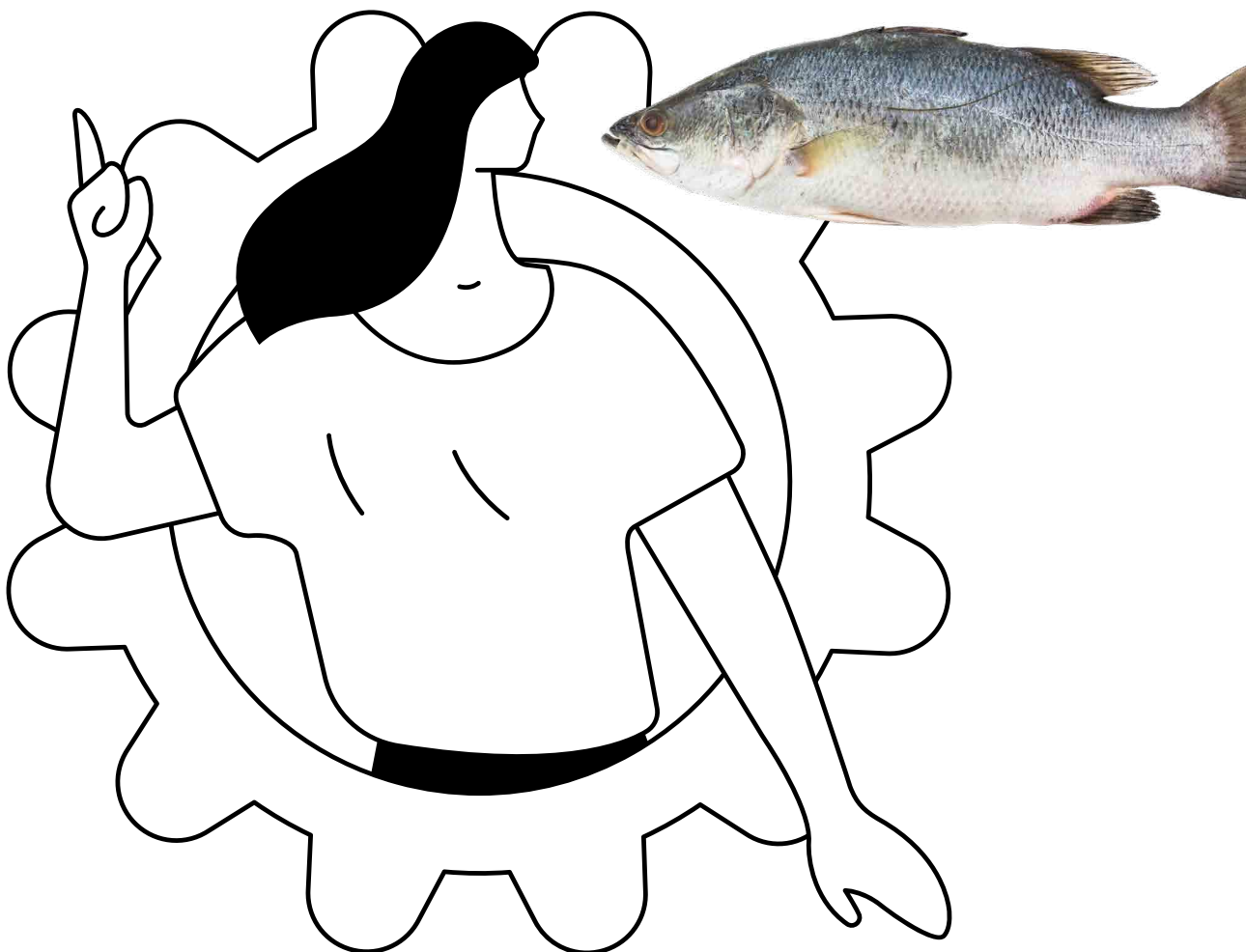
1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.



SEGUNDA PARTE · DESARROLLO

En materia de EPI, los trabajadores deben:

- **Utilizar y cuidar correctamente** los equipos de protección individual.
- **Colocar** el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
- **Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo** de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.





TERCERA PARTE

Reflexiones

TERCERA PARTE · REFLEXIONES

Principales deficiencias detectadas tras las visitas de asesoramiento

Durante la anualidad de 2025, se han realizado 20 visitas de asesoramiento específico a 20 empresarios diferentes de la Comunidad de Madrid, centrándonos en aquellos que contaban con al menos 1 trabajador contratado y, por tanto, deberían cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales.

Tras las visitas, se han detectado una serie de deficiencias comunes en casi todos los empresarios entrevistados, que descansan fundamentalmente en el desconocimiento sobre los requisitos mínimos que deben cumplir desde el instante en el que contratan a un trabajador por cuenta ajena y lo que ello supone.

Se destacan los puntos de mayor desconocimiento, en los que coinciden casi la totalidad de los entrevistados:

- No distinguen las funciones de los SPA y de las Mutuas.
- El 100% de los que contrataron un SPA, no han vuelto a comunicarse con ellos desde el mismo día de la contratación o visita al establecimiento.
- Prácticamente el 100% de los entrevistados no saben que pueden asumir la PRL por sí mismos o designar a un trabajador.
- Tampoco saben en qué casos pueden constituir un SPP.
- No existe sensibilización sobre la importancia de tener un SP adecuado.
- Aquellos que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno, no acceden ni leen la documentación que se les pone a disposición de forma “online” y por tanto ninguno puede integrar la PRL en la empresa ni informar a sus trabajadores.
- A pesar de que, en general, proporcionan los EPI a los trabajadores, no se aseguran de que el trabajador los utilice.
- No conservan en el centro de trabajo la documentación relativa a los EPI, tales como el manual de instrucciones y, tampoco se la brindan al trabajador.
- No firman un documento en el que conste la entrega y recepción de los EPI
- No conocen sus obligaciones en materia de información, consulta y participación de los trabajadores
- No saben que la vigilancia de la salud es voluntaria pero que deben ofrecerla en

TERCERA PARTE · REFLEXIONES



todo caso y que, en caso de que se renuncie por parte del trabajador, ello debe constar por escrito.

- No son conscientes de la obligación de proporcionar formación teórica y práctica suficiente y adecuada
- Un porcentaje alto no ha leído nunca las medidas de emergencia ni las han puesto a disposición de los trabajadores. Tampoco han designado al personal encargado de las mismas.
- No saben lo que es un riesgo grave e inminente.
- Cuando se produce un daño en la salud de los trabajadores, no lo comunican al SP a efectos de que este lo investigue
- En la mayoría de los casos no saben lo que es un trabajador especialmente sensible
- Ninguno ha contratado nunca a través de ETT por lo que desconocen por completo la normativa relativa a esta materia.

En relación con lo anterior, se ha podido determinar como factor clave la importancia de, en primer lugar, contar con un SP adecuado y, derivado de ello, la comunicación entre el SP y el empresario, debido a que, en todos los casos en los que sí contaban con SPA contratado, no habían mantenido ningún tipo de contacto con ellos ni accedido en ningún caso a la documentación y, por tanto, mucho menos se la habían transmitido a sus trabajadores.

Conclusiones

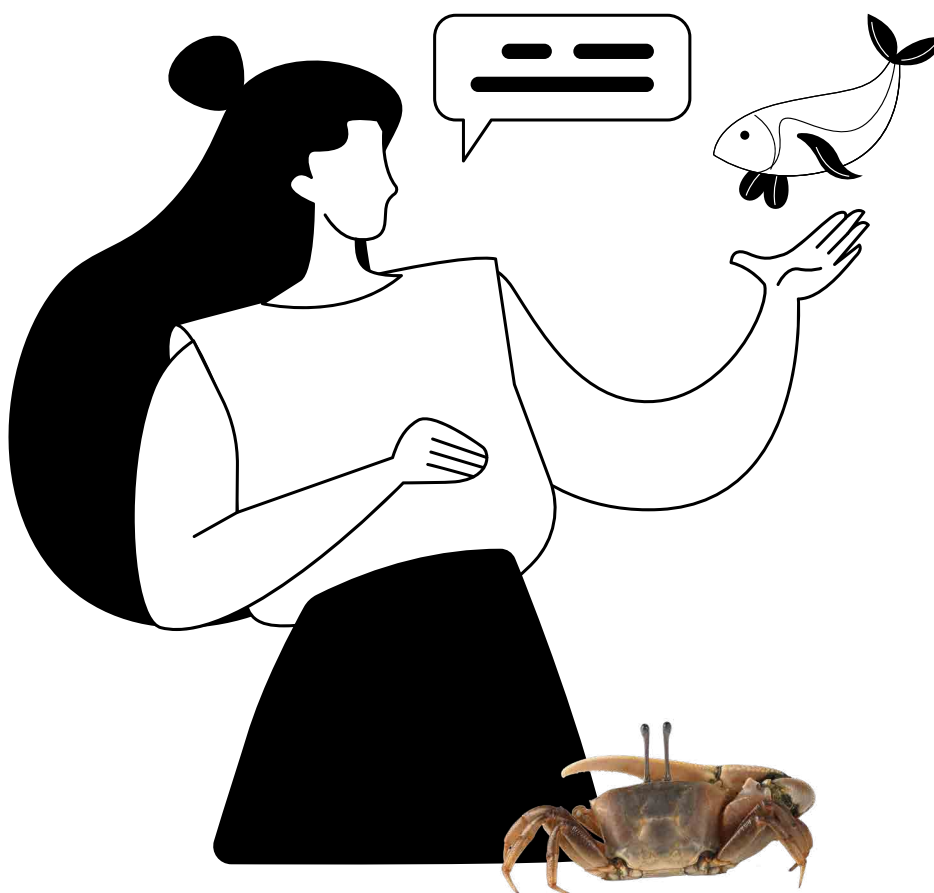
Se hace necesario continuar con este tipo de visitas divulgativas, así como la creación de material didáctico acorde al público al que nos dirigimos, sería necesario un mayor control a los SPA, garantizando una buena aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre las acciones que se pueden implementar para mejora, podrían destacarse las siguientes:

- Instar a las administraciones competentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales que faciliten información accesible y transparente sobre las nuevas normativas y sobre las normativas que ya están en vigor.

TERCERA PARTE · REFLEXIONES

- Elaborar acciones de sensibilización en materia de SPA, con el objetivo de que conozcan sus funciones y también, de este modo, fomentar unas mejores relaciones entre las SPA y los empresarios.
- Asegurar el cumplimiento, por parte del trabajador, de la normativa EPI y de que el material que le sea facilitado lo emplea de manera correcta dentro del espacio de utilización de este.
- Garantizar un SP adecuado y que haya una mayor comunicación fluida entre el SP y el empresario.
- Hacer mayores visitas divulgativas, enfocadas sobre todo en los SPA y los materiales EPI.
- Crear nuevo material didáctico que facilite un mayor acceso al contenido ya desarrollado en materia de PRL.
- Fomentar que haya una mayor comunicación por parte de las SPA en materia de PRL.





CUARTA PARTE

Tríptico

CUARTA PARTE · TRÍPTICO

Fundamento y objetivos

La elaboración del tríptico propuesto tiene como finalidad, en primer lugar, poder sintetizar la información de la Guía Básica, que, a pesar de resumir las prescripciones legales más importantes, sigue siendo densa en muchos aspectos para los empresarios de nuestro sector, que desconocen por completo algunos criterios legales. Asimismo, se pretende con ello que sea más accesible y atractivo para ellos, que los trabajadores también puedan verlo y, sobre todo, que puedan mantenerlo en el centro de trabajo y a la vista para poder recordarlo a diario. Ello también servirá para aquellos que actualmente no tengan ningún trabajador contratado, pero lo hagan en un futuro o, para aquellos que, teniendo 1 trabajador, contraten más posteriormente y requieran de una mayor organización de la empresa.

Contenido principal

El contenido principal del tríptico coincide fundamentalmente con el de la guía, en el que se incide sobre todo en lo siguiente:

1. Modalidades de organización preventiva existentes y la importancia de un SP adecuado y de comunicarse con él
2. Deberes y obligaciones como empresario
3. Documentación técnica obligatoria que deben mantener en el centro de trabajo y poner a disposición de los trabajadores.





QUINTA PARTE

Acrónimos y bibliografía

QUINTA PARTE · ACRÓNIMOS Y BIBLIOGRAFÍA

ACRÓNIMOS

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

SP: Servicio de Prevención

SPA: Servicio de Prevención Ajeno

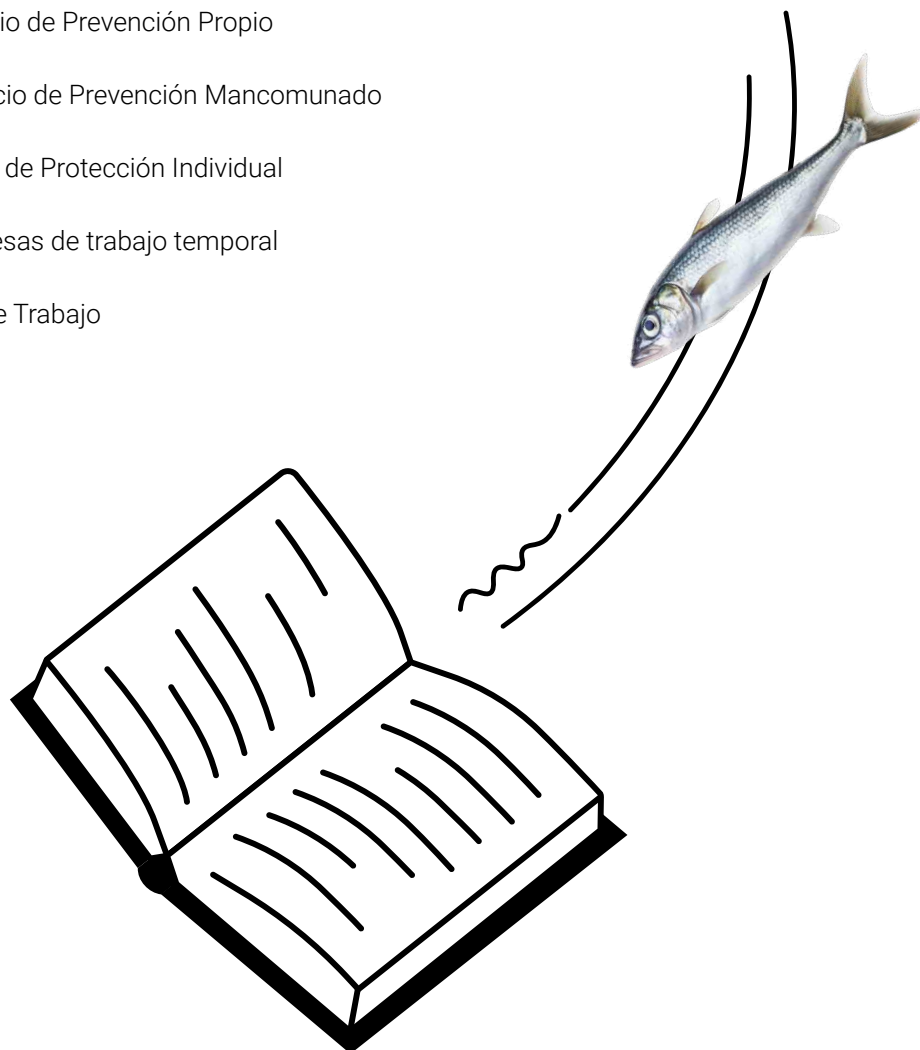
SPP: Servicio de Prevención Propio

SPM: Servicio de Prevención Mancomunado

EPI: Equipo de Protección Individual

ETT: Empresas de trabajo temporal

LT: Lugar de Trabajo



QUINTA PARTE · ACRÓNIMOS Y BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>)

Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>)

REAL DECRETO 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. ([BOE-A-1997-8668 Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.](#))

REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. ([BOE-A-1997-12735 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.](#))

REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. ([BOE-A-1997-17824 Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.](#))

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. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669>)

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-4525>)

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo- Año 2015. (<https://www.insst.es/documents/94886/203536/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+prevenci%C3%B3n+de+los+riesgos+relativos+a+la+utilizaci%C3%B3n+de+lugares+de+trabajo/dea-c8eb9-e242-48c4-a634-4cf88927fff7>)

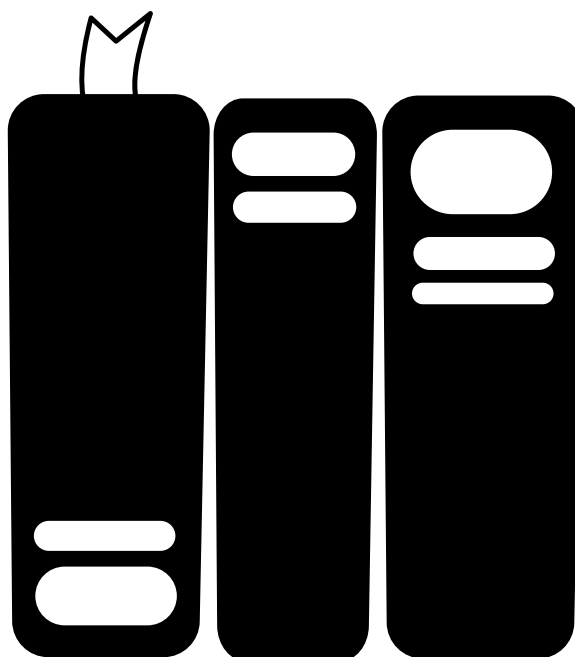
Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo - Año 2021 (<https://www.insst.es/documents/94886/203536/>



QUINTA PARTE · ACRÓNIMOS Y BIBLIOGRAFÍA

[Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización manual de cargas - Año 2024 \(https://www.insst.es/documents/94886/203536/Guia+tecnica+para+la+evaluacion+y+prevencion+de+los+riesgos+relativos+a+la+manipulacion+manual+de+cargas+2024.pdf/1a9e4b63-97d2-ef40-6345-38828e39f249?t=1730985722268\)](https://www.insst.es/documents/94886/203536/Guia+tecnica+para+la+evaluacion+y+prevencion+de+los+riesgos+relativos+a+la+utilizacion+de+los+equipos+de+trabajo.pdf/c7c0d07d-c6fe-4e8f-8822-7b5102fb5776?t=1655120187090)

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas - Año 2024 (<https://www.insst.es/documents/94886/203536/Guia+tecnica+para+la+evaluacion+y+prevencion+de+los+riesgos+relativos+a+la+manipulacion+manual+de+cargas+2024.pdf/1a9e4b63-97d2-ef40-6345-38828e39f249?t=1730985722268>)



GUÍA BÁSICA de todo empresario para la adecuación al marco jurídico legal vigente en materia de **prevención de riesgos laborales**

