

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS INDUSTRIALES Y DE TELECOMUNICACIÓN

Titulación:

INGENIERO INDUSTRIAL

Título del proyecto:

ESTUDIO DE LA GESTIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA AGENCIA
NAVARRA DE EMERGENCIAS

Alumno Eransus Blanco, Maitane

Tutor María Villanueva Roldán, Pedro

Pamplona, 25 de Noviembre del 2010

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Estadísticas laborales de accidentalidad en España.....	36
2. HISTORIA DE LA SEGURIDAD LABORAL.....	39
2.1 Historia de la prevención de Riesgos Laborales en España.....	39
2.1.1 El primer intervencionismo preventivo (1840-1883).....	39
2.1.2 La consolidación del intervencionismo estatal con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores (1883-1936).....	40
2.1.3. Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del trabajo (1944).....	42
2.1.4 Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Seguridad Social (1963-1966).....	42
2.1.5. El Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1971).....	43
2.1.6 Evolución de los Riesgos Laborales desde 1971.....	43
2.2. Historia de la prevención de Riesgos Laborales en Navarra.....	50
3. LEGISLACIÓN REFERENTE A LOS RIESGOS LABORALES.....	55
3.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.....	55
3.1.1. Descripción de la Ley. Capítulos en los que se divide.....	55
3.2 Real Decreto 39/1997 de Reglamento de los Servicios de Prevención.....	60
3.3 Ley 54/2003 de reforma del Marco Formativo de la Prevención de Riesgos Laborales.....	61
3.3.1 Modificaciones de la Ley 31/1995.....	62
3.4 Normativa aplicable en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de Prevención de Riesgos Laborales.....	63

3.5 El contexto de la Unión Europea.....	62
3.5.1 Fundamentos de la política comunitaria sobre la seguridad y salud en el trabajo.....	65
3.5.2 La seguridad y la salud en el contexto de la dimensión social del marco único.....	69
3.5.3 Principios generales de la seguridad y salud en el marco de la empresa.....	71
3.5.4 La Directiva Marco 89/391/CEE.....	73
4. TIPOS DE SISTEMAS DE GESTIÓN.....	77
5. PLAN DE GESTIÓN.....	82
5.1. La gestión de los procesos.....	83
5.2. Gestión de la evaluación de riesgos.....	83
5.3. Fases del Plan de Gestión.....	91
6. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN.....	94
0 Formación de la Agencia Navarra de Emergencias.....	95
0.1 Funciones de la Agencia Navarra de Emergencias.....	96
1. Política de Prevención.....	100
2. Objetivos.....	102
3. Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.....	104
3.1. Definición del Sistema de Prevención.....	104
3.2. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.....	107
3.3. Delegados de Prevención.....	107
3.3.1. Acta de Reunión para la elección de delegados.....	107

3.3.2. Nombramiento y aceptación del delegado.....	108
3.3.3. Competencias y facultades del delegado.....	108
3.3.4. Hoja de renuncia del delegado.....	110
3.4. Comité de Seguridad y Salud.....	110
3.4.1. Designación de representantes.....	110
3.4.2. Acta de constitución.....	112
3.4.3. Reglamento de funcionamiento interno.....	112
4. Responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención.....	118
4.1. Responsabilidades de la dirección.....	118
4.2. Responsabilidades de los mandos intermedios.....	121
4.3. Responsabilidades de los trabajadores de base.....	125
5. Procedimientos.....	127
5.1. Notificación de accidentes de trabajo.....	128
5.1.1. Definición del procedimiento.....	128
5.1.2. Ámbito de aplicación.....	128
5.1.3. Procedimientos de actuación.....	128
5.1.3.1. Modelos de partes.....	128
5.1.3.2. Asistencia sanitaria.....	128
5.1.3.3. Circuito de información.....	129
5.1.3.4. Seguimiento.....	131
5.1.4. Parte de accidente de trabajo.....	134
5.1.5. Documentos de referencia.....	134
5.2. Evaluación de condiciones de trabajo.....	136
5.2.1. Antecedentes.....	136
5.2.2. Definición del procedimiento.....	136
5.2.3. Ámbito de aplicación.....	136
5.2.4. Procedimiento de actuación.....	137
5.2.4.1. Funciones y responsabilidades.....	137
5.2.4.2. Asignación de prioridades.....	137
5.2.4.3. Solicitud de datos previos y elaboración de información.....	138
5.2.4.4. Identificación de anomalías o condiciones inadecuadas.....	138

5.2.4.5. Propuesta de acciones preventivas.....	139
5.2.4.6. Aprobación de medidas preventivas.....	140
5.2.4.7. Planificación de la actividad preventiva.....	140
5.2.4.8. Revisión y seguimiento.....	141
5.2.4.9. Circuito de Información.....	141
5.2.5. Evaluación de condiciones de edificios e instalaciones.....	143
5.2.6. Documentos de referencia.....	144
5.3. Autoevaluación de las condiciones de trabajo.....	145
5.3.1. Definición del procedimiento.....	145
5.3.2. Ámbito de aplicación.....	145
5.3.3. Procedimiento de actuación.....	145
5.3.3.1. Convocatoria de reunión.....	145
5.3.3.2. Entrego de cuestionarios.....	145
5.3.3.3. Recogida de cuestionarios.....	146
5.3.3.4. Recursos específicos.....	146
5.3.3.5. Tratamiento y análisis de la información.....	146
5.3.3.6. Informe final.....	146
5.3.3.7. Seguimiento.....	146
5.3.3.8. Circuito de información.....	147
5.3.4. Documentación de referencia.....	147
5.4. Evaluación de riesgos por puestos de trabajo.....	148
5.4.1. Definición del procedimiento.....	148
5.4.2. Ámbito de aplicación.....	148
5.4.3. Procedimientos de actuación.....	148
5.4.3.1. Funciones y responsabilidades.....	148
5.4.3.2. Asignación de prioridades.....	149
5.4.3.3. Solicitud de datos previos y elaboración de información.....	149
5.4.3.4. Identificación de situaciones de riesgo.....	149
5.4.3.5. Criterios y sistemas de evaluación de riesgos.....	150
5.4.3.6. Propuestas de acciones preventivas.....	153
5.4.3.7. Aprobación de las medidas preventivas.....	154
5.4.3.8. Planificación de la actividad preventiva.....	154
5.4.3.9. Revisión y seguimiento.....	154

5.4.3.10. Circuito de información.....	155
5.4.4. Documentos de referencia.....	157
5.5. Plan de autoprotección.....	158
5.5.1. Definición del procedimiento.....	158
5.5.2. Ámbito de aplicación.....	158
5.5.3. Procedimientos de actuación.....	158
5.5.3.1. Funciones y responsabilidades.....	158
5.5.3.2. Clasificación de centros según se uso.....	159
5.5.3.3. Elaboración y propuesta del plan de autoprotección.....	159
5.5.3.4. Aprobación del plan de autoprotección.....	160
5.5.3.5. Implantación.....	160
5.5.3.6. Mantenimiento.....	160
5.5.3.7. Circuito de información.....	160
5.5.4. Pautas para la elaboración de un plan de autoprotección.....	161
5.5.5. Documentos de referencia.....	169
5.6. Vigilancia de la salud de los trabajadores.....	171
5.6.1. Introducción.....	171
5.6.2. Objeto del procedimiento.....	172
5.6.3. Ámbito de aplicación.....	172
5.6.4. Procedimiento de actuación.....	172
5.6.4.1. Vigilancia de la salud individual.....	172
5.6.4.2. Vigilancia de la salud colectiva.....	188
5.6.5. Examen de salud.....	191
5.6.6. Documentos de referencia.....	193
5.7. Formación/Información.....	196
5.7.1- Objeto del procedimiento.....	196
5.7.2. Ámbito de aplicación.....	196
5.7.3. Procedimiento de actuación.....	196
5.7.4. Responsabilidades.....	198
5.7.5. Modelo donde se hace constar que el empleado/a recibe la información general de riesgos y medidas preventivas.....	199
5.7.6. Documentos de referencia.....	200

5.8. Adquisición de suministros y contratos de asistencias.....	201
5.8.1. Objeto del procedimiento.....	201
5.8.2. Ámbito de aplicación.....	201
5.8.3. Procedimientos de actuación.....	201
5.8.3.1. Adquisición de suministros.....	201
5.8.3.2. Contrato de asistencia.....	203
5.8.4. Funciones y responsabilidades.....	204
5.8.5. Requisitos específicos en materia de seguridad y salud, exigibles en la compra o adquisición de suministros.....	206
5.8.5.1. Equipos de trabajo.....	206
5.8.5.2. Equipos de protección individual (EPI´s).....	209
5.8.5.3. Vehículos.....	211
5.8.6. Ficha técnica de maquinaria y equipos de trabajo.....	212
5.8.7. Ficha técnica de equipos y protección individual.....	212
5.8.8. Documentos de referencia.....	212
5.9 Selección, uso y control de EPI´s. Auditorías de utilización.....	214
5.9.1 Objeto del procedimiento.....	214
5.9.2 Ámbito de aplicación.....	214
5.9.3 Procedimientos de actuación.....	214
5.9.3.1 Determinación de los casos en los que hay que utilizar EPI.....	214
5.9.3.2 Selección.....	214
5.9.3.3 Entrega y utilización del EPI.....	215
5.9.3.4 Mantenimiento.....	216
5.9.4 Auditorías (comprobaciones) internas de utilización.....	217
5.9.5. Control de entrega de equipos de protección individual	218
5.9 6.Registros de mantenimientos de equipos de protección.....	218
5.9.7. Registros de auditoría de utilización de equipos de protección.....	218
5.9.8 Documentos de referencia.....	219
5.10 Planificación de la actividad preventiva.....	220
5.10.1. Objeto del procedimiento.....	220
5.10.2. Ámbito de aplicación.....	220
5.10.3. Procedimientos de actuación.....	220

5.10.3.1. Líneas generales de actuación.....	220
5.10.3.2. Planificación preventiva por centros de trabajo o unidades administrativas.....	222
5.10.3.3. Planificación preventiva por ANE.....	222
5.10.3.4. Ejecución de actuaciones planificadas.....	223
5.10.3.5. Seguimiento de la planificación de la actividad preventiva..	223
5.10.4. Responsabilidades.....	223
5.10.5. Modelo de documento de planificación de actividades preventivas.....	225
5.10.6 Documentos de referencia.....	225
5.11. Obras.....	226
5.11.1. Objeto del procedimiento.....	226
5.11.2. Ámbito de aplicación.....	226
5.11.3. Procedimientos de actuación.....	226
5.11.3.1. Fase de redacción del proyecto.....	226
5.11.3.2. Fase de ejecución de las obras.....	227
5.11.3.3. Finalización de las obras.....	227
5.11.4 Documentos de referencia.....	228
5.12. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.....	229
5.12.1. Objeto del procedimiento.....	229
5.12.2. Ámbito de aplicación.....	229
5.12.3. Procedimientos de actuación.....	228
5.12.4. Modelo de parte de comunicación de accidentes de trabajo de unidad administrativa o centro de trabajo.....	231
5.12.5 Modelo de investigación de incidentes y accidentes de trabajo del servicio de prevención de riesgos laborales.....	232
5.12.6. Documentos de referencia.....	236
5.13 Consulta y participación.....	237
5.13.1. Objeto del procedimiento.....	237
5.13.2. Ámbito de aplicación.....	237
5.13.3. Procedimientos de actuación.....	237
5.13.4. Documentos de referencia.....	239

5.14 Comunicación interna.....	240
5.14.1. Objeto del procedimiento.....	240
5.14.2. Ámbito de aplicación.....	240
5.14.3. Procedimientos de actuación.....	240
5.14.4 Documentos de comunicación de propuesta de mejora de los trabajadores y delegados de prevención.....	241
5.14.5. Documentos de referencia.....	242
5.15. Prevención, resolución y seguimientos de las situaciones de violencia y acoso (moral, sexual y discriminatorio) en el entorno laboral.....	243
5.15.1. Objeto del procedimiento.....	243
5.15.2. Ámbito de aplicación.....	244
5.15.3. Consideraciones generales.....	244
5.15.4. Actuación de la Agencia Navarra de Emergencias en situaciones de acoso y/o violencia en el entorno laboral.....	246
5.15.4.1. Actuación en situaciones de acoso y/o violencia en el entorno laboral sin denuncia escrita.....	246
5.15.4.2 Actuación en situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral con denuncia escrita.....	246
5.15.5. Otras formas de detección de situaciones de riesgos.....	248
5.15.6. Intervención de los servicios de prevención.....	248
5.15.7. Aplicaciones de medidas y seguimiento.....	250
5.16. Plan global de prevención frente a agresiones externas en el lugar de trabajo.....	251
5.16.1. Objeto del procedimiento.....	251
5.16.2. Ámbito de aplicación.....	256
5.16.3. Objetivos.....	256
5.16.3.1. Generales.....	256
5.16.3.2. Específicos.....	257
5.16.4 Recursos humanos, estructura organizativa y funciones.....	258
5.16.4.1. Direcciones de la Agencia Navarra de Emergencias.....	258
5.16.4.2. Dirección de recursos Humanos/responsables de unidad dentro del ámbito de sus competencias:.....	259
5.16.4.3. Servicios jurídicos:.....	259

5.16.4.4. Servicios de prevención.....	259
5.16.4.5. Comités de Seguridad y Salud:.....	260
5.16.5. Comunicación de la agresión.....	260
5.16.6. Interposición de la correspondiente denuncia.....	261
5.16.7. Asesoramiento legal y asistencia jurídica.....	261
5.16.8 Daños materiales.....	263
5.16.9. Supervisión y evaluación.....	263
5.16.10 Desarrollo e implantación.....	264
5.16.11. Hoja de registro de agresiones.....	264
5.16.12 Diagrama de acciones. Situación de comportamiento violento....	266
5.16.13 Referencias legales y bibliográficas.....	267
7. CONCLUSIONES.....	269
8. BIBLIOGRAFÍA.....	271

1. INTRODUCCIÓN.

Los Riesgos Laborales son aquellos que se producen por el hecho o en ocasión del trabajo a través de dos manifestaciones: los accidentes y las enfermedades profesionales, cuyos efectos pueden generar situaciones de invalidez temporal o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima muera.

Uno de los aspectos significativos en la empresa, en relación a las personas, es que éstas puedan desarrollar su actividad en las mejores condiciones. Por eso, algo que ha de tener muy presente el responsable de empresa es la prevención de riesgos que puedan acontecer en el desarrollo de la actividad

La prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Si bien es un ámbito que, por lo menos en España, tiene una historia de más de 100 años, esta denominación ha sido relativamente reciente, a raíz de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

España está a la cabeza de Europa en siniestralidad laboral, esto es, accidentes y muertes mientras se trabaja. Por ello, las autoridades se han preocupado en los últimos años de promover leyes que fomenten la seguridad de los trabajadores. Cada año, el estado destina muchos recursos (económicos, materiales y humanos) a remediar lo que, en muchos casos se podía haber evitado. Los accidentes, no siempre son el resultado de "mala suerte" o fatalidad, sino que son la consecuencia de una mala "prevención de riesgos laborales". Se estima que el montante destinado a resolver los problemas ocasionados por los accidentes laborales se sitúa entre el 1% y el 2% del Producto Interior Bruto (PIB).

La prevención de riesgos laborales ha experimentado en los últimos diez años un auge desconocido en España. En este periodo ha pasado de disciplina desconocida y reservada a especialistas a consolidarse como un aspecto fundamental de las

relaciones laborales. Ello pone de manifiesto que la cultura de la prevención ha empezado a hacerse un hueco en la sociedad, en el sentido de que la prevención es ya una cuestión que es objeto de preocupación social.

En estos años, España se ha dotado de un marco homologable en esta materia a la política común de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea y a las políticas desarrolladas por sus Estados miembros. Al mismo tiempo, la instalación del nuevo modelo preventivo ha traído consigo la aparición de nuevos sujetos y, en último término, de un sector emergente: el sector de la prevención. Servicios de prevención, entidades formativas, auditores de sistemas de prevención han aparecido como nuevos sujetos en el mercado empresarial.

Asimismo, debe destacarse la implicación con la prevención de riesgos laborales del conjunto de los poderes públicos, tanto de la Administración General del Estado, incluida la labor desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como de las Comunidades Autónomas, que han puesto en práctica numerosos planes de acción en sus respectivos ámbitos territoriales. Igualmente destacable es el papel desempeñado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sin embargo, los logros en materia de prevención de riesgos laborales están aún lejos de cumplir las expectativas que generó en su momento la aprobación de la Ley 31/1995. La intensa actividad desplegada por los poderes públicos y los sujetos privados no se ha visto siempre respaldada por los índices de siniestralidad laboral existentes en España, pese a existir en los últimos años una tendencia afianzada de ligera disminución de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo.

Como es propio de todo nuevo modelo, la puesta en práctica de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha generado también problemas que responden a diferentes razones, siendo los más destacables los siguientes:

- No ha existido una visión global del conjunto de políticas públicas relacionadas, directa o indirectamente, con la prevención de riesgos laborales.
- Las políticas activas desarrolladas por los poderes públicos (sensibilización y concienciación, información, investigación, formación, incentivación

económica) han sido débiles y dispersas, lo que ha dado lugar a la falta de generalización de una cultura de la prevención de riesgos laborales.

- No ha existido un respaldo fuerte de las instituciones públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales.
- La coordinación de las actuaciones desarrolladas por la diversidad de sujetos públicos y privados implicados en la seguridad y la salud en el trabajo ha sido insuficiente.
- Se ha puesto más énfasis en la aprobación de normas jurídicas sobre seguridad y salud en el trabajo que en el diseño y ejecución de políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales.
- La rapidez con que se ha incorporado al ordenamiento jurídico español la normativa comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo, así como el elevado número y la complejidad de las normas en materia de prevención de riesgos laborales dificultan su cumplimiento, particularmente por las pequeñas y medianas empresas. Además, la normativa de prevención de riesgos laborales ha podido adolecer en algunos casos de cierta generalidad, sin tener adecuadamente en cuenta otras variables igualmente importantes como algunas peculiaridades de los diferentes sectores de actividad. Todo ello ha dado lugar a problemas como la falta de un nivel adecuado de integración de la prevención en la empresa, así como un cumplimiento más formal y burocrático que real y efectivo de las obligaciones preventivas.
- La relación entre recursos preventivos propios y ajenos en las empresas, la calidad de las actividades preventivas, la formación de profesionales y trabajadores son cuestiones que pueden y deben mejorarse. Superada la fase de establecimiento de una organización preventiva en las empresas que cumpliera los requisitos legales exigidos, resulta necesario adoptar nuevas medidas y abrir un gran debate entre todos los sujetos implicados sobre como perfeccionar la eficacia y la calidad de la prevención de riesgos laborales en nuestro país.

- Se ha prestado más atención a la seguridad que a la salud de los trabajadores, de forma que la vigilancia de la salud de los trabajadores no ha dado plena satisfacción a las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales a los empleados públicos ha presentado insuficiencias que es necesario corregir.

El análisis de la siniestralidad se realiza principalmente mediante el estudio del índice de incidencia (número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas) que permite relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con las contingencias cubiertas por lo que es un sistema más ajustado de seguimiento de la siniestralidad laboral que las cifras absolutas de accidentes de trabajo.

Los datos se refieren al colectivo de trabajadores asalariados con cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como a los trabajadores autónomos que han optado por la cotización de dichas contingencias

En la actualidad los índices de incidencia de los accidentes de trabajo por sector durante julio 2009-junio 2010 comparado con julio2008-junio2009 son los siguientes:

- **Agrario:** el índice de incidencia total disminuye respecto al periodo anterior considerado **(-9,5%)**, debido al descenso del índice de incidencia de accidentes de trabajo mortales (-20,2%), graves (-4,4%) y leves (-9,6%).
- **Industria:** el índice de incidencia total disminuye respecto al periodo anterior considerado (-16,9%), descienden también el índice de accidentes leves (-16,9%), el de graves (-14,3%) y el de mortales en un -9,3%.
- **Construcción:** el índice de incidencia total desciende un -14,9%, y se registra una disminución en el índice de leves (-14,9%), de graves (-12,7%) y de mortales (-8,1%).

- **Servicios:** el índice de incidencia total disminuye un -10,3%, con un descenso de la incidencia de los accidentes graves (-15,0%), leves (-10,2%) y mortales (-7,0%).

	NÚMERO TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO	variación en % respecto periodo anterior	POBLACIÓN AFILIADA	variación en % respecto periodo anterior	ÍNDICE DE INCIDENCIA	variación en % respecto periodo anterior
Agrario	28.656	-7,5%	1.101.889	2,2%	2.601	-9,5%
Industria	134.647	-22,8%	2.117.086	-7.1%	6.360	-16,9%
Construcción	104.134	-28,3%	1.264.936	-15,7%	8.232	-14,9%
Servicios	305.859	-12,0%	10.295.593	-1,9%	2.971	-10,3
Total	573.296	-17,9%	14.779.505	-3,8%	3.879	-14,7%

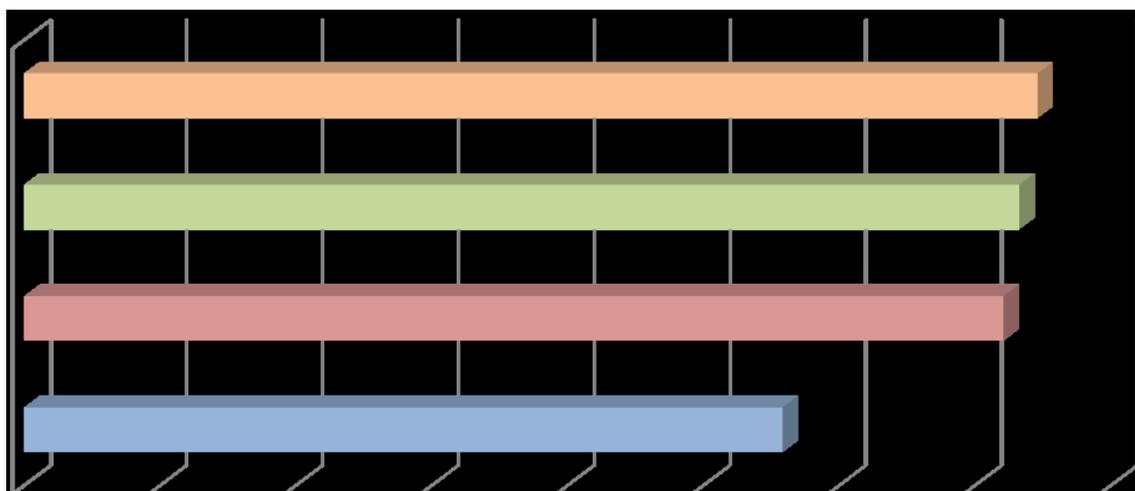
Dado que aún no se han realizado el estudio final sobre el año 2010 nos remitiremos al año anterior para sacar las conclusiones sobre la evolución de la siniestralidad en España

ACCIDENTES DE TRABAJO	Valores Absolutos		Variaciones sobre el mismo periodo del año anterior (VALORES ABSOLUTOS)		Variaciones sobre el mismo periodo del año anterior (PORCENTAJES)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
TOTAL ACCIDENTES	720.947	558.344	-11.695	-162.603	-1,6	-22,6
TOTAL MORTALES	459	331	-1	-128	-0,2	-27,9
ACCIDENTES CON BAJA	408.781	277.216	-2.696	-131.565	-0,7	-32,2
EN JORNADA DE TRABAJO	369.190	245.975	-3.386	-123.215	-0,9	-33,4
LEVES	365.656	243.587	-2.993	-122.069	-0,8	-33,4
GRAVES	3.184	2.147	-407	-1.037	-11,3	-32,6
MORTALES	350	241	14	-109	4,2	-31,1
IN ITINERE	39.591	31.241	690	-8.350	1,8	-21,1
LEVES	38.801	30.630	800	-8.171	2,1	-21,1
GRAVES	681	521	-95	-160	-12,2	-23,5
MORTALES	109	90	-15	-19	-12,1	-17,4
ACCIDENTES SIN BAJA	312.166	281.128	-8.999	-31.038	-2,8	-9,9
ENFERMEDADES PROFESIONALES	8.852	7.575	1.568	-1.277	21,5	-14,4
CON BAJA	5.852	4.460	798	-1.392	15,8	-23,8
SIN BAJA	3.000	3.115	770	115	34,5	3,8

En España fallecen cada día 2 trabajadores como consecuencia de su trabajo, 14 sufren un accidente de trabajo grave durante su jornada y en su lugar de trabajo y 1.613 tienen un accidente de trabajo leve en el transcurso de su actividad. Entre enero y mayo se produjeron un total **558.344** accidentes (el 22,6% menos), de los que 277.216 necesitaron baja (el 32,2% menos) y 281.128 no la necesitaron (9,9% menos). Comparado con el mismo periodo del año 2008 se ha producido un descenso de los accidentes globales de 162.603, es decir, una bajada del 23%.

TOTAL ACCIDENTES DE TRABAJO	2009	2008	Variación	Porcentaje
	558.344	720.947	-162.603	-22,55

TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO



2006

746.203

2007

732.642

2008

720.947

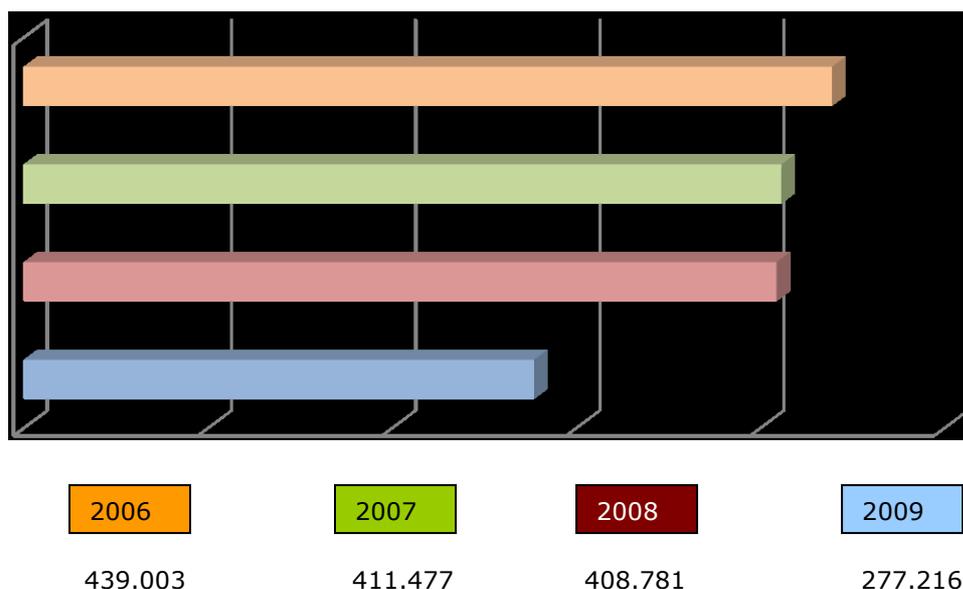
2009

558.344

En cuanto a los **accidentes con baja** producidos durante el periodo de enero a mayo de 2009, decir que se ha producido un descenso de 131.565, lo que supone una caída del 32%.

TOTAL ACCIDENTES CON BAJA	2009	2008	Variación	Porcentaje
	277.216	408.781	131.565	-32,18

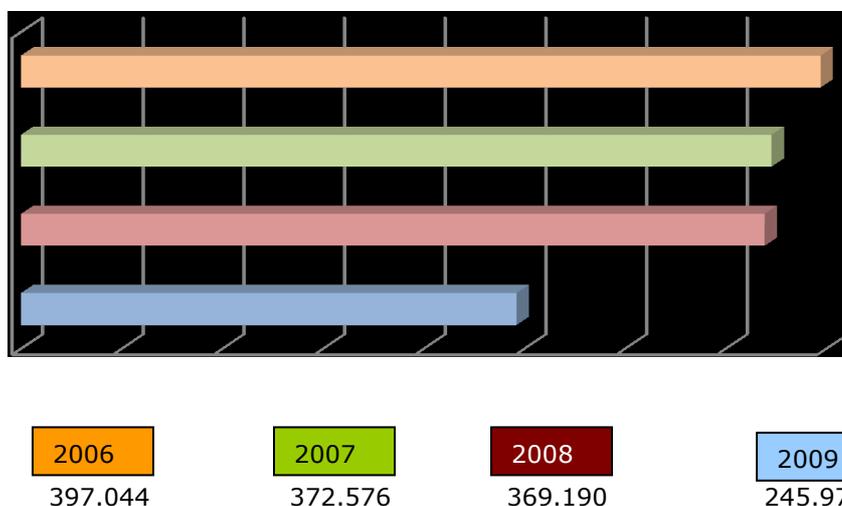
TOTAL ACCIDENTES CON BAJA



En lo que respecta al total de **accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo** decir que han sido 245.975, que comparado con el mismo periodo del año 2008, se ha producido un descenso de 123.215 accidentes, representando una bajada del 33%

ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO	2009	2008	Variación	Porcentaje
	245.975	369.190	-123.215	-33,37

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL

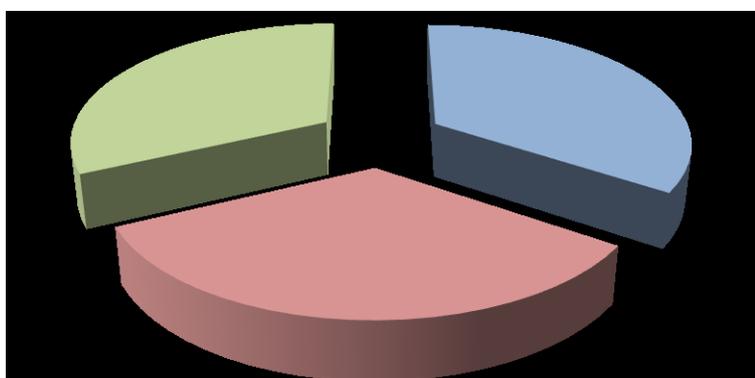


Por otro lado, resulta interesante tener en consideración la gravedad de los accidentes

	2009	2008	VARIACIÓN	PORCENTAJE
Leves	243.587	365.656	-122.069	-33,38
Graves	2.147	3.184	-1.037	-32,57
Mortales	241	241	-109	-31,14

Durante los 5 primeros meses del 2009, observamos como en los accidentes leves en jornada de trabajo se han producido 243.587 accidentes (122.069 accidentes menos con respecto al mismo periodo del año 2008); en los graves se han producido **2.147** accidentes (1.037 menos que en 2008) y en los mortales se han ocasionado 241 accidentes (109 menos que en 2008).

Var % ACCIDENTES DE TRABAJO EN JORNADA LABORAL SEGÚN GRAVEDAD 2008-2009



MORTALES

-31 %

GRAVES

-33 %

LEVES

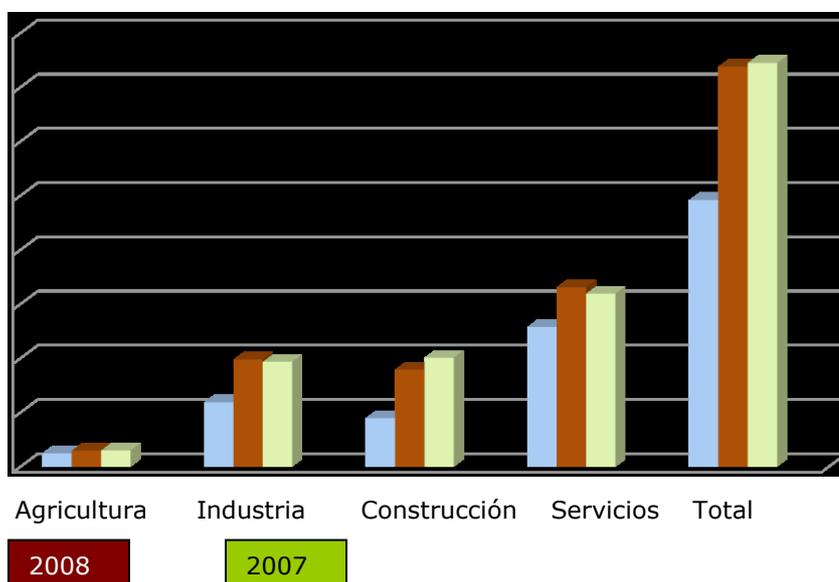
-33 %

En cuanto a los **sectores** durante el mismo periodo del 2009, observamos que se ha producido un descenso generalizado, que se concreta en el sector de la Agricultura donde se han producido 12.514 accidentes (16% menos) con respecto al mismo periodo del año 2008; en el sector de Industria han habido 59.482 accidentes (una disminución del 40%); en Construcción 44.951 accidentes (una importante caída del

50%) y en el sector Servicios se han producido 129.028 accidentes (un descenso del 22%)

ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTORES ENERO-MAYO

SECTORES DE ACTIVIDAD	2008	2009	DIFERENCIA	PORCENTAJE
AGRICULTURA	14.869	12.514	-2.355	-15,84
INDUSTRIA	99.004	59.482	-39.522	-39,92
CONSTRUCCION	89.743	44.951	-44.792	-49,91
SERVICIOS	165.574	129.028	-36.546	-22,07
TOTAL	369.190	245.975	-123.215	-33,37



En cuanto a los **accidentes mortales por sectores** indicar que ha habido un descenso generalizado en el periodo de enero a mayo. En el sector **Agrario** se ha producido 24 fallecimientos, frente a los 30 trabajadores que perdieron la vida en 2008, es decir, 6 trabajadores fallecidos menos en su puesto de trabajo; en **Industria** fallecieron 78 trabajadores en el periodo enero-mayo de 2008, frente a los 46 del mismo periodo del 2009. En **Construcción** se ha pasado de 111 trabajadores fallecidos en 2008, a 63 en este año, siendo el descenso más acusado de todos los sectores; finalmente en el sector **Servicios** la disminución ha sido de 113 a 108 fallecimientos en jornada de trabajo

Por otro lado, si incidimos en el tipo de accidentes "mortales, graves o leves" según las Comunidades Autónomas tenemos los siguientes datos:

CC.AA.	Leves	Graves	Mortales	Total 2009	Total 2008	Var. %
Andalucía	40.660	495	27	41.182	65.021	-36,66
Aragón	6.441	53	13	6.507	10.554	-38,35
Asturias	6.742	52	8	6.802	8.926	-23,80
Baleares	6.800	46	1	6.847	10.111	-32,28
Canarias	11.149	62	8	11.219	17.680	-36,54
Cantabria	2.792	36	6	2.834	4.191	-32,38
Castilla-La Mancha	11.269	84	15	11.368	18.495	-38,53
Castilla León	12.752	111	12	12.875	18.509	-30,44
Cataluña	40.691	309	30	41.030	67.843	-39,52
Comunidad Valenciana	21.171	232	34	21.437	35.636	-39,84
Extremadura	4.928	86	4	5.018	6.895	-27,22
Galicia	15.177	223	30	15.430	21.476	-28,15
Madrid	37.102	183	27	37.312	55.745	-33,07
Murcia	7.026	41	9	7.076	11.111	-36,32
Navarra	3.852	33	3	3.888	5.715	-31,97
Euskadi	12.571	78	11	12.660	19.084	-33,66
La Rioja	1.862	17	2	1.881	2.667	-29,47
Ceuta	362	3	1	366	433	-15,47
Melilla	240	3	0	243	297	-18,18
TOTAL	243.587	2.147	241	245.975	380.389	-35,34

Por Comunidades Autónomas, Andalucía, con 41.182 accidentes encabeza la lista de accidentes con baja en jornada laboral, seguida de Cataluña con 41.030; Madrid con 37.312 y la Comunidad Valenciana con 21.437 son las siguientes.

Dado que los accidentes mortales son los de mayor preocupación y donde se debe incidir en mayor medida para disminuirlos considerablemente, resulta interesante observar su evolución por Comunidades Autónomas

Comunidades Autónomas	Mortales 2008	Mortales 2009	Diferencia	% Variación
Andalucía	76	27	-49	-64,47
Aragón	10	13	3	30,00
Asturias	11	8	-3	-27,27
Baleares	7	1	-6	-85,71
Canarias	16	8	-8	-50,00
Cantabria	2	6	4	200,00
Castilla-La Mancha	16	15	-1	-6,25
Castilla y León	24	12	-12	-50,00
Catalunya	38	30	-8	-21,05
Comunidad Valenciana	36	34	-2	-5,56
Extremadura	6	4	-2	-33,33
Galicia	33	30	-3	-9,09
Madrid	42	27	-15	-35,71
Murcia	9	9	0	0,00
Navarra	5	3	-2	-40,00
Euskadi	23	11	-12	-52,17
La Rioja	5	2	-3	-60,00
Ceuta	1	1	0	0,00
Melilla	1	0	-1	-100,00
TOTAL	361	241	-120	-33,24*

Por Comunidades Autónomas, la Valenciana, con 34 fallecidos encabeza la lista de accidentes mortales en jornada laboral, seguida de Galicia y Cataluña, con 30; Andalucía y Madrid son las siguientes con 27. Tan solo en dos Comunidades Autónoma, Aragón y Cantabria se ha producido un ascenso en la mortalidad, pasando de 10 fallecidos en 2008 a 13 en 2009 en Aragón, y de 2 trabajadores muertos en 2008 a 6 en 2009 en Cantabria,

Finalmente también son importantes las enfermedades profesionales. Según los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo en su Observatorio de las Enfermedades Profesionales relativos al mes de mayo de 2009, observamos que sigue produciéndose una baja declaración de Enfermedades Profesionales, situándonos al nivel del año 2007 en que la Seguridad Social tuvo que dictar Resolución y cambiar la calificación de miles de partes considerados enfermedad común por las Mutuas y que resultaron ser enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores y no reconocidas por la mutua

AÑO	2009	2008	2007	2006	Dif. 2009-2008	Dif. 2009-2006
CON BAJA	4.460	5.852	5.054	10.131	-1.392	-5.671
SIN BAJA	3.115	3.000	2.230	1.733	115	1.382
TOTAL	7.575	8.852	7.284	11.864	-1.277	-4.289

Se mantiene la tendencia a la baja declaración de Enfermedades Profesionales con baja de un modo alarmante en los cinco primeros meses del año, 1.277 menos que el año 2008 y cada vez más lejos de lo declarado en el 2006, alcanzando ya las 4.289 menos, lo que supone un 36% menos de declaración hoy, que hace tres años.

El agente que más enfermedades de este tipo provoca es Hidrocarburos aromáticos policíclicos (PAH), productos de destilación del carbón: hollín, alquitrán, betún, brea, antraceno, aceites minerales, parafina bruta y a los compuestos, productos, residuos de estas sustancias y a otros factores carcinógenos, con un 37% de los casos, seguido del amianto con un 20%. Si atendemos a la distribución por Comunidad Autónoma, en términos absolutos, las comunidades que más están declarando son Cataluña y Euskadi, seguidas por **Navarra**. Hay que relacionar estos datos con la población de cada una de las comunidades autónomas, y es ahí donde podemos apreciar, que **la comunidad con mayor número de declaración es con diferencia Navarra**. En la Comunidad Foral de Navarra, se declara **1 enfermedad profesional por cada 416 ocupados**, mientras que la media nacional es de 1 enfermedad por cada 2.520 ocupados; hay que destacar también el esfuerzo que están realizando en la declaración de enfermedades profesionales tanto Aragón, como Euskadi. Por el contrario y quitando el caso de Ceuta y Melilla en el que sólo se declaró 1 enfermedad profesional en estos 5 meses, es alarmante la situación de Andalucía y de Canarias, donde se declara 1 enfermedad profesional cada 9.180 trabajadores y cada 8.267 trabajadores, respectivamente.

ENFERMEDADES PROFESIONALES MAYO 2009		
COMUNIDAD AUTONOMA	TOTALES	Nº Trab/eapp
ANDALUCIA	325	9.180
ARAGON	643	895
ASTURIAS	223	1.922
BALEARES	192	2.342
CANARIAS	96	8.267
CANTABRIA	207	1.200
CASTILLA LEON	397	2.556
CASTILLA LA MANCHA	170	4.688
CATALUNYA	1.752	1.844
COMUNIDAD VALENCIANA	394	5.247
EXTREMADURA	83	4.607

GALICIA	538	2.172
MADRID	501	5.888
MURCIA	151	3.901
NAVARRA	670	416
EUSKADI	1.104	853
LA RIOJA	128	1.109
CEUTA Y MELILLA	1	49.500
TOTAL	7.575	2.520

Por otro lado, en los primeros cinco meses del 2009 han fallecido 331 trabajadores, de los que 241 lo hicieron durante su jornada de trabajo y en sus lugares de trabajo, en tanto que los accidentes "in itinere" sumaron 90. Esto supone 109 fallecidos menos en jornada de trabajo y 19 trabajadores muertos menos en accidentes in itinere. En cuanto a la distribución por sectores, el de servicios concentró el mayor número de accidentes mortales hasta mayo, con 108 fallecidos, la construcción registró 63, la mayor caída del periodo (de 111 que se produjeron el año 2008, suponen 48 menos). En la industria hubo 46 accidentes mortales, y en el sector agrario, 24. Entre enero y mayo se produjeron un total 558.344 accidentes (el 22,6 por ciento menos), de los que 277.216 necesitaron baja (el 32,2 por ciento menos) y 281.128 no la necesitaron (9,9% menos). De los que precisaron baja, 245.975 fueron en jornada de trabajo, entre los cuales, además de los mortales, 241, hubo 243.587 leves (el 33,4% menos) y 2.147 graves (32,6% menos). Los accidentes en jornada de trabajo según sector de actividad también disminuyeron. El sector servicios concentró el mayor número de accidentes, con 129.028 (22,1% menos); seguido de la industria, 59.482 (39,9% menos), la construcción, 44.951 (-49,9%) y el agrario, 12.514 (-15,8%). En cuanto a los accidentes in itinere, totalizaron 31.241 (-21,1%), de los que 30.630 (-21,1%) fueron leves y 521 graves (-23,5%). Por Comunidades Autónomas, la Valenciana, con 34 fallecidos encabeza la lista de accidentes mortales en jornada laboral, seguida de Galicia y Cataluña con 30; a continuación se sitúan Madrid y Andalucía con 27. En cuanto a los accidentes mortales in itinere, Andalucía y Cataluña, con 15 fallecidos, han registrado el mayor número, seguido de la Comunidad Valenciana, con 12. Constatar el descenso de la declaración de enfermedades profesionales, que nos lleva a que en los cinco primeros meses del 2009 se hayan declarado 4.289 enfermedades profesionales menos que en el 2006, es decir, un 36% menos, cuando el propio Real Decreto de Notificación y Registro hablaba como una de sus motivaciones de la infra declaración

existente y fijaba como objetivo prioritario hacer aflorar las enfermedades ocultas en el sistema.

No hay nada en la coyuntura empresarial española que sirva como excusa a las mutuas de accidentes de trabajo y seguridad social para hacer dejación de la obligación que tienen de notificar las enfermedades profesionales que sufran los trabajadores empleados por sus empresarios asociados.

Por último se muestra a continuación la evolución de la siniestralidad durante los años 1998-2008

AÑOS	Accidentes con baja	% de incremento respecto al año anterior	Total Mortales	% de incremento respecto al año anterior
1998	804.843	11,7	1.491	2,5
1999	930.151	15,6	1.572	5,4
2000	1.004.454	8,0	1.575	0,2
2001	1.032.278	2,8	1.468	-6,8
2002	1.024.402	-0,8	1.557	6,1
2003	977.013	-4,6	1.485	-4,6
2004	955.744	-2,2	1.459	-1,8
2005	981.795	2,7	1.286	-11,9
2006	1.003.440	2,2	1.303	1,3
2007	1.022.067	1,9	1.167	-10,4
2008	922.253	-9,8	1.089	-6,7

Para proseguir con el descenso en ambos tipos de accidentes se muestran a continuación algunas estrategias a seguir

- **Estadística de accidentes de trabajo**

Modificar el actual modelo del documento *parte de accidentes*, para:

- Incluir nuevas variables que permitan conocer las causas del accidente.
- Identificar los accidentes de trabajadores cedidos por ETT.
- Recoger cualquier otra información que resulte relevante para un mejor diseño de las políticas de prevención.

- Imponer la comunicación inmediata del mismo al delegado de prevención o a la representación de los trabajadores en la empresa.
 - Definir con criterios objetivos y precisos la categoría pronóstico del accidente en leve y grave a aplicar cuando tiene lugar el mismo, e implementar un sistema que permita recalificar la gravedad del accidente cuando se produzca el alta del trabajador.
 - Establecer el periodo máximo para, a efectos estadísticos, considerar como mortales los accidentes que causan el fallecimiento del trabajador, cuando éste no se produce de forma instantánea.
 - Modificar el circuito del documento relación de altas y fallecimientos, incluyendo en el mismo a la autoridad laboral, para mejorar y valorar sistemáticamente la calidad de los datos.
 - Establecer mecanismos para lograr una mayor implicación de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social y de la autoridad laboral en la correcta cumplimentación del parte de accidentes y de la relación de altas y fallecimientos.
 - Publicar las estadísticas de accidentes de trabajo con carácter consolidado, una vez se tenga la información sobre la consecuencia final de cada accidente.
- **Incapacidades laborales**
 - Mejorar y ampliar los datos estadísticos referidos a incapacidades temporales y permanentes, ya sean de origen laboral o común, con el fin de poder efectuar un seguimiento de su incidencia y principales características.
 - Realizar, con carácter periódico, estudios exhaustivos que permitan estimar con fiabilidad el coste económico que originan los daños a la salud relacionados con el trabajo.

- **Condiciones del puesto de trabajo**

- Menor percepción de algunos factores de riesgo ergonómico y mayor en otros.
- Incrementar el tamaño de la muestra y revisar el diseño de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), para:
 - Mejorar su representatividad.
 - Permitir la obtención de datos fiables en la comparación por CCAA.
 - Aumentar su ajuste con las distintas clasificaciones que, en diversos términos de comparación, contempla el sistema estadístico español.
 - Efectuar un estudio de evaluación de la información contenida en los cuestionarios de dicha encuesta.

- **Accidentes y crecimiento económico**

Estudiar a fondo las relaciones entre el crecimiento económico y la siniestralidad, a través de un mejor conocimiento, que debería contemplarse en el diseño futuro de las ENCT, de la carga de trabajo, variable que parece conectarlos, y de la relación entre ésta y otras condiciones determinantes del riesgo.

- **Temporalidad y riesgo de accidentes**

Acometer, al menos en las actividades con mayor peso en el total del empleo y que presentan una mayor siniestralidad, un estudio exhaustivo acerca de la relación entre temporalidad y accidentes de trabajo, determinando la influencia sobre ella de factores tales como la experiencia, el tipo de ocupación y las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

- **Actividad productiva y tipo de empleo**

Elaborar estudios específicos, previos a la adopción de planes también específicos, para reducir la siniestralidad laboral en las actividades económicas que soportan un mayor riesgo de accidentes graves y mortales, y en las que se ha producido una parte muy importante de todos los accidentes acaecidos en el último decenio: pesca, minería, fabricación de productos minerales no metálicos, fabricación de

productos metálicos, fabricación de muebles y otras manufacturas diversas, construcción, y transporte terrestre.

- **Organización de la producción**

- Estudiar las relaciones de cooperación o subordinación entre empresas, así como sus efectos para la organización del trabajo en cada una de esas unidades, que, a su vez, determinarán las condiciones laborales imperantes y su relación con un mayor o menor riesgo de accidentes.
- Prestar atención especial, dentro de estos estudios, a la regulación actual de las subcontrataciones y a la de las ETT.

- **Sistema normativo**

- Estudiar las medidas de protección adecuadas del trabajador, en aquellos supuestos en que la pérdida del puesto de trabajo, sin posibilidad de recurrir a la movilidad funcional, derive de la imposibilidad de conciliar prestación laboral y protección de la salud.
- Aclarar el régimen legal del derecho a la paralización de las actividades en caso de riesgo grave e inminente, ya que la regulación de los artículos 19.5 Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) y 21.3 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) resulta contradictoria en algunos extremos.
- Establecer en caso de prestación de actividad de varias empresas en un mismo centro, un deber general de prevención del titular del centro de trabajo, y homogeneizar el régimen de exigencia de responsabilidad en todos los supuestos en que la ley exige coordinación de actividades empresariales, de modo que las empresas usuarias que tienen trabajadores cedidos por ETT no sólo respondan por sus obligaciones directas respecto de los trabajadores en misión, sino que resulten responsables solidarias, como se establece legalmente en el caso de contratas y subcontratas, del incumplimiento de los deberes propios de la ETT.

- **Sistema de inspección y control**

- Potenciar la especialización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), incrementando de manera sustantiva los recursos destinados a la formación continua de los Inspectores de Trabajo, fundamentalmente de tipo técnico, así como la colaboración de otros organismos competentes en el control de la seguridad de los procesos productivos, y modificar el sistema retributivo y de incentivos de la ITSS, de manera que prime en él la prevención y no la recaudación.
- Modificar la LPRL para atribuir expresamente a la jurisdicción social el conocimiento de las reclamaciones de responsabilidad civil (contractual, extracontractual y la derivada de delito) cuando se originen en el ámbito de la relación de trabajo, concentrando en un único orden jurisdiccional la totalidad de las pretensiones y el conocimiento global de cuantas responsabilidades se deriven de la eventual infracción de las normas preventivas.
- Despenalizar las faltas por imprudencia cuando ésta implique infracción de normas de seguridad y salud laboral ya tipificada administrativamente, manteniendo exclusivamente los actuales tipos de delito.
- Modificar el actual plazo de presentación de 30 días, desde el inicio de la nueva actividad, de la comunicación de apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral, en actividades de alto riesgo y corta duración (colocación y montaje de estructuras metálicas, andamios, trabajos de alto riesgo en altura, etc.), incorporando algunos datos adicionales tales como el modelo organizativo de prevención o las previsiones sobre la realización de la evaluación de riesgos.

- **Sistema de seguro**

- Atribuir a los empresarios el abono de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo acaecido en la empresa, durante el periodo inicial de la baja, con reducción equivalente del importe de sus cotizaciones por riesgos profesionales. Ese periodo inicial podría cubrir los siete primeros días de baja, reduciéndose

también a siete días la actual obligación empresarial de abonar la prestación económica por incapacidad temporal derivada de riesgos comunes.

- Delimitar un concepto legal de accidente de trabajo propio de la legislación preventiva, distinto del que opera en el marco reparador de la Seguridad Social.
- Establecer una nueva tarifa de primas de accidentes de trabajo por actividades económicas.
- Regular un sistema mixto de catalogación de las enfermedades profesionales, con una lista básica y otra complementaria, puramente indicativa pero no cerrada.
- Restablecer el deber de pago de cotizaciones destinadas a la cobertura específica de enfermedades profesionales.
- Recuperar la obligación de incluir en las llamadas "pólizas" o convenios de adhesión de las Mutuas, la relación inicial de los puestos de trabajo sometidos a riesgo de enfermedades profesionales y de los trabajadores adscritos a los mismos, así como la obligación de actualizar estos documentos.
- Asegurar el cumplimiento de la obligación legal de realizar reconocimientos médicos previos y periódicos de los trabajadores que ocupen puestos de riesgo en relación con enfermedades profesionales, por parte de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, así como del deber de registrar tales reconocimientos.
- Admitir, con los necesarios controles y con las debidas cautelas, la posibilidad de devolución de parte de las cantidades cotizadas por las empresas en caso de no siniestralidad, así como la posibilidad de que las Mutuas propongan la reducción de cotizaciones de sus empresas

asociadas, con funcionamiento en resultados positivos obtenidos en la reducción de la siniestralidad.

- Suprimir el actual recargo de prestaciones en caso de falta de medidas de seguridad y establecer un procedimiento ágil, ante los tribunales laborales, para la reclamación de la integra reparación del daño sufrido por el trabajador accidentado en caso de culpa del empresario, quien podría asegurar su responsabilidad.

- **La política de prevención de riesgos laborales y el papel desarrollado por las administraciones públicas**

- Introducir medidas de estímulo para las políticas preventivas en las empresas, en el terreno de la comercialización de sus productos; de la contratación con las Administraciones Públicas, de las bonificaciones fiscales para las innovaciones productivas o tecnológicas, etc.
- Potenciar el funcionamiento de la Fundación prevista en la Disposición Adicional 5ª de la LPRL, y garantizar su adecuada financiación, con la finalidad de lograr más eficazmente el objetivo previsto de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas.

- **Sistema de formación**

- Constituir un grupo de expertos que defina los contenidos preventivos en la Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como las materias en donde se podrían incluir dichos contenidos.
- Establecer un presupuesto específico para poner en marcha el plan de formación básico dirigido a los trabajadores y empresarios.
- Establecer, a través del procedimiento oportuno, un título oficial de formación profesional en prevención de riesgos laborales.
- Establecer, a través del Consejo de Universidades, las directrices de un título universitario superior, oficial y con validez en todo el territorio

nacional, en prevención de riesgos laborales, que incluya las cuatro especialidades de higiene, seguridad, ergonomía y psicología.

- Aclarar que, una vez que la autoridad educativa haya aprobado un título oficial de formación profesional y un título universitario superior en prevención de riesgos laborales, las competencias que en materia formativa de nivel intermedio y superior en prevención de riesgos laborales tiene la administración laboral quedan suprimidas.
 - Introducir contenidos preventivos en los estudios: de arquitectura e ingeniería, superiores y técnicos, que capaciten a los correspondientes titulados para realizar de forma adecuada las funciones de coordinación de seguridad y salud en las obras de edificación.
 - Mejorar la calidad de la formación de los especialistas en medicina del trabajo y enfermería de empresa.
 - Impulsar programas de formación continua en patología laboral dirigidos, principalmente, a los sanitarios de la atención primaria.
- **Sistema de investigación**
 - Establecer, tal como ya sugiere el Plan Nacional I+D+I (2000-2003), una línea de apoyo a la investigación en el campo de la prevención de riesgos laborales.
 - Transformar el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en un Instituto de investigación en seguridad y salud en el trabajo, que actúe como organismo público de investigación con carácter autónomo, y cuya misión sería la de realizar investigación de calidad propia y fomentar la investigación competitiva en universidades y otros centros de investigación.
 - Convocar regularmente becas para la formación de personal investigador en seguridad y salud en el trabajo.

- Iniciar un proceso de amplia participación cuyo objetivo sea identificar las necesidades de investigación en seguridad y salud en el trabajo y definir los problemas que se han de investigar de forma prioritaria.
- **El nuevo modelo de gestión de la prevención en la empresa**
 - Garantizar la igualdad de las diversas iniciativas que ofrecen servicios a las empresas en el mercado de la prevención de los riesgos de trabajo.
 - Aprobar cuanto antes la normativa correspondiente que regule la prohibición de que las Mutuas financien su actividad como servicios de prevención ajenos con cargo a los recursos públicos a los que acceden en su calidad de colaboradoras de la Seguridad Social.
 - En tanto se materialice dicha prohibición, el destino de los fondos que, con cargo a cuotas, las Mutuas dedican a actuar como servicios de prevención de riesgos laborales debería ser planificado y controlado por los órganos competentes en esta materia, y no por la Tesorería General de la Seguridad Social, garantizándose también la adecuada participación de los representantes de los trabajadores.
 - Autorizar que la evaluación y la planificación iniciales puedan ser contratadas con un profesional de competencia acreditada para que, conocidos ya los problemas y apuntadas las soluciones, el empresario pueda adoptar la decisión sobre el modelo de gestión de la prevención más adecuado para su empresa: trabajadores designados, servicio propio o servicio ajeno.
 - Permitir que tanto los servicios de prevención propios como los trabajadores designados puedan recurrir a la contratación de especialistas externos, para la realización de actividades específicas que simplemente requieren medios costosos pero de uso poco frecuente, como una medición, un reconocimiento médico, etc., sin tener que acudir necesariamente a un servicio de prevención.

- Modificar el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) para que, en el caso de las empresas que recurran a la modalidad de servicio de prevención ajeno, exista al menos un trabajador de la empresa con la formación, ocupación y dedicación apropiadas que lo capaciten para propiciar la aplicación práctica de las medidas derivadas de los procesos previos de evaluación.
- Armonizar los criterios de autorización de entidades que vayan a actuar como servicios de prevención.
- Abrir la posibilidad, para las pequeñas empresas, de contratar especialistas externos con la debida formación para que se ocupen de la gestión de la prevención de riesgos. Con ello se resolverían las dificultades prácticas que en las pequeñas empresas tiene el ejercicio de la actividad preventiva por el propio empresario y a través de la designación de trabajadores, en los casos en que está autorizado el uso de dichas modalidades.
- Modificar la normativa vigente, a fin de evitar el fraccionamiento del sistema preventivo de la empresa, para introducir la exigencia de que la prevención se lleve a cabo bien con medios propios, bien acudiendo a servicios de prevención ajenos, pero no con una mezcla de ambos.
- Aprobar una normativa que regule de forma completa y homogénea la actividad de auditoría, comprendiendo de manera singular:
 - La definición del plazo de realización de la auditoría inicial, que deberá ser razonablemente breve a partir de la constitución del servicio de prevención, por ejemplo tres meses, así como la revisión de la periodicidad con que han de efectuarse las auditorías para que tengan virtualidad, pues el periodo actualmente previsto de cinco años parece excesivo.
 - La especificación de cuáles han de ser el ámbito, metodología y contenidos de la auditoría, incluida la definición de las características de su informe final.

- La concreción de la formación o titulación requerida para ejercer como auditor en prevención de riesgos laborales.
 - Armonizar los criterios de acreditación de las entidades auditoras que actúan en el campo de la prevención de riesgos laborales.
 - Procurar una mayor intervención pública sobre las entidades privadas autorizadas para actuar como auditoras.
 - Establecer los mecanismos de garantía apropiados para asegurar que las deficiencias detectadas por los auditores serán corregidas en un plazo razonablemente breve.
- **Apéndice sobre construcción**
 - Incorporar en la comunicación de apertura de centro de trabajo datos adicionales relativos al modelo organizativo de prevención, previsiones sobre la evaluación de riesgos, etc., y reducir, de acuerdo con la propuesta realizada para otras actividades peligrosas, el plazo de presentación en el sector.
 - Introducir un deber general de prevención del responsable último del centro de trabajo en el que prestan actividad varias empresas, así como garantías de efectivo cumplimiento de las responsabilidades solidarias en los supuestos de concurrencia de varias empresas (pudiendo declararse nulos y sin efecto los pactos de exención parcial o total de responsabilidad que pudieran suscribirse entre los titulares de las empresas principales, contratadas y subcontratadas).
 - Intensificar, desde el punto de vista preventivo, la formación de los coordinadores de seguridad y salud en obras de edificación y de ingeniería civil como titulados de grado medio y superior que la Ley de Ordenación de la Edificación identifica como agentes de la edificación (director de obra, arquitecto superior, director de ejecución de obra, arquitecto técnico).
 - Implantar una cartilla profesional para los trabajadores del sector en la que figure la categoría profesional del trabajador y los periodos de

ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

- Establecer, en el estudio de salud y seguridad, la capacitación preventiva que deben acreditar los constructores, subcontratistas y jefes de obra, en el proceso de contratación de la ejecución de la obra, aclarando los deberes al respecto de la empresa principal
- Permitir que el promotor de obra "no profesional" designe un director de proyecto que respondiera en su nombre, a fin de evitar que, por la equiparación en la normativa española del promotor profesional con el no profesional a efectos de imputación de responsabilidades y obligaciones, en ciertos casos, como la comunidad de propietarios, se produzca una desproporción entre la capacidad de control efectivo y de participación en la generación de riesgos del promotor no profesional y las sanciones administrativas que se le pueden imponer.
- Modificar el modelo de representación de los trabajadores en obras de construcción, notoriamente insatisfactorio por la temporalidad de las mismas, que habitualmente impide la celebración de elecciones a delegados de personal, determinando una grave carencia de delegados de prevención en las obras. La modificación implicaría:
 - Implantar delegados de prevención de zona, habilitados por los sindicatos correspondientes, con funciones preventivas sobre un conjunto de obras en una zona geográfica determinada.
 - Elegir un delegado de prevención en la obra con una fórmula similar a la prevista en la Disposición Adicional 4ª de la LPRL, pero eliminando el requisito de antigüedad. El coste de la actividad preventiva de este trabajador (número de horas al mes dedicado a esta actividad) debería presupuestarse en el estudio de seguridad correspondiente a la obra.

Como resumen , la relación entre la siniestralidad y el sistema productivo se establece afectando principalmente a quienes tienen baja capacidad de negociación de las condiciones de trabajo (los jóvenes, los trabajadores con contrato no fijo y

quienes llevan poco tiempo en el puesto de trabajo) y concentrando el riesgo en determinadas actividades, siendo la construcción una de ellas, también en las empresas débiles afectadas por la descentralización productiva por vía de la fragmentación empresarial o la subcontratación.

Tradicionalmente, los programas de seguridad y salud en el trabajo en la construcción se han centrado en la prevención de los accidentes ya que éstos son inmediatamente visibles y directamente imputables al puesto de trabajo. Sin embargo, se ha centrado poco en las enfermedades laborales (a veces mortales) ya que suelen tardar algún tiempo en aparecer y no se puede achacar directamente al puesto de trabajo y más en un sector tan variable como es el de la construcción. El problema es que la salud de los trabajadores puede verse afectada después de muchos años de haber estado expuestos a un determinado agente o contaminante en la obra, por lo que la información estadística referente a enfermedades profesionales es poco precisa. Por otro lado, hay que agregar que el sistema de información estadística no sólo excluye a los trabajadores autónomos en general, sino que subestima, en según que casos el número de accidentes graves y mortales ya que muchas veces tan solo se contabiliza como accidente mortal aquel en el que el trabajador muere inmediatamente y no aquellos en los que el trabajador muere dos días después en el hospital.

1.1 ESTADÍSTICAS LABORALES DE ACCIDENTALIDAD EN ESPAÑA

- Baja la población activa y baja la siniestralidad laboral: 5% de trabajadores ocupados menos. Se pasa de 16.681.200 a 15.235.618 de media de la población afiliada con las contingencias de accidentes de trabajo cubiertas. La reducción de empleo en el sector de la construcción es aproximadamente del 20%.
- La bajada de la siniestralidad no es tan alta en aquellos sectores en los que la población activa es aproximadamente la misma respecto al año 2008. Este es el caso del sector Servicios.
- Menos contratos temporales suponen menos accidentes laborales. Otro factor que puede incidir en la reducción de la siniestralidad es el descenso de la temporalidad en el último año (desciende un 14,7%). No hay que olvidar que las condiciones laborales

son un factor que incide directamente en los accidentes laborales y la temporalidad es un riesgo importante para la materialización del accidente.

- Las ocupaciones de menor capacitación es donde se concentra el mayor número de accidentes.
- Mientras que en los hombres se reduce el número de accidentes, en las mujeres va en aumento.
- Si se tienen en cuenta los índices de incidencia (nº de accidentes por cada 100.000 trabajadores) destaca la variación al alza que han tenido tanto los accidentes sin baja (221,09) como las enfermedades profesionales (5,95), todo ello pese a la infradeclaración e infradiagnóstico de las mismas.
- En los últimos 10 años, en España no se ha registrado ninguna declaración de enfermedades profesionales mortales (pese a que la Seguridad Social tiene constancia de que cada año, en nuestro país, se producen muertes a causa de cánceres de origen profesional).
- A la vista de los datos se puede concluir que los culpables de la siniestralidad son: la temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la falta de formación, la falta de experiencia laboral y, en gran medida, la ausencia de prevención de riesgos laborales en la pequeña y muy pequeña empresa española.
- De 2006 a 2009 han aumentado las actuaciones de la Fiscalía (los escritos de acusación del Ministerio fiscal pasan de 350 en 2006 a 852 en 2009). Muchos accidentes laborales han pasado a estar en la vía penal con sentencias resolutorias que han penalizado a los empresarios incumplidores de diferentes formas, llevando incluso a algunos a la cárcel si el delito era merecedor de ello.
- La Inspección de Trabajo ha aumentado sus Actividades en el área de Seguridad y Salud Laboral en 2.313 actuaciones pese a la bajada de empresas inscritas en un 5,06%. De los resultados de estas Actuaciones se puede destacar la mejora general de la prevención en las empresas visitadas, aunque una de cada tres ha recibido un requerimiento por parte de la Inspección. Un 10% se les levantó acta de infracción y

se ha producido un total de 2.788 propuestas de recargo de prestaciones. De todo ello podemos intuir que en el tejido empresarial español se siguen produciendo fallos que dan origen a daños a la salud de los trabajadores de mayor o menor gravedad.

2. HISTORIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA Y NAVARRA.

2.1 HISTORIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

En este espacio se procede a realizar un recorrido por los acontecimientos más importantes relacionados con la Seguridad e Higiene Industrial. Se puede diferenciar claramente las siguientes épocas:

- El primer intervencionismo preventivo (1840-1883)
- La consolidación del intervencionismo estatal con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores (1883-1936)
- Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del trabajo(1944)
- Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Seguridad Social(1963-1966)
- El Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1971)

2.1.1 EL PRIMER INTERVENCIONISMO PREVENTIVO (1840-1883)

En el verano de 1855 tuvo lugar una de las primeras huelgas generales con reivindicaciones laborales dando lugar a los primeros escritos de higiene industrial desgajados de las higienes públicas.

En 1856 Pedro Monlau i Roca (1808-1871) escribe, bajo el nombre de *Higiene Industrial*, 20 medidas que serían la base prevencionista de España. Se tardaría casi medio siglo en proyectarse esas medidas sobre resoluciones administrativas realmente operativas. Durante esos años se inicia en España la producción de una cierta literatura higienista que se iba lentamente diferenciando del tratamiento de las higienes públicas para ir situándose en los territorios de la producción fabril.

En 1871 Monlau publica la tercera edición de sus *Elementos de Higiene Pública*. Se puede entender como una estrategia para evitar riesgos y accidentes que insinuaban la idea de la responsabilidad exclusiva del obrero en su siniestralidad por acceder a un oficio o puesto de trabajo para el que fisiológicamente no reunían las adecuadas condiciones. El diseño ergonómico moderno serviría corregir el asunto, trasladando la

“función de adecuación diferencial” del cuerpo del trabajador a la estructura de la máquina más la organización de la actividad. Lo que realmente habrá que seleccionar para evitar los accidentes no es otra cosa que las condiciones de trabajo.

La Ley Republicana del 24 de Julio de 1873, 30 años más tarde que la francesa, fue la primera ley intervencionista española que intentó romper el monopolio de los empresarios sobre el trabajador. Supuso el primer paso para la figura posterior de la inspección de trabajo.

2.1.2. LA CONSOLIDACIÓN DEL INTERVENCIONISMO ESTATAL CON RESPETO A LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES (1883-1936)

La creación de la Comisión de Reformas Sociales (CRS), en 1883, funcionaría realmente como el gran catalizador de toda la problemática social española relacionada con el trabajo desde hacía más de cuarenta años. Aunque sus consecuencias prácticas no se viesen hasta 1900, su labor la podemos entender como punto de arranque de toda la reforma social española.

Probablemente su actuación más importante fue en 1884 Residió en la creación, fomento y análisis de su macroencuesta de 223 preguntas referentes a siniestralidad, trabajo de mujeres y niños, jornada, habitabilidad y condiciones higiénicas. La novedad de esos cuestionarios consistía en que la fuente de información utilizada descansaba en el trabajador como persona individual. Se obtuvieron unas reivindicaciones de índole preventiva que, ambientales o de dispositivos de seguridad en las máquinas, se presentaban con menor peso que el salario, la duración de la jornada o el derecho de asociación. Lo que parecía emerger eran unas reivindicaciones primarias y básicas de seguridad y supervivencia cuya clave estaría en potentes percepciones de indefensión y pobreza enmarcadas en un determinado modelo de relaciones de trabajo.

La entrada del nuevo siglo, iniciado con la Ley de 30 de Enero sobre Accidentes de trabajo, institucionaliza el diseño asistencial-reparador. La legislación de 1900, incluida la fundación del Instituto de reformas Sociales (RCS), funcionó como impulsor de la cultura higiénico-industrial española no sólo por toda la problemática técnica y forense relacionada con la visualización legal de accidentes y

enfermedades, sino además, permitiendo cada vez más la emergencia de los aspectos preventivos en un marco legislativo en el que, descontando el “Catálogo de mecanismo preventivos” no habían sido totalmente contemplados. La apuesta intervencionista del estado va avanzando en la construcción de su andamiaje administrativo con la creación de dicho Instituto el 23 de Abril de 1903, pero no será hasta el 28 de Junio de 1907, cuando se apruebe un proyecto para la reforma de la Ley de Accidentes del Trabajo de 1900. Dicho proyecto intenta centralizar toda la estrategia preventiva, incluida la inspección, en el IRS intentando convertirse en un verdadero órgano administrativo de gestión absoluta de la prevención de riesgos y enfermedades en el trabajo.

A pesar de la tremenda conflictividad social de la época, en la que se entrelazaron paros, huelgas, resistencias constantes de la patronal y de poderes institucionales, coyuntura económica internacional adversa, los cinco primeros años de la Segunda República y, en particular, los del binomio republicano-socialista, más los pocos meses del Gobierno del frente Popular anteriores a la sublevación militar, constituyeron un tiempo realmente irrepetible en la historia española de la seguridad y salud de los trabajadores. Se legisló sobre lo más básico de la prevención como pudo ser el señalamiento de las obligaciones mínimas de prevención para los empresarios industriales, la jornada de 48 horas semanales, la limitación de la jornada de trabajo en las minas, el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y el protagonismo de los Delegados de Trabajo

A partir de los años veinte, la cultura profesional de los médicos y técnicos españoles sobre seguridad y salud laboral habría alcanzado un nivel bastante óptimo.

De los años que van de 1936 a 1939 no se sabe mucho en cuanto a medidas y estrategias de cobertura de la salud de los trabajadores. El esfuerzo bélico enmascaró las voluntades civiles del gobierno de la República, cuya última piedra del edificio de la seguridad laboral sería la promulgación del primer catálogo español de enfermedades profesionales unos días antes del comienzo de la sublevación.

Con la llegada del nuevo gobierno las instituciones propias del Derecho colectivo del trabajo republicano serán sustituidas por un sistema de sindicación obligatoria a través de una organización unitaria y mixta (la Organización Sindical Española) que

integra obligadamente en su seno a empresarios y trabajadores. La legislación sindical de 1940 vino a expresar normativamente los principios del Fuero del Trabajador. Todo esto supuso la desarticulación del movimiento obrero y, sólo a partir de 1960, resurgió la clase obrera organizada.

2.1.3. INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (1944)

La creación del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del trabajo por Decreto de 7 de Julio de 1944 supone un mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores, ya que preserva su salud, aumenta su eficiencia mediante recursos higiénico-sanitarios y una ordenación psicofisiológica del trabajo y serviría para combatir los riesgos laborales y las enfermedades paraprofesionales.

Los primeros instrumentos jurídicos de la acción preventiva en los lugares de trabajo son:

- Los comités de Seguridad e Higiene del trabajo (1944) encargada de vigilar el cumplimiento de la legislación, investigar los accidentes, enseñanza y formación, así como la elaboración estadística.
- Jurados de Empresas (1947) cuya actividad se centra en estudiar y promover medidas de prevención, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo.
- Servicios Médicos de Empresa (1956) encargado de proteger la salud del trabajador

2.1.4 SERVICIO SOCIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1963-1966)

La acción protectora del sistema de Seguridad Social comprendería, además de la asistencia sanitaria y de las prestaciones económicas para las situaciones previstas, los servicios sociales establecidos en la propia Ley en materia de asistencia, medicina preventiva, higiene y seguridad en el trabajo, recuperación y rehabilitación de inválidos, empleo o colocación y promoción social.

2.1.5 EL PLAN NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (1971)

La década 1970-1980 es la del despertar de la prevención laboral, después de muchos años de amplio recorrido legislativo sin rumbo definido.

Se inicia la década con la creación del consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo por Decreto 2891-1970, de 12 de Septiembre, seguido de dos acontecimientos legislativos coetáneos en el tiempo que marcan un giro en la prevención de los riesgos laborales:

- La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de Marzo de 1971, que actualiza y pone al día la legislación preventiva, después de treinta años bajo el Reglamento general de Seguridad e Higiene en el trabajo (1940)
- El Plan Nacional de Higiene y Seguridad del trabajo que supuso la presencia en el mundo laboral de importantes medios técnicos y humanos dedicados a la prevención laboral.

2.1.6. EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DESDE 1971

En 1970 se contabilizan en España 2.100.000 accidentes de trabajo, de los cuales 2.693 son mortales y 15.070 ocasionan lesiones definitivas que se indemnizan por baremo. En la misma línea las cifras de pensionistas por enfermedad profesional pasan de 20.735 en 1965 a 33.412 en 1969. El costo total de los accidentes de trabajo en 1970 se estimó en 124.000 millones de pesetas de la época, lo que representaba el 7% de la renta nacional.

En ese mismo año existían en nuestro país 2.433 Servicios Médicos de Empresa Autónomos y 294 Mancomunidades de Servicios Médicos que atendían a 1.984 empresas.

El total de trabajadores a los que se prestaba asistencia era de 1.718.000, lo que representaba el 20% de los trabajadores por cuenta ajena en números redondos.

En este panorama histórico es lógico que se plantee la necesidad de abordar el problema y se acometan una serie de reformas legislativas y se pongan en marcha iniciativas que intenten atajar los accidentes y lesiones así como los costes económicos.

Aparece la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo a la vez que se formula un Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

El Plan Nacional se aprueba por Orden de 9 de marzo de 1971 y responde a lo establecido en:

- Artículo 4º de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966.
- Orden Ministerial de 7 de abril de 1970 por la que se encomienda a la Dirección General de la Seguridad Social la formulación y realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- Decreto 2891/1970 de 12 de septiembre, del Ministerio de Trabajo, por el que se crea el Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Treinta años después el Desarrollo del Plan Nacional ha conducido, en un contexto socio-político totalmente distinto al que existía en el momento de su nacimiento, a un Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a otros diecisiete, equivalentes autonómicos, y la Ordenanza se ha transformado en una Ley y una serie de disposiciones reglamentarias de desarrollo de la misma.

España se ha incorporado a la Unión Europea y la legislación comunitaria se ha transpuesto al ordenamiento legal de nuestro país.

La Orden Ministerial que aprueba el Plan Nacional establece la creación de Servicios Técnicos de Seguridad en las empresas que cuenten con Servicios Médicos Autónomos y la realización de las acciones preventivas en los aspectos médico y técnico en las pequeñas y medianas empresas.

En el Preámbulo de la Orden de creación se dice textualmente "...se hace necesaria la articulación de todas y cada una de ellas (refiriéndose a las acciones preventivas), recogiendo en la presente Orden, tanto el aspecto funcional, cuanto el de ejecución y coordinación de las acciones preventivas expuestas en las citadas directrices y, concretamente, las que se refieren a la formación de la conciencia y en materia de higiene y seguridad del trabajo; normalización y racionalización, tanto de la gestión de accidentes como de los mecanismos y medios de protección para evitarlos; así como de la necesaria integración de todas las acciones ejercidas por aquellos Organismos que, bien por imperativo legal, reglamentario o por la vía de colaboración, tienen reconocidas o vienen realizando actuaciones en esta materia".

El Plan Nacional pretendía, como así lo indicaba su Art. 1º, las siguientes acciones:

- Una acción formativa en materia de higiene y seguridad del trabajo; tanto en el ámbito de los trabajadores, como en los Centro de Enseñanza Técnica, de nivel superior y medio.
- Fortalecer la red de asesoramiento técnico-preventivo y clínico laboral; potenciando la capacidad de investigación del actual Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y creando Institutos Territoriales, en donde se haga necesaria su implantación.
- Crear los Servicios Técnicos de Seguridad, en las empresas que cuenten con Servicios Médicos Autónomos.

En las medianas y pequeñas empresas, las acciones preventivas se realizarán, en los aspectos médicos y técnicos, por los Centros de Higiene y Seguridad del Trabajo.

- Establecer las directrices a que deben ajustarse las acciones preventivas en las Mutualidades Laborales y Mutuas Patronales, para lograr su coordinación.
- Una serie de acciones generales, como son: el control estadístico y la normalización de medios de protección, de la gestión de accidentes de trabajo, de las campañas de prevención laboral.

La ejecución de estas acciones preventivas se realizarían, según el Art. 2º, a través de:

- Los Institutos Territoriales de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- Los Consejos Provinciales de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- Los Gabinetes Técnicos Provinciales.
- Los Centros de Higiene y Seguridad del Trabajo.

La creación de estructuras como los Institutos Territoriales, Gabinetes Técnicos y Centros respondía a la necesidad de extender las acciones preventivas a las pequeñas y medianas empresas y de contribuir a la formación de especialistas en Higiene y Seguridad del Trabajo, ya que la Medicina del Trabajo con mayor tradición tenía sus propios medios para la formación a través del Instituto de Medicina del Trabajo y la Escuela de Medicina para la formación de los médicos y ATS y enfermeros de empresa.

La carencia de especialistas era especialmente acusada en la Higiene del Trabajo, rama que sólo tenía un pequeño desarrollo en el Instituto Nacional de Medicina del Trabajo.

Se configuran los Institutos Territoriales como: Centros Técnicos de asesoramiento y formación, para el área de su competencia. Dependen, orgánicamente de la Dirección Ejecutiva del Plan Nacional y funcionalmente del Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo. A ellos les compete:

- Asesorar en las materias propias de su competencia a los Gabinetes Técnicos Provinciales.
- Emitir dictámenes a requerimiento de Autoridades y Organismos.
- Formar especialistas en Higiene y Seguridad del Trabajo.

Los Gabinetes Técnicos Provinciales se configuran como los órganos de trabajo de los Consejos Provinciales de Higiene y Seguridad del Trabajo a los que les corresponde la supervisión y el control de las medidas del Plan Nacional de la provincia en la que radique, así como el asesoramiento y coordinación de todos los órganos que tengan atribuidas competencias en esta materia.

El desarrollo del Plan se completa con la creación de una red de Centros en la mayoría de las provincias que se van a encargar de realizar, para la pequeña y mediana empresa, lo siguiente:

- Los reconocimientos médicos reglamentarios.
- Analizar y valorar periódicamente las condiciones higiénicas generales de los locales, centros de trabajo y servicios higiénico-sanitarios de las empresas.
- Asesorar sobre las medidas de seguridad que deba implantar la empresa, según sus características y riesgos.
- Cuantas medidas sean necesarias para la mayor eficacia en orden a la prevención de riesgos.

A través de los Centros de Higiene y Seguridad del Trabajo el Plan Nacional intenta llevar los Servicios Médicos de Empresa hasta las empresas de menos de 100 trabajadores, llegando inclusive hasta los trabajadores agrícolas tradicionalmente olvidados.

La implantación en los Gabinetes Técnicos Provinciales de instalaciones fijas conocidas como Circuitos de Reconocimiento Médico, se complementa con la puesta en funcionamiento de Equipos Móviles de Reconocimiento que, básicamente, tienen la misma dotación que los circuitos y que se desplazan al medio rural o a polígonos industriales o a las provincias donde los Circuitos no han sido puestos en funcionamiento aún.

Tanto en Circuitos como a través de Unidades Móviles, las pruebas que se realizan están estandarizadas y responden a la filosofía que habían inspirado los reconocimientos establecidos en el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, aprobado por Decreto 10 junio de 1959 y por Orden Ministerial de 21 de noviembre del mismo año.

Se realiza un examen de visión y otro de audición y un examen clínico completo, amén de unas pruebas analíticas que completan las establecidas para los Servicios Médicos, con una serie de parámetros de bioquímica. Con independencia de lo

anterior, a los Circuitos se les dota, en casos en los que la inversión se justifica, de equipos de radiografía, electrocardiografía y exploración funcional respiratoria.

El Plan Nacional desarrolla 4 Institutos Territoriales, Madrid, Barcelona, Bilbao y Sevilla que se equipan, desde el punto de vista médico, con la tecnología precisa para poder desarrollar labores de asesoramiento a los Circuitos. De este modo, se puede realizar la valoración del estudio e investigación aplicada en el campo de las enfermedades profesionales y actuar en el campo de la formación en Medicina del Trabajo.

Además de lo anterior, el Plan Nacional, por delegación de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa (OSME), asume las competencias de inspección y asesoramiento de los Servicios Médicos de Empresa, establecidos por la Orden de 8 de abril de 1959, del Ministerio de Trabajo, Orden que desarrollaba el Art. 27 del Decreto de 6 de febrero de 1959, que reorganizaba el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, encuadrándose en el Instituto Nacional de Previsión.

La labor inspectora y asesora de los Servicios Médicos de Empresa se realiza hasta 1986, fecha en que se trasladan al INSALUD, en función de las modificaciones legislativas que la promulgación de la vigente Ley General de Sanidad (14/1986 de 25 de abril) establece.

En 1975 los cuatro Institutos Territoriales así como la red de centros puesta en funcionamiento se suman a la labor de formación de técnicos tanto en Higiene como en Seguridad en el Trabajo que se comenzó a desarrollar a partir de 1971. Los higienistas industriales se han formado en Estados Unidos en el NIOSH y se han incorporado a los laboratorios de los Instituto Territoriales y Centros más importantes cuyos laboratorios han sido dotados de las más modernas técnicas para los análisis y evaluación de los ambientes industriales

El final de la dictadura y el cambio socio-político que comienza a hacerse notar tiene su traducción y su repercusión en la vida del Plan Nacional.

El Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo tuvo una vida corta pues, por el Real Decreto 2133/1976 de 10 de agosto, se crea el Servicio Social de Higiene y

Seguridad en el trabajo por el Ministerio de Trabajo que sustituye al Plan Nacional en todas sus funciones y competencias

En el Servicio Social se integran el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo y la OSME; es decir, todos los organismos de los que dependen la Medicina del Trabajo y los Servicios Médicos de Empresa.

El Servicio Social desaparece por el Decreto 36/1978 de 16 de noviembre. Sus funciones son asumidas por el nuevo organismo que se crea por este Decreto, el Instituto Nacional de Seguridad de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dicho Instituto se reorganiza posteriormente por el Real Decreto 577/1982 de 17 de marzo y se estructura en base a lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Los cambios estructurales en la Administración del Estado Español hacen que los Gabinetes Técnicos Provinciales, con los correspondientes Centros, sean transferidos a las Comunidades Autónomas que asumen las competencias en materia de Seguridad e Higiene en coordinación y cooperación con el Instituto Nacional, el cual, se configura como el órgano Científico Técnico especializado de la Administración General del Estado. Su misión es de análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Así mismo, el Instituto Nacional actuará como centro de referencia nacional ante la Instituciones de la Unión Europea garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

El Instituto Nacional ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

La evolución de España ha supuesto que las motivaciones y condicionamientos que llevaron a la promulgación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se transformaran. Se debe tener en cuenta también que se ha pasado de una Orden Ministerial a una Ley que responde, por un lado, a un mandato Constitucional y, por otro, a la pertenencia de España a la Unión Europea.

Es imprescindible que se recuerde que durante estos años se ha procedido a una total renovación de las estructuras de la Prevención, no sólo en el ámbito médico, sino también en los de la Seguridad y sobre todo en la Higiene Industrial o Higiene del Trabajo. A la vez se han incorporado nuevas disciplinas como la Ergonomía o la Psicología, lo que proporciona a la Prevención de Riesgos Laborales un enfoque globalizador que tiene al hombre como centro de atención en su plena integridad, la introducción de técnicas de última generación, las aplicaciones epidemiológicas y la actuación coordinada, son un avance que en los últimos treinta años han guiado la acción preventiva a nivel mundial.

2.2 HISTORIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN NAVARRA

La sensibilidad de la Comunidad Foral hacia los temas relacionados con la salud laboral ha sido clara y así es reconocido en el resto de España desde hace años. También es reconocida la visión integradora que en esta materia que se ha mantenido en Navarra. Prácticamente desde el momento de recibir las transferencias en materia de seguridad e higiene, en 1986, el Gobierno de Navarra adscribió dichos medios y funciones al Departamento de Salud. En 1990 se publicó la Ley Foral de Salud, con una importante referencia a la salud laboral. El Plan de Salud de Navarra, aprobado en 1991, también contemplaba la seguridad y salud en el trabajo. En enero de 1993 se produjo un cambio sustancial al crearse el Instituto Navarro de Salud Laboral, organismo autónomo adscrito al Departamento de Salud. Se aprobó por el Gobierno de Navarra a propuesta conjunta de los consejeros de Salud, de Presidencia y de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo. Este acto de coordinación administrativa pretendía coordinar e integrar, a través de un solo órgano técnico, todas las acciones y estructuras en estos temas.

Con todas estas actuaciones se ha pretendido superar visiones fragmentarias dentro del binomio Salud-Trabajo. Se tiene en cuenta no sólo el ámbito de las relaciones laborales sino también el de la promoción y protección de la salud, en el que los trabajadores deben incluirse como cualquier ciudadano. Se parte de una concepción amplia de la salud, extendiendo la acción preventiva y protectora a todos los campos,

incluido el laboral. Respetando la concepción integral e integrada de salud no se puede dividir a una persona en ciudadano o trabajador, según la hora del día en que se le vea.

Un hito importante en esta materia es el nuevo enfoque derivado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que pretende pasar de la anterior cultura reactiva a otra eminentemente preventiva. Esta Ley y sus normas de desarrollo establecen unos principios básicos que se pueden resumir en universalización, coordinación, información, formación, participación, prevención, responsabilidad empresarial, integración, evaluación, planificación y actuación multidisciplinar; y continúan vigentes los apartados referidos a la salud laboral establecidos en la Ley General de Sanidad. Desde un principio era patente la necesidad de disponer de un marco de exposición de la política intersectorial de salud laboral en Navarra, que fijase los objetivos y las vías de colaboración entre las instancias interesadas para alcanzarlos y respondiese a las necesidades de la sociedad Navarra en seguridad y salud en el trabajo, que no es otra cosa que un Plan de Salud Laboral, ya que sin él es difícil conseguir una acción eficaz. La ingente normativa de prevención de riesgos laborales publicada en los últimos años aconsejó demorar su aprobación definitiva, al considerar que debía ir en paralelo con el sentir de estas normas y el nuevo enfoque preventivo.

Este Plan fue presentado ante el Consejo de Gobierno del Instituto Navarro de Salud Laboral el 27 de octubre de 1998 y ante el Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo el 3 de noviembre de dicho año. Además está en perfecta concordancia con el Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral aprobado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el 29 de octubre de 1998. El Plan de Salud Laboral de Navarra fue aprobado por el Gobierno en la sesión del 1 de marzo de 1999, siendo remitido posteriormente al Parlamento Foral.

Se parte de la situación de salud laboral en Navarra presentando una relación de los principales problemas, obtenidos de los datos de cinco exhaustivos trabajos. Estos estudios son el Diagnóstico de salud laboral, la Encuesta Navarra de salud y condiciones de trabajo (2.100 empresas y 2.500 trabajadores), el Programa de seguimiento de la implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1.400 pequeñas y medianas empresas), el Repertorio legislativo de salud laboral y el

Estudio de las referencias sobre salud y seguridad en el trabajo en los convenios colectivos.

Tras dichos trabajos se identificaron los principales problemas, que se describen sucintamente a continuación. El paro descende pero sigue siendo importante el femenino. Aumenta el número de trabajadores afiliados a regímenes especiales, lo que dificulta conocer la incidencia de lesiones laborales. La contratación laboral se incrementa sobre todo a costa de la temporal, surgiendo las empresas de trabajo temporal. El número de pequeñas y medianas empresas es altísimo, haciéndose más difícil la prevención. Es muy escasa la información sobre exposición a riesgos laborales sin reglamentación específica. Se observan serias deficiencias en los modelos y en la cumplimentación de los partes de siniestralidad laboral. Coexisten índices altos de accidentes de trabajo y subdeclaración de enfermedades profesionales. Es anecdótica la detección de enfermedades relacionadas con el trabajo. Es patente la dificultad para relacionar con el trabajo los procesos de incapacidad de aparente etiología común. En los demás registros (Mortalidad, EDO, Cáncer,...) se contemplan poco los aspectos laborales. La vigilancia de la salud suele ser inespecífica. Los trabajadores sienten riesgos con la postura, ven alta la carga de trabajo, consideran escasa la información, la formación y los estudios de puestos y consideran ineficaces los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. La cultura preventiva apenas ha calado en las empresas y la aplicación práctica de las normas en los centros de trabajo es mínima. Y estas materias siguen ocupando una parcela pequeña en los convenios colectivos.

El plan presenta cuatro grandes líneas estratégicas, dieciocho objetivos estratégicos, cuarenta y dos áreas clave de resultados y ciento diecisiete objetivos operacionales. La primera línea estratégica pretende crear demanda social de salud laboral para alcanzar un estado de opinión preventivo. La segunda opta por definir estructuras participativas y actuaciones coordinadas. La tercera busca conseguir la universalización de actuaciones, considerando el conjunto de agentes y ámbitos afectados y sus características. Y la última incide en la flexibilización y tecnificación de la normativa para alcanzar su adaptación a los diferentes sectores y tipos.

Se resumen a continuación las distintas acciones del plan. Contemplar la salud laboral en los convenios colectivos y acuerdos. Incluir en las historias clínicas los aspectos laborales en aras a una visión integral e integrada de la salud. Desarrollar la

Ley de Prevención de Riesgos Laborales de forma adecuada y concreta en el ámbito de cada centro de trabajo. Reforzar la información, divulgación y formación para lograr una cultura preventiva, tanto a nivel de empresa como general. Incentivar las actividades preventivas y reforzar la vigilancia y la potestad sancionadora. Potenciar la salud laboral en los diferentes niveles y programas educativos. Integrar la seguridad y la calidad. Asumir desde el Instituto Navarro de Salud Laboral el liderazgo para impulsar las iniciativas. Reforzar en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral las actuaciones en prevención de riesgos laborales, tanto en relación con sus empleados públicos como con otras personas y empresas. Colaborar con las demás Administraciones públicas. Potenciar el funcionamiento coordinado de la Administración con empresas, sindicatos y otras entidades. Crear equipos multidisciplinares para fomentar el asesoramiento y apoyo, la participación y la cooperación de los distintos agentes. Impulsar la creación y mantenimiento de empleo estable e indefinido. Desarrollar programas preventivos orientados a grupos específicos con características peculiares (mujeres, autónomos, empresas de trabajo temporal, PYMES, colectivos desfavorecidos,...), así como a las particularidades de los distintos sectores económicos. Poner en marcha acciones para reducir la incidencia de riesgos y daños, así como promocionar la salud en el trabajo. Desarrollar un sistema de información y una adecuada vigilancia epidemiológica. Realizar acciones normativas y técnicas complementarias para una actuación más eficaz.

Este plan cuatrienal (1999-2002) tiene un carácter interdepartamental, afectando en mayor o menor medida a los distintos órganos de la Administración de la Comunidad Foral; va dirigido al conjunto de empresas de Navarra y a todos los trabajadores, sean asalariados o no, integra actuaciones sanitarias y laborales junto a otras y por último contempla la participación de los distintos agentes implicados. La meta del Plan de Salud Laboral es mejorar las condiciones de trabajo y salud en Navarra, logrando una auténtica prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo y una protección integral de la salud de los trabajadores.

3.LEGISLACIÓN REFERENTE A LOS RIESGOS LABORALES

3.1. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995

Esta Ley tiene por objeto promover la Seguridad y Salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y en el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Desde su entrada en vigor, en Febrero de 1996, todas las empresas están obligadas a cumplir con sus obligaciones sobre prevención de riesgos laborales.

Esta Ley debe aplicarse en los siguientes casos:

- Todas las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores
- Funcionarios y personal contratado por la Administración
- Sociedades cooperativas si hay socios que prestan su trabajo personal

Quedan excluidos los siguientes tipos de trabajadores:

- Aquellos cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de policías, seguridad...Es probable que un bombero deba soportar temperaturas excesivamente elevadas para rescatar a los ciudadanos.
- Trabajadores del hogar

3.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA LEY. CAPÍTULOS EN LOS QUE SE DIVIDE.

i.Capítulo I: Objeto ámbito de aplicaciones y Definiciones

El objeto de la Ley es la promoción de la salud y seguridad de los trabajadores.

Para ello expresa los pilares de los siguientes conceptos:

- Prevención de riesgos
- Información, consulta y participación
- Formación en materia preventiva

Hay que tener en cuenta que no se verán afectados por dicha Ley los siguientes trabajadores:

- Fuerzas armadas, policía y seguridad
- Protección civil(en catástrofes)
- Establecimientos penitenciarios
- Servicios del hogar

Sin embargos todos aquellos incluidos en los siguientes grupos deberán cumplirla:

- Fabricantes, importadores y suministradores
- Trabajadores autónomo
- Personal civil de la administración Pública
- Socios de cooperativas que presten sus trabajo en ellas

En este capítulo se nos advierte de la generalidad de la condición de trabajo. Incluye aspectos como:

- Características de locales e instalaciones
- Naturaleza de agentes físicos, químicos o biológicos
- Procedimientos para la utilización de agentes físicos, químicos o biológicos
- Organización y ordenación del trabajo

ii. Capítulo II: Política en Materia de Prevención de Riesgos para proteger la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Se indican los objetivos, las normas reglamentarias y actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia laboral y sanitaria, así como, la cooperación entre las distintas administraciones

Es necesario comprender que la política preventiva compete a las Administraciones Públicas con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales. Las primeras participan de las siguientes formas:

- Promoviendo la prevención y asesoramiento en materia preventiva
- Velando por el cumplimiento e la normativa de prevención
- Sancionando el incumplimiento de la normativa

- Estableciendo los métodos de control y evaluación de las actividades sanitarias desarrolladas por los Servicios de Prevención
- Implantando los sistemas de información y realización de estudios epidemiológicos
- Supervisando la formación en materia de prevención
- Elaborando y divulgando los estudios e investigaciones

Por otro lado el Gobierno, junto con las organizaciones sindicales y empresariales, regulará los siguientes aspectos:

- Mínimos de condiciones de trabajo
- Limitaciones o prohibición de procesos que entrañen riesgos.
- Procedimientos de evaluaciones de riesgos(ER)
- Funcionamiento y control de los servicios de prevención
- Vigilancia de la salud y calificación de Escuelas Profesionales

A nivel específico las funciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo son:

- Asesoramiento técnico
- Promoción y realización de actividades de formación
- Colaboración con la Inspección de trabajo y organismo internacionales y de las Comunidades Autónomas
- Ser centro de referencia respecto a la Unión Europea.

Por otro lado, informa sobre las funciones de la Inspección de trabajo y seguridad Social son:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención
- Asesoramiento a empresarios y trabajadores sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención
- Asistencia a la Justicia en materia social
- Informar a la autoridad Laboral sobre accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales

- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones de los Servicios de Prevención
- Ordenar la paralización de trabajos antes riesgos graves e inminentes.

iii. Capítulo III: Derecho y Obligaciones

En este capítulo se procede a regular el derecho de los trabajadores y el deber del empresario de protegerlos frente a los riesgos laborales.

El empresario garantiza la seguridad y salud mediante los siguientes aspectos:

- Información, consulta y participación
- Formación en materia preventiva
- Paralización de la actividad ante un riesgo grave o inminente
- Vigilancia de la salud
- Elección de Equipos de Protección Individual
- Adaptación de puestos de trabajo ante características individuales (menores, embarazadas y discapacitados)

Además del empresario deben velar por su propia salud los propios trabajadores además de:

- Los representantes de los trabajadores
- Los trabajadores autónomos con respecto a otros empresarios
- Fabricantes y suministradores

También se incluye obligaciones para las Empresas de trabajo temporal y las subcontratas.

iv. Capítulo IV: Servicios de Prevención

Se establece las modalidades organizativas en prevención en las empresas y regula la actuación preventiva de las Mutuas de accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales. El Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/97) lo desarrolla más detalladamente.

Los conceptos más importantes en este capítulo son.

- El cumplimiento del deber de protección lo llevan a cabo:

- El propio empresario
- Uno o varios trabajadores designados
- Un Servicio de Prevención propio o ajeno
- La actividad preventiva deberá ser auditada si no existe un Servicio de Prevención
- Las Mutuas de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar funciones encomendadas a los Servicios de Prevención para las empresas asociadas

v. Capítulo V: Consulta y Participación de los trabajadores

En este capítulo se regula la consulta y participación de los trabajadores a través de los Delegados de prevención, así como, las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud como órgano primario y colegiado de participación.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materias de prevención y se eligen en función del número de trabajadores existentes en la empresa. Es a ellos, junto con el empresario y el Comité de Seguridad y Salud (representantes de los trabajadores, el empresario y/o sus representantes), a quien avisa el Inspector de Trabajo de su presencia. El resultado de dicha visita se entregará al empresario y a dichos Delegados de Prevención.

Los aspectos que el empresario debe consultar con los trabajadores o sus representantes son:

- La planificación y organización del trabajo
- La introducción de nuevas tecnologías
- La organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia
- Los procedimientos de información y documentación

vi. Capítulo VI: Obligaciones de los fabricantes importadores y suministradores

Los fabricantes, importadores y suministradores están obligados a

- Que la maquinaria, equipos y útiles no constituyan fuente de riesgo

- Que los productos químicos están envasados y etiquetados conforme a las normas vigentes
- Informar de las medidas de protección a usar
- Informar del correcto uso de sus productos

vii. Capítulo VII: Responsabilidades y Sanciones:

Establece la clasificación entre infracción leve, grave y muy grave además de indicar quiénes son los sujetos responsables de la Seguridad en una empresa:

- El empresario
- Servicios de Prevención Ajenos
- Entidades auditoras y formativas
- Promotores y propietarios de obras
- Trabajadores autónomos

3.2. REAL DECRETO 39/1997 DE REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

En este Decreto se establecen los responsables de la protección en la empresa de manera más específica.

- El empresario:
Asumirá personalmente la actividad preventiva si la empresa tiene menos de 6 trabajadores, desarrolla su actividad el centro de trabajo y está cualificado para tal labor
- Los Delegados de Prevención
Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y su número variará en función de la cantidad de trabajadores existentes.
Sus funciones son:
 - Colaborar con la dirección en la mejora preventiva
 - Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores
 - Ser consultados por el empresario

- Ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención
 - Recibir información por parte del empresario sobre las condiciones de trabajo
- Servicios de Protección Propios
Unidad organizativa específica donde sus miembros se dedican exclusivamente a la prevención
 - Servicios de Protección Ajenos
Se utilizará este servicio cuando no pueda existir un servicio de prevención propio o, en caso de existir, no asuma todas las actividades

3.3. LEY 54/2003 DE REFORMA DEL MARCO FORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Esta Ley dotó a España de un marco homologable en la seguridad y salud de los trabajadores a la Unión Europea.

Los objetivos básicos de esta Ley son los siguientes:

- Combatir activamente la siniestralidad laboral
- Fomentar una cultura de prevención de riesgos en el trabajo que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y excluya el cumplimiento formal o documental de tales obligaciones.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión e la empresa
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención y reforzar la función de vigilancia y control de la Inspección de trabajo.

3.3.1. Modificaciones de la Ley 31/1995

Las principales modificaciones que la Ley 54/2003 ha introducido en la Ley 31/1995 son:

- *Colaboración con la Inspección de trabajo:*

Los Funcionarios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y de las Comunidades Autónomas garantizan la colaboración pericial y el asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

- *Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa*

La prevención de riesgos laborales se integra en el sistema de gestión de empresa, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para la prevención preventiva.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de riesgos son:

- La evaluación de los Riesgos Laborales que analizan la naturaleza de la actividad y las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que lo desempeñan
- La Planificación de la Actividad Preventiva que elimina, reduce o controla los riesgos. Las actividades preventivas deberán disponer de un plazo de actuación, responsables y recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución y seguimiento continuo.

- *Coordinación de actividades empresariales*

- *Organización de recursos para las actividades preventivas*

Los recursos preventivos son:

- Uno o varios trabajadores designados
- Uno a varios miembros del servicio preventivo propio de la empresa
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados con la empresa

- Uno o varios trabajadores que reúnan los conocimientos cualificación y experiencia necesarios.

Los recursos preventivos serán necesarios cuando:

- Cuando los riesgos puedan agravarse o modificarse en el desarrollo de la actividad
- Cuando se realicen actividades o procedimientos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales
- Cuando lo requiera la Inspección de trabajo debido las condiciones de trabajo detectadas.

- *Competencias del Comité de Seguridad y Salud*

El Comité es un órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los trabajadores con competencias en la prevención de riesgos laborales

- *Reforzamiento de la vigilancia y del control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales*

Es obligatorio una colaboración pericial y asesoramiento de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con la Inspección Provincial de Trabajo

3.4. NORMATIVA APLICABLE EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En Navarra se ha aprobado el Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, que adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos con exclusión de determinadas actividades donde puede haber particularidades que lo impidan como policía, seguridad ... Ese Decreto ayuda a concretar para el ámbito de la Administración Foral las determinaciones de la Ley estatal de riesgos laborales y del Reglamento de los servicios de prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero).

Se introduce un sistema de consulta y participación de los empleados públicos en cumplimiento de lo dispuesto en la ley estatal. Dicha participación se articula por medio de la presencia de representantes de los empleados públicos tanto en los delegados de prevención como en los Comités de Seguridad y Salud. De hecho, el

artículo 8 establece el sistema de designación de delegados y el número de delegados elegir en cada unidad electoral en función del número de empleados públicos de dicha unidad.

Los Comités de Seguridad y Salud se conciben como órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos en esta materia.

Hay tres comités:

- Del Servicio Navarro de Salud-Osansubidea
- Del personal docente no universitario
- Del resto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos

Estos Comités están formados por los delegados de prevención del ámbito correspondiente, con independencia de que sean funcionarios o laborales, e igual número de representantes de la administración (en función del sector que define el Comité)

Como instrumento de coordinación de ellos tres Comités se crea el Coité Coordinador de Seguridad y Salud, formado por nueve delegados.

Para la organización de la prevención la Administración Foral opta por la modalidad legal de servicios de prevención propios. Para ello se constituye tres servicios propios de prevención:

- Del Servicio Navarro de Salud-Osansubidea
- Del personal docente no universitario
- Del resto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos

El Decreto Foral determina un número de especialistas o disciplinas preventivas que tiene que incluir estos servicios propios de prevención, indicando que las demás serán concertadas con una o más entidades especializadas.

Seguidamente se ocupa de las funciones y niveles de cualificación del personal que lleve a cabo las tareas de prevención de riesgos laborales, clasificándolo en tres grupos:

- Funciones de nivel básico
- Funciones de nivel intermedio
- Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

La formación de este personal se efectuará conforme a lo establecido en el reglamento estatal.

Finalmente, como instrumentos de control de los sistemas de prevención el Decreto Foral establece la obligatoriedad del sometimiento a un control periódico de auditorías o evaluaciones, que serán realizadas por el Instituto Navarro de Salud Laboral, al que se califica de órgano técnico especializado en la materia

3.5. EL CONTEXTO DE LA UNIÓN EUROPEA

3.5.1 FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA COMUNITARIA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Hasta la primera gran reforma de los Tratados de las Comunidades Europeas, el Acta Única Europea de 1986, no se puede hablar de una Política comunitaria en materia de seguridad y salud en el trabajo, propiamente dicha. Es a partir de la entrada en vigor en julio de 1987 de este Acta Única, que aporta los elementos jurídicos necesarios y definitivos para la puesta en marcha del Mercado Único. Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo de armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito. A la par que se reconocen e introducen políticas comunes, como la de Medio Ambiente y la relativa a Investigación y Desarrollo Tecnológico, por ejemplo, se aporta la base jurídica necesaria dentro del Título III relativo a la Política Social del Tratado CE: el

artículo *entonces* 118A, derogado y sustituido por el artículo 137.2 tras la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam. Hasta la entrada en vigor, el 1 de mayo de 1999, del Tratado de Ámsterdam de 1997, las directivas sobre seguridad y salud en el trabajo se basaban en el, entonces, artículo 118A

Con este artículo 137.2, se realiza una labor legislativa que consiste en la constitución de un cuerpo legal que armonice las legislaciones de los Estados Miembros en materia de seguridad y salud en el trabajo en unos niveles mínimos, a partir de los cuales se deberá avanzar progresivamente.

Se trata siempre de Directivas sobre Disposiciones mínimas de seguridad y de salud, que como tales necesitan de una transposición o desarrollo posterior en los respectivos derechos internos nacionales en el plazo por ellas señaladas, y donde podrán superarse dichos mínimos siempre que no se contradigan las demás disposiciones de los Tratados: por ejemplo, que no supongan un elemento de competencia desleal o un obstáculo para el funcionamiento del Mercado Único.

El objetivo fundamental es la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y para ello los Estados Miembros deben llevar a cabo una política que promueva la mejora, especialmente, del medio de trabajo.

Durante el período de la aplicación y desarrollo del Acta Única para la puesta en marcha del Mercado Único, es decir desde primero de julio de 1987 hasta el presente, se han adoptado las principales directivas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: la llamada Directiva Marco y las Directivas específicas derivadas de ella.

No obstante, con anterioridad y con una base jurídica correspondiente a la constitución del Mercado Común, según el Tratado CE (entonces CEE) de 1957, el antiguo artículo 100, ya se habían aprobado algunas Directivas, sobre señalización de seguridad en los centros de trabajo y sobre higiene industrial (exposición a cloruro de vinilo, plomo, amianto, ruido y ciertos potentes agentes cancerígenos del tipo *bifenilo*). Todas ellas demostraron con su aplicación la eficacia de una política comunitaria de seguridad y salud en el trabajo y han sido actualizadas y adaptadas a las disposiciones de la Directiva Marco.

También con anterioridad, se desarrollaron diversas acciones de promoción, cooperación y desarrollo de una cierta política comunitaria, de las que cabe destacar la creación en 1974 del Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud de los Trabajadores en los Centros de Trabajo, de composición tripartita con representantes de los Gobiernos, Sindicatos y Organizaciones Empresariales de cada uno de los Estados y la creación en 1975 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, que impulsa entre otras, acciones de promoción, estudio e investigación. También hay que añadir los cuatro Planes de Acción de la Comisión Europea en esta materia actualmente vigentes para el período 1996-2000.

Como información añadida se indican las funciones del Comité Consultivo para la Seguridad la Higiene y la Protección de la Salud en el lugar de trabajo:

- Asistir a la Comisión en la preparación y puesta en práctica de actividades en el ámbito de la Seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo.
Se excluye el ámbito de los Tratados CECA y EURATOM.
- Intercambiar puntos de vista y experiencias respecto a reglamentaciones existentes o en proyecto.
- Contribuir a elaborar un método común para resolver los problemas que se plantean en este ámbito determinar prioridades comunitarias y decidir medidas para su realización.
- Señalar a la Comisión los sectores donde se necesitan adquirir nuevos conocimientos y llevar a cabo acciones de formación e investigación.
- Definir, en el marco de los Programas de Acción Comunitaria, y en colaboración con el Órgano Permanente (1):
 - criterios y objetivos de la lucha contra los riesgos de accidentes de trabajo y los peligros para la salud en la empresa
 - métodos que permitan a las empresas y a su personal evaluar y mejorar el nivel de protección

- Contribuir a informar a las Administraciones Nacionales y a las Organizaciones sindicales y empresariales sobre proyectos comunitarios, a fin de facilitar su cooperación y promover códigos de buena práctica.

Por otro lado, un Plan de Acción de la Comisión Europea sería, lo siguiente

<p>IV PROGRAMA DE ACCIÓN de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo (1996 - 2000)</p> <p>I Medidas NO LEGISLATIVAS para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo</p> <p><i>Acción 1</i> Guías orientativas sobre la legislación</p> <p><i>Acción 2</i> Información, educación y formación sobre asuntos no legislativos</p> <p><i>Acción 3</i> Investigación, estudios y análisis sobre la aparición de nuevos riesgos</p> <p><i>Acción 4</i> Programa SAFE (Acciones de Seguridad para Europa)</p> <p>II Medidas LEGISLATIVAS</p> <p><i>Acción 5</i> Correcta aplicación de la legislación CE adoptada</p> <p><i>Acción 6</i> Progreso de las Propuestas presentadas al Consejo</p> <p><i>Acción 7</i> Revisión de la legislación CE</p> <p><i>Acción 8</i> Nuevas propuestas para: Actividades de alto riesgo Ciertas categorías de trabajadores</p> <p>III Seguridad y Salud en otras Políticas</p> <p><i>Acción 9</i> Mayor coherencia en la Comisión</p> <p><i>Acción 10</i> Vínculos con terceros países <i>asociados</i></p> <p><i>Acción 11</i> Cooperación</p>
--

En el ámbito del Tratado CE se han adoptado otras acciones, como las Recomendaciones, sin valor vinculante, sobre *Enfermedades Profesionales y Medicina del Trabajo*, o como las Directivas sobre *Prevención de Accidentes Graves* en

determinadas actividades industriales (industria química fundamentalmente) basadas principalmente en el *artículo 175* (antiguo *130s*) en el Título XIX relativo al Medio Ambiente². Se trata de las llamadas Directivas *post-Seveso* o *CORAG* (Control de Riesgos de Accidentes Graves).

En el ámbito del Tratado CECA, (*Comunidad Europea del Carbón y del Acero*), se han desarrollado siempre acciones y planes de seguridad y salud en las industrias extractivas y siderometalúrgicas, destacando la creación en 1957 del *Órgano Permanente para la Seguridad y la Salubridad en las Minas*, con representación de Gobiernos, Sindicatos y Organizaciones Empresariales del Sector.

En el marco del Tratado EURATOM, (*Comunidad Europea de la Energía Atómica*), cabe destacar las Directivas que desde 1959 se dirigen a la protección sanitaria, tanto de la población en general como de los trabajadores, contra los riesgos por exposición a radiaciones ionizantes.

3.5.2 LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL CONTEXTO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL MERCADO ÚNICO

El principal objetivo del desarrollo de la Comunidad Europea y, quizás su motor, prescindiendo de los históricos que movieron a sus fundadores en los años '50, ha sido y es, sin duda, el económico. No en balde el principal Tratado se llamaba de la Comunidad Económica Europea, hasta que en noviembre de 1993 entró en vigor el de la Unión Europea (Maastricht 1992) que lo ha cambiado por el actual de "Comunidad Europea".

No obstante, siempre se ha considerado, e incluso reconocido en los propios Tratados, que los posibles logros alcanzados en el campo de lo económico no serían tales si no se tradujeran en un verdadero progreso social. Así se reconoció en la reunión del Consejo Europeo de París en 1972, en plena crisis económica de los años '70, con la declaración de que el desarrollo económico no es un fin en sí mismo y debe permitir prioritariamente atenuar las disparidades de las condiciones de vida y traducirse en una mejora de la calidad de vida.

Ello supuso el primer impulso a una política comunitaria en particular sobre seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo hasta el Tratado de Ámsterdam no ha llegado a desarrollarse una verdadera *Política Social Común*. Los últimos intentos, que tuvieron la oposición del Reino Unido que entonces la consideró como exclusiva de los Estados y por lo tanto como no competencia de la Comunidad, han sido la *Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores* de 1989, asumida por solo 11 de los entonces doce Estados, más conocida por la *Carta Social*, (que no debe confundirse con la Carta así llamada del *Consejo de Europa*), y su no inclusión como Política Común en el Tratado de la Unión Europea, aunque permitida por el propio Reino Unido en un *Protocolo Adicional* para desarrollarse en el seno de la Comunidad sin que sea vinculante para él.

I
En consecuencia, en el ámbito legislativo comunitario, las Directivas sobre *disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud en el Trabajo* han sido hasta el Tratado de Ámsterdam, prácticamente la única expresión de la llamada "*Dimensión Social*" del *Mercado Único*.

Por otra parte, las Directivas del *Mercado Único*, basadas en el *artículo 95* (antiguo *100A*) del Tratado CE, que se refieren a la *Aproximación de las Legislaciones de los Estados Miembros* sobre los distintos productos que se pueden poner en circulación, contienen un casi exclusivo conjunto de disposiciones que se refieren a los requisitos básicos de seguridad y de salud que deben cumplir como condición necesaria para que tales productos se puedan comercializar. En otras palabras, en el *Mercado Único* solo pueden circular productos "*sanos y seguros*", entendiéndose por ello que utilizados correctamente por el usuario según las instrucciones facilitadas por el fabricante, distribuidor o importador, no supondrán ningún peligro para él, para otras personas y para el entorno.

Esta característica de tales Directivas del *Mercado Interior Único* resulta de muy especial relevancia desde la perspectiva de una política de seguridad y salud a desarrollar en cualquier empresa para la protección de los trabajadores. Como se verá mas adelante, tal política debe ser esencialmente preventiva, y como tal, las

acciones encaminadas a este objetivo para tener una mayor garantía de máxima eficacia deben dirigirse al origen de los posibles riesgos.

En este sentido, la aplicación de estas Directivas de Mercado Interior constituye un instrumento muy valioso para la seguridad y salud en el trabajo. Al impedir la circulación de productos que no sean "sanos y seguros", el empresario tendrá mucho avanzado en su deber de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores al adquirir los equipos y productos necesarios garantizados como "seguros". Solo le queda utilizarlos y mantenerlos de acuerdo con las instrucciones que les acompañan y aplicando correctamente lo dispuesto en las Directivas basadas en el *artículo 137.2* (antiguo *118A*) sobre seguridad y salud en el trabajo.

Visto desde la perspectiva de estas obligaciones del empresario para con la seguridad y salud de sus trabajadores, las Directivas del Mercado Único son una referencia indispensable, y casi siempre necesaria, constituyendo ambos conjuntos de Directivas, las *95* y las *137.2*, (*antes "100A"* y las *"118A"*), un cuerpo o sistema de disposiciones que confluyen en esos objetivos, complementándose en favor de una mayor garantía en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales con ocasión del trabajo.

3.5.3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL MARCO DE LA EMPRESA

En la primera sesión del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales siguiente a la entrada en vigor del *Acta Única*, mediante una Resolución que lleva por fecha el 21 de diciembre de 1987, se dio el impulso que conduciría a unos primeros cinco años de intenso trabajo legislativo que culminarían con la celebración del *Año Europeo de la Seguridad, la Higiene y la Salud en el Trabajo 1992-93* clausurado a finales del mes de octubre de 1993.

Con esta Resolución, el Consejo efectúa unas puntualizaciones sobre el desarrollo de una Política Comunitaria en materia de Seguridad y de Salud en el Trabajo. Considera que deben mantenerse al mismo nivel de importancia tanto los objetivos económicos como los sociales en el Mercado Único. Declara que las Directivas que se

adopten deben perseguir un alto nivel de protección de los trabajadores e incluir medidas de tipo ergonómico.

Insiste en la colaboración de los interlocutores sociales tanto a nivel comunitario como nacional en la aprobación de las distintas legislaciones y en la concepción y aplicación de políticas nacionales, hasta llegar al nivel de la Empresa en la determinación de las condiciones del medio de trabajo y de las medidas de prevención y protección necesarias.

Subraya la importancia de la información, sensibilización y formación de empresarios y trabajadores para alcanzar los óptimos resultados en las acciones preventivas. Invita a una intensificación del intercambio de información y experiencias, así como la cooperación entre los Estados y con organismos con funciones relacionadas con la prevención.

Considera la Comisión que la política social no depende únicamente de la adopción de Directivas y aboga por la estrecha colaboración de los Estados con ella, no sólo en la elaboración de los textos sino también en la realización de estudios, dictámenes, consultas y resolución de problemas.

Este Programa de Acción se centró en cinco grandes temas:

- Protección de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Desarrollo de la seguridad en el trabajo, con inclusión de la ergonomía.
- Política de formación e información.
- Iniciativas concretas para las PYME.
- Diálogo social.

Toda esta Política se centra en que el *empresario es el primer responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores* en relación con el trabajo y por lo tanto está obligado a todo un conjunto de acciones en la empresa que la garanticen. Estas serán esencialmente preventivas y deberán responder a una organización y planificación previas, debiendo integrarse en todos sus aspectos productivos y organizativos interesando a todos los niveles jerárquicos. La acción preventiva no

deberá subordinarse a criterios puramente económicos y tenderá a la mejora progresiva del medio de trabajo.

Puntos esenciales de la acción preventiva en la empresa son la información, formación y participación equilibrada de los trabajadores en todo lo que atañe a su seguridad y salud en el trabajo que desarrollan.

Los trabajadores deben tener un buen nivel de protección que ha de ser igual para todos. Para ello habrá de tenerse en cuenta los riesgos "especiales" o particulares que determinados trabajadores en razón de su estado biológico o por ciertas características temporales o permanentes, debiendo tomarse las medidas complementarias necesarias.

La vigilancia de la salud, respecto de los posibles efectos a causa de los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores con ocasión de su trabajo, se considera como derecho exigible por los mismos y otra de las acciones preventivas esenciales.

Finalmente los trabajadores deben cumplir con sus obligaciones de seguridad y salud para consigo mismos y con sus compañeros de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte del empresario.

Como colofón a este panorama se añade la creación de la *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, con sede en Bilbao, que comenzó a ser operativa durante 1998.

3.5.4 LA DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE

En el terreno legislativo la expresión de la filosofía preventiva en la Empresa está contenida, en términos generales, en la llamada Directiva MARCO relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Esta Directiva establece las disposiciones que en todo caso se han de aplicar con fines fundamentalmente de prevención y protección, cualquiera que sea la actividad

que se desarrolle, pública o privada, siempre que exista una prestación de servicios por cuenta ajena.

En ella se describen los principios generales de prevención de los riesgos profesionales, con la primera exigencia de evitarlos y en caso de no ser esto posible, combatirlos en el origen. Hay que planificar la prevención desde la misma concepción del proceso productivo, el diseño de los puestos de trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la organización y métodos de las tareas a desarrollar.

El trabajo se adaptará a la persona y se procurará sustituir lo peligroso por lo que no lo sea o lo sea en menor medida. La organización de la prevención se integrará en todos los niveles de actividad y de la estructura jerárquica de la Empresa. En todo caso se antepondrán soluciones de protección colectiva a las medidas de protección individual.

Se procurará progresar a mejores niveles de seguridad y salud, teniendo en cuenta especialmente la evolución de la técnica.

La Directiva establece el principio general de la responsabilidad del empresario por cuanto "debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo". Esta responsabilidad no disminuye por las obligaciones de específicas de quienes ejerzan funciones de prevención, tanto por designación del propio empresario como por los trabajadores por sí mismos o por representación. En virtud de este principio, el empresario debe adoptar *todas las medidas necesarias* para hacer efectiva tal garantía.

Para ello se establecen las obligaciones generales de los empresarios que de forma condensada se describen a continuación,

OBLIGACIONES GENERALES DE LOS EMPRESARIOS

El Empresario *garantizará* la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello adoptará las medidas necesarias, incluyendo:

- PREVENCIÓN DE RIESGOS
- INFORMACIÓN
- FORMACIÓN
- PARTICIPACIÓN y CONSULTA
- DISPOSICIÓN DE MEDIOS NECESARIOS

Teniendo en cuenta el cambio de circunstancias
Tendiendo a la mejora del nivel de protección existente
Siguiendo los principios de prevención

El EMPRESARIO deberá, en particular:

- EVALUAR LOS RIESGOS
- ORGANIZAR LA PREVENCIÓN Y EL TRABAJO
- INTEGRAR LA PREVENCIÓN:
 - En las actividades de la Empresa
 - En todos los niveles jerárquicos
- TENER EN CUENTA CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES
- LIMITAR EL ACCESO a ZONAS DE GRAVE RIESGO
- COOPERAR y COORDINARSE con los demás EMPRESARIOS
- Contar con los SERVICIOS DE PREVENCIÓN
- ADOPTAR MEDIDAS SOBRE:
 - Primeros auxilios
 - Lucha contra incendios
 - Evacuación y salvamento
 - Peligro grave e inminente
 - Asistencia médica de urgencia
- DISPONER DOCUMENTOS ACTUALIZADOS sobre:
 - Evaluación de riesgos
 - Medidas de prevención y protección
 - Relaciones e informes de accidentes
- ADOPTAR MEDIDAS DE INFORMACIÓN y FORMACIÓN
- ADOPTAR MEDIDAS PARA LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Para cumplir con sus obligaciones, el empresario puede recurrir a los servicios de prevención propios (puede ser una o varias personas o todo un equipo o, en ciertas condiciones, él mismo) y en caso de no ser suficiente, servicios externos a la empresa. En cualquier caso, estos servicios, en principio de carácter multidisciplinar, deberán contar con los medios humanos y materiales adecuados y suficientes.

La Directiva hace hincapié en el derecho de los trabajadores a interrumpir su actividad y abandonar inmediatamente el lugar de trabajo para ponerse a salvo en caso de peligro grave e inminente. El empresario deberá prever las medidas

necesarias para afrontar estas situaciones si llegaran a producirse, en particular la evacuación.

Se efectúa un especial énfasis, por considerarlas esenciales para una eficaz política preventiva en la empresa, las medidas a adoptar por el empresario para la adecuada información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen la obligación de "velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud", así como por las demás personas afectadas por su actividad, de acuerdo con su formación y las instrucciones del empresario.

Se describen unas obligaciones concretas,

**Directiva Marco 89/391/CEE
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

- *Velar por su seguridad y su salud y la de las personas que puedan ser afectadas:*
 - Por actos u omisiones
 - De acuerdo con su formación y las instrucciones del empresario
- *En particular:*
 - Utilizar correctamente EQUIPOS y MATERIALES
 - Utilizar correctamente los Equipos de Protección Individual (EPI)
 - No alterar el funcionamiento de DISPOSITIVOS de SEGURIDAD
 - Comunicar inmediatamente todo PELIGRO GRAVE E INMINENTE y defectos de los SISTEMAS DE PROTECCIÓN
 - COLABORAR para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo
 - CONTRIBUIR a cumplir las exigencias de la autoridad competente

Los trabajadores tienen derecho a recurrir ante la autoridad laboral competente en caso de disconformidad con la actividad preventiva del empresario y a una adecuada vigilancia de la salud, en relación a los riesgos a los que están expuestos.

Esta Directiva Marco se ha incorporado al derecho nacional español mediante la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, junto con la adopción del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el Reglamento 780/1998, de 30 de abril, y completado por las Órdenes Ministeriales de 22 de abril de 1997 (desarrollo de las actividades de prevención por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social) y de 27 de junio de 1997 (Acreditación de Servicios de Prevención ajenos, de Entidades Auditoras y de Entidades de Formación en materia Preventiva)

4 TIPOS DE SISTEMAS DE GESTIÓN

El empresario podrá optar entre una de las siguientes modalidades de servicio de prevención:

1.- ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO.

Es la modalidad en la que el empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Para que el empresario pueda asumir la actividad preventiva deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Que la empresa sea de menos de seis trabajadores.
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo
- Que tenga una formación adecuada y acorde con el tipo de riesgos existentes en su empresa.
- Que la empresa no realice actividades indicadas en el Anexo 1 del Reglamento de Servicios de Prevención, es decir:
 - Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
 - Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría.
 - Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo.
 - Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
 - *Grupo 3*: aquel que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz.
 - *Grupo 4*: aquél que causando una enfermedad grave en el hombre supone un serio peligro para los trabajadores, con

muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaz.

- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- Actividades de inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Las actividades preventivas no asumidas por el empresario deberán ser desarrolladas por servicios de prevención ajenos.

2.- TRABAJADORES DESIGNADOS

En esta modalidad el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Para que el empresario pueda elegir esta modalidad habrá de cumplir los siguientes requisitos:

- Que los trabajadores designados tengan la formación adecuada en correspondencia con las funciones a desempeñar. En caso de necesitar formación los trabajadores designados, recibirán la formación dentro del horario de trabajo o con descuento de éste si se realiza fuera del mismo. En ningún caso el coste de dicha formación recaerá sobre los trabajadores.
- Que la empresa tenga menos de 500 trabajadores, ó 250 si su actividad está incluida en el Anexo 1 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

3.- SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.

El empresario podrá optar por concertar la totalidad de la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos salvo cuando sea obligatorio constituir un servicio de prevención propio ó cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva.

Al realizar el concierto de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno la ley plantea las siguientes exigencias:

- Formalización por escrito del mismo
- Identificación de la empresa especializada que actúa como SPA (Servicio de Prevención Ajeno)
- Identificación de la empresa destinataria de la actividad así como de los centros de trabajo de la misma para los que la actividad se contrae.
- Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar, especificando incluso las actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo.
- Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Duración del concierto.
- Condiciones económicas del concierto.

4.- SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO.

El empresario debe constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- La empresa cuente con más de 500 trabajadores
- La empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen actividades del Anexo 1 del Reglamento de Servicios de Prevención.
- Tratándose de empresas no incluidas en los supuestos anteriores y, salvo que opte por el concierto con una entidad especializada ajena, así lo decida la autoridad laboral en función de:
 - La peligrosidad de la actividad desarrollada.
 - La frecuencia o gravedad de la siniestralidad de la empresa.

En caso de optar por esta modalidad de servicio de prevención se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Los servicios de prevención propios deberán contar como mínimo con dos de las especialidades siguientes:
 - Medicina del trabajo.
 - Seguridad en el trabajo.
 - Higiene industrial.
 - Ergonomía.
 - Psicología aplicada.
- Las actividades de los integrantes de los servicios de prevención han de coordinarse con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.
- Los integrantes de los servicios de prevención propios habrán de trabajar de forma coordinada, y dedicarse de forma exclusiva a la actividad preventiva.
- Las empresas deberán elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, la memoria y programación anual de actividades.
- Las actividades preventivas y especialidades no asumidas por el servicio de prevención propio habrán de concertarlas el empresario con los servicios de prevención ajenos.

5.- SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO.

Varias empresas pueden acordar constituir un servicio de prevención común para todas ellas, previa consulta a los representantes de los trabajadores. Las empresas que decidan mancomunar su servicio de prevención deberán estar sujetas a uno de los siguientes supuestos:

- Que sean empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

- Que sean empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollan su actividad en un mismo polígono industrial o área geográfica limitada.

El Servicio de prevención mancomunado se considerará, independientemente de que tenga personalidad jurídica propia, como servicio de prevención propio de cada una de las empresas que se hayan mancomunado.

6.- SERVICIO DE PREVENCIÓN MIXTO

Las modalidades mixtas son aquellas en las que parte de la prevención es asumida por la empresa (a través del propio empresario, o a través de trabajadores designados, o mediante el servicio de prevención propio) y parte es asumida por un servicio de prevención ajeno, al que se ha recurrido mediante un concierto.

5 PLAN DE GESTIÓN

Para entender la gestión, es preciso partir de la concepción de la empresa como sistema. Un sistema es un conjunto de elementos o partes relacionadas entre sí con un fin común, de modo tal que cada parte goza un cierto grado de autonomía (en funciones propias o específicas de la parte) y a la vez un cierto grado de dependencia de las otras, tanto para su funcionamiento como para su subsistencia.

El empresario es quien crea ese conjunto de elementos, les da forma eficaz, haciéndoles encajar entre sí. Las dimensiones, su colocación y la forma en la que se enlazan entre todos son variables, no sólo de empresa a empresa, sino a través del tiempo en una misma empresa.

La macro gestión sirve para garantizar que las conexiones sean adecuadas y correctas para el funcionamiento global de la empresa y que no se quiebren o se deterioren.

La claridad y concreción con las que un empresario haya estipulado cómo y cuáles deben ser las relaciones (información que intercambian, actividades que realizan conjuntamente...) entre prevención de riesgos laborales y el resto de áreas de la empresa resulta clave para la eficacia real de la prevención.

Para diseñar las conexiones entre los diferentes elementos, el empresario dispone de instrumentos formales y de instrumentos informales:

- Instrumentos formales:
 - Funciones
 - Organigrama
 - Circuitos de comunicación
 - Reuniones.
- Instrumentos informales
 - Comunicaciones verbales
 - Comunicados escritos o eléctricos

5.1. LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS

Se entiende por gestión a la administración del conjunto de procesos que permiten a la empresa desarrollar su actividad y conseguir sus objetivos. Se compone de cuatro funciones básicas: planificación, organización, ejecución y control. La forma en que se lleven a cabo estas funciones y los instrumentos que se utilizan para ello, es lo que caracteriza a un sistema de gestión.

Dentro del ciclo de gestión, la **planificación** es la actividad crítica para la implantación de la política de prevención de una forma eficaz. La planificación consistirá en establecer, de forma organizada y previamente a su realización, las actuaciones que se van a llevar a cabo para alcanzar los objetivos definidos, estableciendo los plazos y las prioridades, los recursos económicos, materiales y humanos, así como el alcance y las responsabilidades. Es necesario desarrollar un proceso que tiene varias etapas, la primera de las cuales es la evaluación inicial de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que hay en la empresa; esta revisión de partida, y su actualización periódica, conducen al desarrollo de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, así como al control de la efectividad de dichas medidas. Todo ello debe ir, además, acompañado de un proceso permanente de información y formación a los trabajadores y trabajadoras para que conozcan el alcance real de los riesgos derivados de sus puestos de trabajo y la forma de prevenirlos y evitarlos.

El éxito de la política preventiva se fundamenta, pues, en la identificación de los riesgos y del personal expuesto a los mismos. Se hace necesario conocer con detenimiento el ciclo productivo, los sistemas de organización del trabajo con sus peculiares características y la mayor o menor complejidad que entrañe el desarrollo del mismo, la materia prima, los equipos de trabajo ya sean móviles o fijos, y el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras a los que se les encomiendan diferentes trabajos. La identificación de los riesgos se debe de realizar desde una perspectiva amplia, contemplando la interacción entre éstos y los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, la evaluación de riesgos constituirá el proceso orientado a la estimación de aquellos riesgos que no han podido ser evitados, debiéndose recabar la

información precisa para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada en cuanto a la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre que tipo de medidas deberían adoptarse.

Una vez identificados y evaluados los riesgos, se hace preciso establecer las diferentes acciones de carácter coordinado que tengan como objetivo la eliminación, reducción y control de los mismos, las cuales se recogen en documento escrito constituyendo su formalidad el llamado plan de prevención.

Por lo tanto, el fin de la planificación será llevar a cabo las actuaciones requeridas ajustándose la planificación de la gestión general de la empresa, por lo que serán necesarios planes a medio y a corto plazo, e incluso a largo plazo.

Un proceso bien gestionado es un proceso que al ejecutarlo alcanza sus objetivos, mientras que un proceso mal gestionado también se ejecuta pero no necesariamente alcanza el objetivo previsto.

5.2. GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

FUNCIÓN	ACTIVIDADES QUE LA DESARROLLAN
PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación del ámbito y alcance(riesgos a evaluar, puestos y actividades que cubrirá) • Determinación de la metodología • Consulta a los representantes de los trabajadores • Calendarización de las actividades
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de los técnicos evaluadores • Determinación de las personas que acompañan a los técnicos • Obtención de equipos y medios necesarios
EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Visita a los lugares de trabajo • Recogida de datos en campo(incluida toma de muestras y mediciones) • Valoración de la magnitud de los riesgos • Documentación de los resultados y medidas preventivas
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de resultados obtenidos • Cumplimiento del calendario previsto

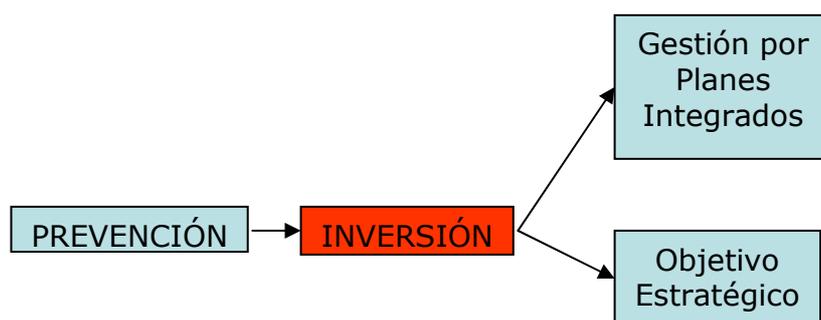
Todas estas operaciones son operaciones de gestión que si se omiten o se realizan defectuosamente ponen en peligro la eficacia de la acción o incluso llegan a impedir su realización.

La gestión de la prevención es la aplicación del Plan de Prevención basado en la Ley de prevención, en la ISO o las OHSAS, por ejemplo.

Es importante tener en cuenta que, según evoluciona la empresa, ha de evolucionar su sistema de gestión, adaptándose al nuevo modelo de empresa

En el caso de la prevención de riesgos laborales, la propia Ley de prevención establece la mínima documentación que se debe elaborar de forma obligatoria, y la experiencia de cada empresa o servicio de prevención establece la que, aún no siendo exigible que exista legalmente, es conveniente que exista para poder llevar a cabo correctamente la actividad preventiva. La documentación no debe considerarse como un medio de evitar sanciones, sino como un instrumento para integrar la prevención en la gestión ordinaria de la empresa.

La Implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales (SGPRL) es el proceso mediante el cual una organización pone en funcionamiento los procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales.



La implantación de los procedimientos generales es la fase principal y más importante en el establecimiento de un SGPRL, de forma que se vayan cumpliendo los hitos previstos.

Para que el funcionamiento del SGPRL sea correcto los gerentes, los mandos intermedios, los encargados y los empleados necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar correctamente, no sólo contemplando mejoras en los procesos productivos, sino actuando directamente en la gestión de los procesos preventivos. Es fundamental que la Prevención de Riesgos Laborales se integre en la gestión general de la empresa como una dimensión más de la misma. Las Organizaciones deben dar una importancia equivalente a lograr un alto nivel en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que a otros factores que se consideran tradicionalmente fundamentales de la actividad empresarial. Para ello, es preciso que se adopten criterios bien definidos y estructurados para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales.

Se trata, en definitiva, de conseguir una integración de la prevención de riesgos en la gestión de la empresa, buscando concretar la misma en la promoción y la protección efectiva de la seguridad y salud de cada trabajador o trabajadora. El objetivo no es únicamente, por ejemplo, mejorar la formación en seguridad del personal de la empresa, sino garantizar, para cada uno de los trabajadores, la formación y la información adecuadas sobre los riesgos que entraña su puesto de trabajo, y la adaptación de sus características psicofísicas a las del puesto de trabajo que tiene asignado. Es decir, lo que se persigue es:

- evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores
- mejorar el funcionamiento de las propias empresas
- ayudar a las organizaciones a la mejora continua de sus sistemas integradas de gestión.

La planificación de la prevención debe seguir un proceso estructurado en varias etapas. El ámbito de aplicación de dicha prevención y el alcance de la misma depende de las características de cada empresa (su actividad productiva y, en consecuencia, los riesgos potenciales de sus puestos de trabajo, etc.), pero la metodología que ha de seguirse se materializa en los llamados Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales debe responder a una serie de características esenciales, comunes en muchos aspectos con el proceso de búsqueda de la calidad total; estas características son las siguientes:

- Globalidad: el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales debe contemplar todas las actividades de la empresa; la interrelación de las actividades de los distintos departamentos de la empresa obliga a tener una visión conjunta de la misma.
- Oportunidad: las acciones que implique la aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales deben realizarse en el momento adecuado, para que tengan la efectividad deseada.
- Eficiencia: la búsqueda de la consecución de objetivos debe realizarse tras haber analizado el origen de los problemas, no sus efectos.
- Integración: es necesario analizar la repercusión de cada acción derivada del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales sobre el conjunto de la empresa, estudiando las ventajas e inconvenientes que cada una de estas acciones presenta con respecto a los objetivos prefijados.
- Cuantificación: es necesaria la búsqueda continua de ratios y estándares para evaluar en la consecución de los objetivos establecidos.
- Periodicidad: la bondad del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales deberá ser revisada con una metodología y una frecuencia predeterminadas, lo que permitirá evaluar los éxitos obtenidos y corregir los defectos y las desviaciones.

Para implantar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales es imprescindible que en la empresa se haya inculcado previamente una cultura preventiva tal y como se ha comentado anteriormente, a fin de que exista una implicación efectiva relacionada a la necesidad de implantarlo.

Es fundamental, por tanto, que la dirección de la empresa participe directamente en la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, actuando en varias direcciones: apoyando a la persona que se haya designado como responsable de la implantación, asegurando la participación de todos los niveles de la empresa, incentivando y motivando a los mandos que tienen alguna responsabilidad particular y evitando que se acepten los planteamientos por mera subordinación. A su vez, es necesario que el responsable de la implantación del Sistema conozca la estructura de la empresa y las interconexiones entre departamentos, así como que tenga suficientes conocimientos técnicos y administrativos de la misma. Esto

facilitará su labor, y también la seguridad de contar con la cooperación activa del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La colaboración de todos los estamentos de la empresa sólo será posible si tanto los responsables de los distintos departamentos como los trabajadores y trabajadoras en su conjunto, se sienten comprometidos con el objetivo propuesto. Para que todos los empleados alcancen voluntariamente este compromiso han de comprender cuál es este objetivo y por qué se persigue. La comunicación eficaz es fundamental en este punto del proceso, pues permite que todos los niveles de la organización conozcan qué es un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y cómo se pone en marcha. Si el procedimiento de comunicación es bueno, permite además el flujo bidireccional de información, con lo que se obtienen las siguientes ventajas adicionales.

- Es posible compartir ideas; del intercambio de ideas surgen nuevos enfoques a los problemas, se superan diferencias y se fomenta la corresponsabilidad.
- Permite expresar los objetivos y así facilitar la implantación de todo el personal de la empresa en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Facilita la aceptación de los cambios, evitando que la imposición de modificaciones no comprendidas terminen en fracaso.
- Obliga a pensar a todo el personal como un equipo organizado, de modo que es más fácil identificar, al analizar el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, criterios erróneos que pueden corregirse a tiempo.

Todas las actuaciones preventivas que se implementen deberán de ser sometidas a **control** con el fin de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para garantizar la seguridad y salud del personal. Para que la política preventiva tenga un efecto positivo se hace muy necesario anticiparse a la aparición de los problemas, por lo que el control "a priori" requiere, entre otras acciones:

- Comprobación de los procedimientos operativos.
- Actualización a las nuevas normativas.
- Identificación de prácticas inseguras.

- Reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos a los que pueda estar expuesto el personal.
- Valoración de riesgos asociados a los factores psicosociales: estrés, mobbing, burn-out, salud mental...
- Inspecciones técnicas periódicas programadas sobre los puestos de trabajo.
- Muestreos ambientales periódicos.
- Auditorias periódicas sobre el sistema de gestión en todas sus áreas.
- Análisis del grado de motivación y actitudes de todo el personal implicado en el sistema productivo de la empresa, incluidos los mandos.
- Evaluación del nivel de formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías.
- Grado de comunicación entre los diferentes órganos de la empresa.

La opción a considerar y la menos deseada es el control "a posteriori", única actuación a realizar una vez que han aparecido los problemas, bien sean catalogados como incidentes, o en el peor de los casos, como accidentes, lo cual viene a poner en evidencia la debilidad del sistema preventivo, indicando sus fallos. Se hace entonces necesario iniciar procedimientos de investigación, análisis y registro de los factores que han podido producir dichos inoportunos y poco deseables acontecimientos, que afectan por una parte a la integridad personal, y por otra a la continuidad del ciclo productivo.

La empresa deberá de inmediato poner en marcha una serie de acciones, entre las que se encuentran las siguientes:

- Detección de los factores causales,
- Elaboración de un programado plan de actuación,
- Adopción de todas aquellas medidas preventivas que mejor se adapten a los riesgos específicos detectados.
- Aplicación de controles periódicos que garanticen la idoneidad de las nuevas medidas correctoras adoptadas.

Por tanto se está ante un mecanismo de prevención activo, que pretende anticiparse a situaciones negativas, identificando los posibles focos de riesgo, estableciendo, por una parte, mecanismos de aislamiento de los mismos, y por otra, si ello no fuera

posible, aislando del riesgo al personal, para lo cual se establecen dispositivos e implementos de protección personal, que minimicen la posibilidad de accidentes y por tanto ayuden a mantener el mejor estado la salud e integridad de todo el personal que interviene en el proceso productivo.

Las empresas que deseen alcanzar criterios de excelencia en materia de seguridad y salud deben estructurarse y funcionar de manera que puedan poner en práctica, de forma efectiva, sus políticas de prevención de riesgos laborales la creación de una cultura positiva que asegure:

- Una participación y un compromiso a todos los niveles.
- Una comunicación eficaz que motive a los trabajadores y trabajadoras a desarrollar las tareas de su puesto de trabajo con seguridad.
- Una información y formación que permitan a todos los trabajadores y trabajadoras hacer una contribución responsable al esfuerzo necesario en materia de seguridad y salud.
- Un liderazgo visible y activo de la dirección para desarrollar y mantener el apoyo a una cultura de la prevención que sea el denominador común compartido por todos los estamentos de la organización.

Un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales, para que sea eficaz, exige que:

- La PRL deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.
- La integración de la prevención 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.
- El establecimiento de una intervención de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha intervención.

5.3. FASES DEL PLAN DE GESTIÓN

Es importante disponer de un marco general desde el que se pueda observar e interrelacionar las distintas actividades preventivas que se desarrollan en la empresa. Como criterio general y basado en la experiencia profesita el siguiente proceso secuencial puede ser válido para un gran número de empresas:

1. *Creación de la Organización Preventiva y del sistema de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales.*

Lo primero es saber en qué situación está la empresa, qué se quiere hacer con ella y con qué recursos se cuenta. Tras ese análisis se deben plantear unos procedimientos de trabajo o protocolos de funcionamiento y un plan de puesta en marcha de la gestión en materia de prevención de riesgos laborales y así decidir cómo se organizará la actividad preventiva. Puede ser conveniente haber realizado antes la evaluación inicial de riesgos para proceder a la creación y definición de la organización preventiva de la empresa.

2. *Nombramiento de los Delegados de Prevención y, en su caso, constitución del Comité de Seguridad y Salud.*

3. *Realización de la evaluación inicial de riesgos.*

Será la primera toma de contacto real con la situación de riesgos en la empresa. Los pasos abarcan desde quién realiza la acción hasta las interrelaciones con otras áreas con responsabilidades en la prevención de riesgos laborales, pasando por las mediciones.

4. *Medidas de emergencia*

Son la otra actividad preventiva que indicará en qué situación se encuentra la organización y qué medidas se deben tomar para estar en condiciones de enfrentarse adecuadamente a una situación de emergencia. Una vez detectadas las deficiencias se deben incluir las medidas tendentes a la mejora de la situación en la planificación de la actividad preventiva

5. Planificación de la actividad preventiva

Conocida con profundidad la situación de partida en materia de riesgos laborales, se procederá a tomar decisiones acerca de qué hacer. Estas decisiones se plasmarán en un documento llamado planificación de la actividad preventiva. Su carácter es temporal y se deben fijar fechas para cada medida preventiva, responsables de la ejecución de las mismas y recursos económicos, materiales y humanos asignados a la planificación. Se incluirían las medidas que en materia de información y formación prevé la normativa más otras que se hayan decidido convenientes en dicha materia, las mediciones oportunas que no se hayan realizado anteriormente, la vigilancia de la salud de los trabajadores, etc.... Todo ello deberá ser priorizado en función de la gravedad de los riesgos que pretenden evitar o eliminar.

6. Información y formación a trabajadores.

Es uno de los pilares de la normativa en prevención de riesgos laborales, de poco sirve realizar la evaluación de riesgos y su planificación si no se le comunica al trabajador en qué riesgos se encuentran qué medidas está tomando la empresa para eliminarlos, evitarlos o reducirlos y, además, no se le forma para estar preparado antes las situaciones de riesgos.

7. Vigilancia de la salud de los trabajadores

Esta actividad deberá incluirse en la planificación de la actividad preventiva.

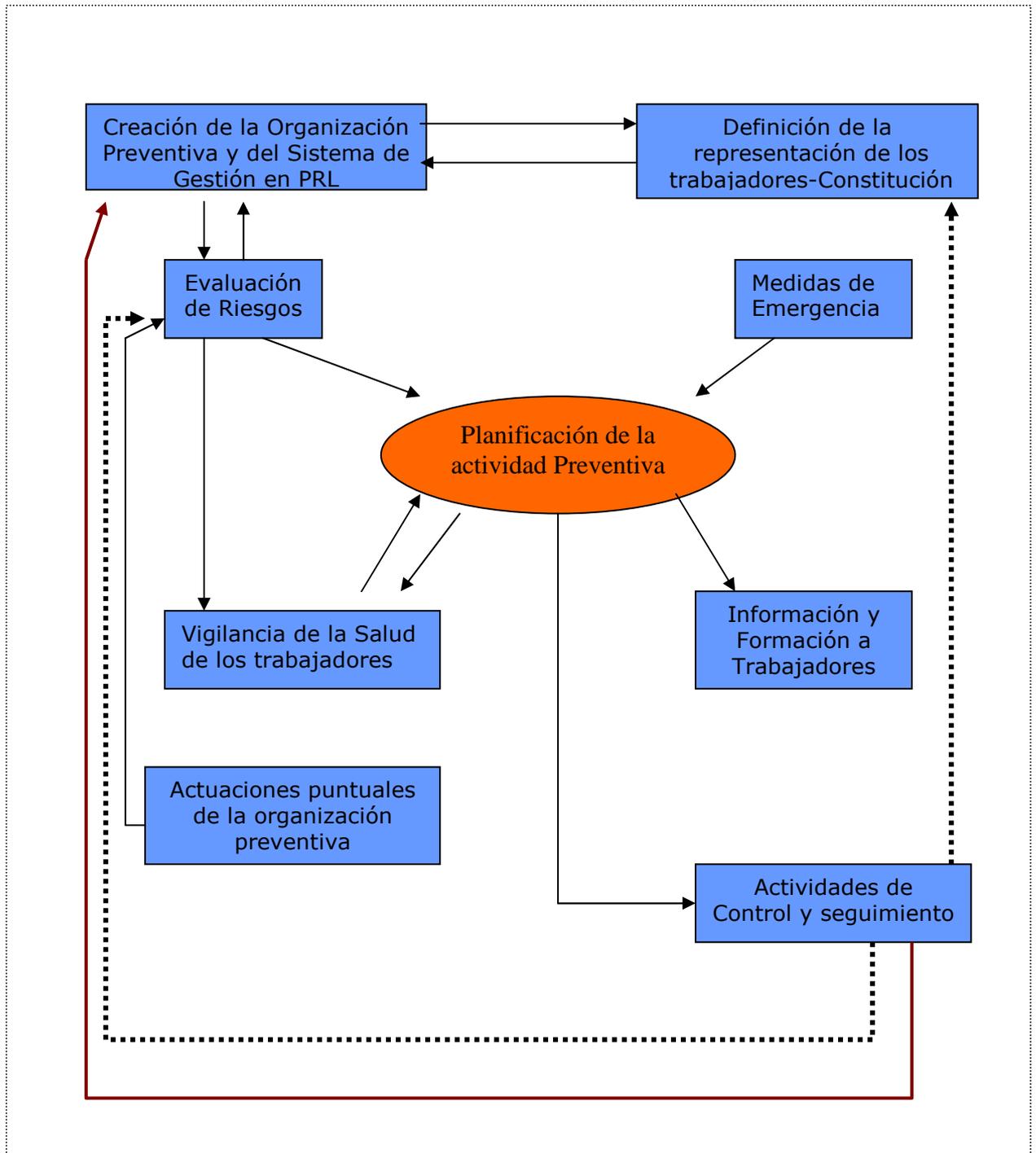
8. Actuaciones puntuales en prevención de riesgos laborales.

En la actividad diaria de la organización preventiva de la empresa habrá sucesos de carácter imprevisible en los que se deberá actuar con cierta celeridad o simplemente no están planificados. De estos sucesos se derivará una revisión de la evaluación de riesgos que, en función del caso, puede conllevar una modificación en la planificación de la actividad preventiva.

9. Control y seguimiento de la actividad preventiva.

Será de suma importancia mantener la actividad preventiva e ir optimizándola paulatinamente. Para ello usaremos las inspecciones de seguridad, los sistemas de chequeo, el seguimiento de la planificación de la actividad preventiva y el plan de auditorias del sistema de gestión en prevención. Este

proceso de control conllevará revisiones de la evaluación de riesgos e, incluso del contenido de la planificación de la actividad preventiva



IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA AGENCIA NAVARRA DE EMERGENCIA (A.N.E)

0. FORMACIÓN DE LA AGENCIA NAVARRA DE EMERGENCIAS

En el Ordenamiento, el mantenimiento de los Servicios de Incendios ha sido una competencia de carácter local, prestada por Ayuntamientos y Diputaciones provinciales.

Con arreglo a las disposiciones de la Ley de Bases de Régimen Local, únicamente los municipios de Pamplona y Tudela están obligados a prestar el servicio

En 1962 la Diputación Foral de Navarra, para suplir la falta de servicios municipales realizó un estudio para crear e implantar el Servicio Provincial de Incendios, dado que Pamplona era el único municipio que tenía un cuerpo de bomberos: al principio con la implementación de las Compañía de Seguros Mutuos y posteriormente, desde 1958.como tal entidad local

En 1985 el Servicio de Incendios Provincial pasa a depender orgánicamente de la Dirección General de Protección y Seguridad Ciudadana, adscrita al Departamento de Interior y Administración Local

En 1990 se afronta la unificación de los dos servicios existentes entonces en la Comunidad Foral, aprobándose los Estatutos del Consorcio el 20 de Diciembre de 1990 (publicados en el BON 11 de 25 de enero de 1991)

La Agencia Navarra de Emergencias (ANE) es un organismo que agrupa los recursos materiales y humanos de Protección Civil (SOS Navarra 112) y Bomberos de Navarra. Su puesta en marcha responde a la necesidad de modernizar el sistema público de respuesta a la gestión de emergencias.

La ANE gestiona y coordina los servicios de protección civil dependientes del Gobierno de Navarra y otros recursos de emergencias que estén descritos en los planes de emergencias y protección civil, siendo un organismo autónomo del Gobierno de Navarra adscrito a la Dirección General de Interior del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior

La ANE tiene un órgano de dirección unipersonal, su director gerente David Sainz Jiménez ,y otro de carácter colegiado ,la Junta de Gobierno, que preside el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, de la que es vicepresidente el Director General de Interior, y en la que participan como vocales, entre otros, los diferentes directores generales de la Administración y directores de servicio del área de Interior, un representante del Ayuntamiento de Pamplona y dos más designados por la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

Además la ANE tiene dos tipos de órganos de participación social, por un lado la Comisión de Protección Civil de Navarra, y por otro, los comités y comisiones de carácter asesor previstos en los distintos planes de protección civil.

La ANE se estructura en tres direcciones:

- Dirección de Protección Civil (Director: Javier Otamendi Saldise):
 - Área de Planificación
 - Área de SOS Navarra 112
 - Área de Coordinación y Dirección de Emergencias
 - Área Técnica de Prevención, Información y Formación en Emergencias
 - Área Técnica de Apoyo
- Dirección de Gestión (Director José Javier Vitrain Arigita)
 - Área de Gestión Económico-Administrativa y de Personal
- Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (Director: Javier Vergara Falces):
 - Área de Intervención Operativa
 - Área de Campañas, Grupos de Rescates y Especiales
 - Área de Mando y Apoyo

0.1 FUNCIONES DE LA AGENCIA NAVARRA DE EMERGENCIAS

Junto con la creación de la Agencia, el Gobierno de Navarra aprobó el documento estratégico denominado "Plan de actuación inicial de la ANE", cuyas líneas estratégicas son las siguientes:

- Articular un sistema de protección civil entre las distintas administraciones y organizaciones.
- Flexibilizar la estructura organizativa, con capacidad para adaptarse al entorno y asumir cambios.
- Profesionalizar la gestión de la ANE mediante una adecuada planificación de recursos y seguimiento de las actividades asignadas.
- Fomentar la preparación y capacitación del personal de la ANE.
- Desarrollar y ampliar la cartera de servicios de la ANE, respetando sus competencias esenciales, para adecuarse a la demanda existente.
- Promover la coordinación interinstitucional con otros organismos y entidades competentes.
- Diseñar un sistema de información y formación de la población en general.

Las líneas estratégicas aplicables a la Dirección de Protección Civil son las siguientes:

- Desarrollar un modelo organizativo para SOS Navarra 112 que permita la óptima realización de sus funciones, que priorice la atención de las llamadas realmente urgentes y con una sala específica de alarmas que atienda la teleasistencia a ancianos, el seguimiento de mujeres maltratadas y personas amenazadas...
- Creación y organización de una unidad dedicada a dirigir y coordinar la atención de emergencias.
- Desarrollo evolutivo de la plataforma tecnológica para la gestión de emergencias.
- Creación de un plan anual de inspección y organización de los servicios que lo hagan cumplir.
- Implementación coordinada de los planes de protección civil de las distintas administraciones.

Las líneas estratégicas que figuran para la Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento son:

- Profesionalizar la gestión.
- Nueva estructura organizativa, más flexible y moderna.
- Nueva red de parques de bomberos, más eficaz y con respuesta rápida para toda la geografía Navarra.

- Fomentar la preparación y capacitación del personal.
- Mejorar los mecanismos de gestión operativa, con un centro de mando coordinador y un sistema de guardias.
- Promover la coordinación interinstitucional, especialmente con las comunidades limítrofes y el departamento francés de Pirineos Atlánticos.
- Ampliar la cartera de servicios.
- Desarrollar un modelo de calidad.

En particular, la misión de los bomberos consiste en atender, de acuerdo con los principios de prevención, celeridad, eficacia y proporcionalidad, todos los elementos de riesgo susceptibles de causar un daño a las personas, bienes materiales o al medio ambiente en Navarra. Para cumplir con esta misión cuentan con los recursos cualificados necesarios, en estrecha coordinación con todas las instituciones, departamentos y cuerpos de seguridad que tengan competencias en situaciones de riesgo

El Real Decreto Foral 121/2008 de 15 de Diciembre, que modifica el Real Decreto Foral 135/1998 de 20 de abril, indica "se constituirá un servicio de prevención para la Administración General; otro para el Servicio Navarro de Salud-Osansunbidea; y un tercero para el Departamento de Educación". Es decir, existe un servicio de prevención propio para cada uno de las tres opciones que tendrán una actuación coordinada y mancomunada en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos. Como aclaración, indicar que la Agencia Navarra de Emergencias estaría dentro de la opción denominada Administración General cuyo servicio de prevención debe contar con, al menos un experto de cada una de las cuatro especialidades y disciplinas preventivas seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología y vigilancia de la salud.

Las actividades de un equipo de bomberos recogen no sólo las situaciones límites sino también otras más usuales como el trabajo administrativo. Es necesario indicar que el Plan de Riesgos Laborales que a continuación se va a detallar es válido en todo momento hasta el instante donde se ejecuta la acción. Es decir, el trabajo administrativo, las medidas preventivas, los trajes de protección personal, las medidas de actuación, etc.... están recogidos en el Plan. Sin embargo, es complicado legislar una actuación preventiva en el momento en el que el bombero debe

introducirse en un edificio en llamas o en un río de aguas turbias .En ese momento entra en juego el principio máximo de protección personal.

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

La política de Prevención de Riesgos Laborales estará orientada a implantar una verdadera cultura preventiva y tendrá como objetivo la promoción continua de las condiciones de trabajo, basada en la consideración de las personas como el principal valor, que permita a través de normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan, una mejora continua de los niveles de bienestar físico, psicológico y social de las personas que prestan sus servicios en la misma.

Con la finalidad de alcanzar dicho compromiso, la gestión de la prevención de riesgos laborales se integrará en todas las actuaciones y atañe a todas las personas y todos los niveles jerárquicos que componen la estructura de la Agencia Navarra de Emergencias. Sólo mediante la asunción de esta política, y el cumplimiento y respeto de las normas y procedimientos por todos ellos, y en todas las actividades que realicen se podrá dar cumplimiento a este objetivo.

Para alcanzar dicho objetivo, en todas las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales se contará con la colaboración y asistencia de todos los empleados públicos. La consulta y participación se realizará a través de sus representantes sindicales y delegados de prevención, con respeto al eficaz ejercicio de sus competencias.

El Comité de Seguridad y Salud, creado mediante el Real Decreto Foral 121/2008, constituye el órgano colegiado y paritario de participación donde se someterá a consulta regular las actuaciones del resto de la administración y sus organismos autónomos en materia de prevención de riesgos laborales.

En particular, la Agencia Navarra de Emergencias (ANE) consciente de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo incrementando los niveles de seguridad de todos sus miembros, considera que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva son los siguientes:

- Mejora las condiciones de trabajo de bienestar y clima laboral y profesional adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad

y salud de los trabajadores siendo los pilares fundamentales para la reducción de la siniestralidad laboral.

- La promoción y el desarrollo de la cultura preventiva, que facilite comportamientos éticos considerándose estos como una necesidad para mejorar las condiciones de trabajo, la competitividad con éxito y eficacia a través de la información, formación y participación de los trabajadores.
- La integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la actividad del equipo de bomberos, tanto en los distintos procesos productivos como en la línea jerárquica de la misma, evitando en todo momento cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa. Esta integración se ajustará en todo caso a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- La implantación de un sistema de gestión de la prevención y aplicación real y efectiva de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que propicie la mejora de la seguridad, higiene y salud laboral
- Instrumentar la gestión y aplicación del Plan en base a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva
- El seguimiento continuo de la actividad preventiva, perfeccionando en todo momento las actividades reidentificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes
- La implicación de todos los recursos de la organización en la actividad preventiva
- La selección de proveedores, productos y de servicios se realizan en base a criterios de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral...

2. OBJETIVOS

Los objetivos en materia de prevención de riesgos laborales son los siguientes:

- Con el compromiso y la responsabilidad de alcanzar el máximo nivel de seguridad y salud de los trabajadores, los responsables de la Agencia Navarra de Emergencias. Centros de Trabajo y Unidades Administrativas, deberán integrar en todas sus actividades y decisiones la prevención de riesgos laborales.
- En la elaboración de los presupuestos anuales se deberá establecer las consignaciones presupuestarias que sean necesarias para la mejora de las condiciones de trabajo, como consecuencias de las actuaciones derivadas de la evaluación y control de riesgos laborales, la investigación de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La prevención de riesgos laborales deberá ser asumida por todas las personas que prestan servicios en la Agencia Navarra de Emergencias, en la realización de todas sus actividades, con estricto cumplimiento de las directrices, recomendaciones e instrucciones que pueden establecerse en dicha materia.
- Con la finalidad de garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se fomentará entre las personas que prestan servicio en el Organismo Autónomo, la consulta y participación, respecto a los riesgos, normas, procedimientos y actividades que se realicen en materia de prevención de riesgos laborales.
- Todas las actividades del sistema preventivo deben centrarse sobre las personas y la mejora de las condiciones de trabajo, debiendo tener en cuenta a tal finalidad los cambios en las formas de empleo, las modalidades de organización del trabajo, analizar los riesgos nuevos o emergentes y las relaciones sociales. Para ellos los organismos técnicos en materia preventiva

deberán estar al corriente de los avances normativos, técnicos y científicos que se produzcan.

- En todas las actuaciones en materia de condiciones de trabajo se deberá tener en consideración las especiales características de las personas con discapacidades, o aquellas que por sus condiciones psicofísicas o personales sean sensibles a determinados riesgos.
- Se deberá velar por la adecuada aplicación de la nueva normativa que pueda dictarse a nivel de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, la Administración del Estado o de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales.
- Los órganos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales en su función de conocimientos, identificación, evaluación y propuesta de mejora de las condiciones de trabajo, actuarán como equipos multidisciplinares, integrando en todas sus actividades de manera coordinada las diferentes actuaciones de sus técnicos.
- Para la gestión eficaz de los procesos continuos de evaluación, planificación e implantación de medidas preventivas, la Agencia Navarra de Emergencias, Unidades Administrativas y Centros de Trabajo deberán prever un sistema de gestión de actividades preventivas que integre la técnica, las relaciones sociales, la organización y las condiciones de trabajo.
- En el proceso de mejora continua de los niveles existentes, la Agencia Navarra de Emergencias deberá promover vías de progreso, adoptando posiciones de vanguardia y desarrollo del conocimiento, para la consecución del objetivo prioritario de promoción de la seguridad y salud de sus empleados. Para ello podrá adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y perfeccionamiento de los niveles de protección en

coordinación y cooperación con el Instituto Navarro de Salud Laboral y el Servicio Navarro de Salud-Osansunbidea.

- En las relaciones externas con los suministradores de bienes y servicios se velará por la coordinación, la cooperación y el intercambio de información, con el objetivo de mejorar la selección de los contratistas de suministros y servicios, que permita la mejora continua de las condiciones de trabajo.

- Con el objetivo fundamental de la reducción o eliminación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y en función de los riesgos detectados, se promoverá entre los empleados públicos la información y formación en materia preventiva, tratando de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento

3. SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.1 DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

El artículo 14 del Reglamento 39/1997 de los Servicios de Prevención, establece la obligatoriedad de constituir un servicio de prevención propio cuando se trate de empresas con más de 500 trabajadores. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, por Decreto Foral 135/1998 ,de 20 de abril, que adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en su artículo 10.3, constituye tres servicios de prevención, uno para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, otro para el Departamento de Educación y Cultura y un tercero para el resto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Los distintos servicios de prevención tendrán una actuación coordinada y mancomunada en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

La Sección de Prevención de Riesgos Laborales del resto de la Administración de la Comunidad Foral, como órgano técnico especialista en la materia, atenderá a todo el personal adscrito a los departamentos y organismos autónomos que componen la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, excluyendo el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y al Departamento de Cultura (personal docente no universitario y personal no docente)

Dicha sección, además de actuar como servicio de prevención propio, actúa como servicio de prevención mancomunado para las siguientes instituciones del Gobierno de Navarra:

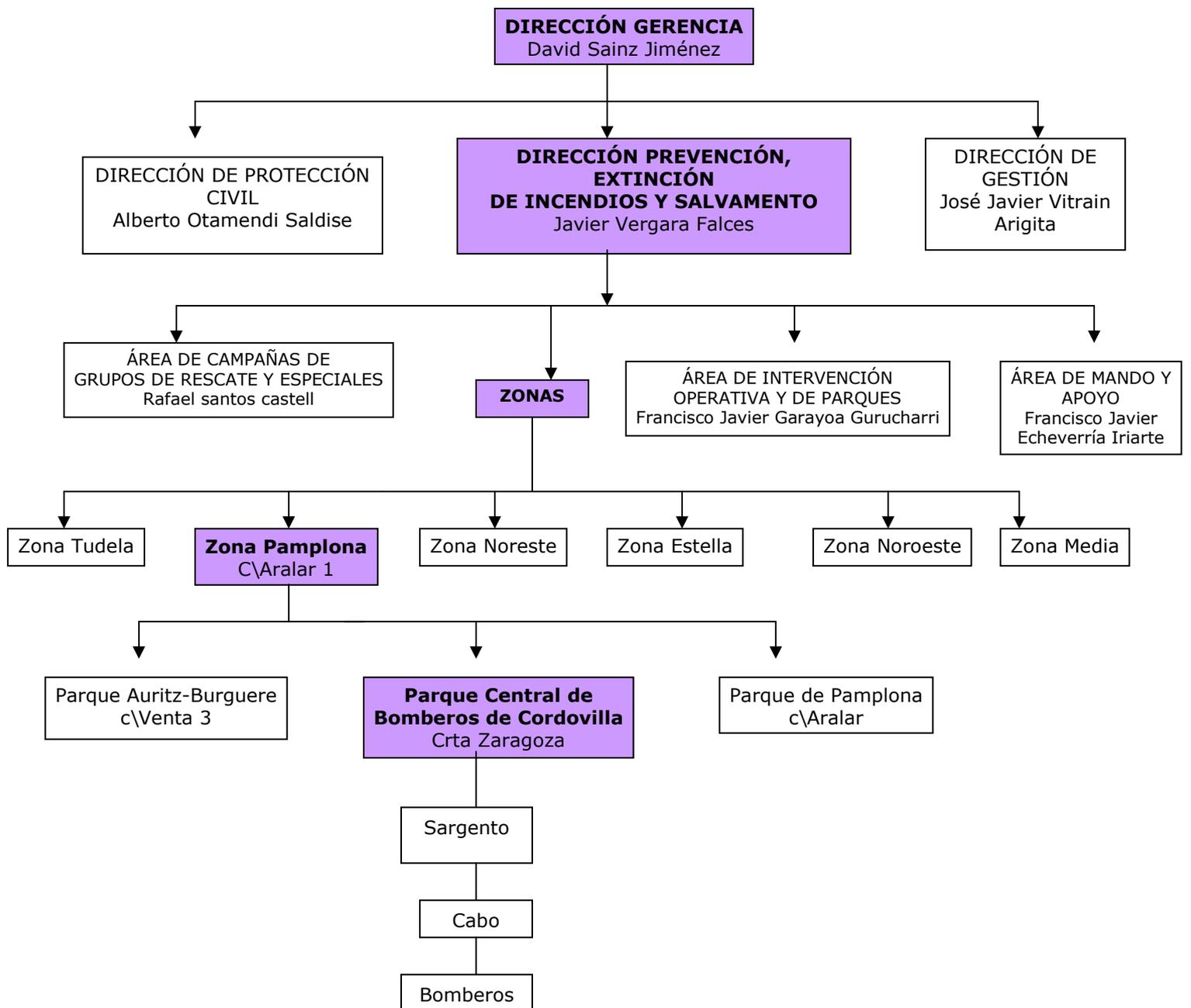
- Parlamento de Navarra
- Cámara de Comptos
- Defensor del Pueblo

La plantilla del Servicio de Prevención para la Agencia Navarra de Emergencias, está compuesta por las siguientes plazas:

- 1 Jefe de Sección
- 3 Médicos (Especialista en Medicina de trabajo)
- 1 Psicóloga (Técnico Superior en Ergonomía y Psicosociología)
- 1 Técnico Superior de Seguridad e Higiene (Titulado Superior)
- 1 Técnico Superior de Seguridad e Higiene (Titulado Medio)
- 3 Enfermeras (ATS de Empresa)
- 1 Técnico de Gestión(Titulado Medio)
- 3 Auxiliares de Enfermería
- 1 Oficial administrativo
- 1 Auxiliar administrativa
- 1 Ordenanza

La Agencia Navarra de Emergencia adoptará las medidas precisas para la prevención de los riesgos laborales y la vigilancia de la salud de los empleados a su servicio, debiendo los directores y jefes de las distintas unidades disponer los mecanismos oportunos para llevar a cabo dichas medidas en el ámbito de sus competencias, velando por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo es su ámbito.

El organigrama de la Agencia Navarra de Emergencias es el siguiente:



3.2. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Este Servicio de Prevención de Riesgos Laborales queda creado a través del Real Decreto 121/2008

3.3. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

3.3.1 ACTA DE REUNIÓN PARA LA ELECCIÓN DE DELEGADOS

El Real Decreto Foral 121/2008, de 15 de diciembre, indica que “los delegados de prevención como representantes de los empleados con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados, en cada unidad electoral, por las organizaciones sindicales presenten en los distintos órganos de representación (comisiones de personal, comités de empresa y delegados de personal), en proporción a la representación obtenida en cada uno de ellos y la designación podrá recaer en cualquier empleado público que preste sus servicios en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismo autónomos dentro del ámbito de actuación del Comité de Seguridad y Salud respectivo”

Esto significa que, una vez formada la Comisión de Personal, los representantes sindicales elegirán quiénes serán los delegados de prevención en proporción a la representación de cada sindicato y dentro del ámbito del Comité de Seguridad y Salud de la Agencia Navarra de Emergencias.

El número de delegados de prevención que podrán ser designados, en cada unidad electoral por dichas organizaciones sindicales se ajustará, de conformidad con el censo de las últimas elecciones sindicales a 4 delegados de prevención debido a que, en la Agencia Navarra de Emergencias, trabajan entre 501 a 1000 empleados públicos

Un ejemplo de un acta de reunión sería el que a continuación se indica

Mediante el presente documento queda reflejada la presencia en la reunión, con motivo de la elección de los Delegados de prevención de riesgos laborales de la Agencia Navarra de Emergencias, de los siguientes Delegados de personal:

D.	D.
DNI	DNI
D.	D.
DNI.....	DNI.....

La Agencia Navarra de Emergencias con una plantilla de más de 501 trabajadores tendrá una necesidad mínima marcada por el Real Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril., de 4 Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención escogidos

D.....	D.....
DNI.....	DNI.....

Pamplona a..... de.....de 20.....

3.3.2 NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL DELEGADO

El delegado, al aceptar dicha responsabilidad debe cumplimentar el siguiente documento:

La Comisión de Personal de la Agencia Navarra de Emergencias acuerdan designar como Delegados de Prevención a:

Fdo.	Fdo.
DNI.....	DNI.....

Pamplona, a..... de.....de 20.....

3.3.3 COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO

Las competencias de los delegados de Prevención son:

- Competencias de colaboración
Los delegados de prevención tienen el deber y el derecho de colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva. Esta colaboración se extiende respecto la gerencia y a todos los niveles jerárquicos.
- *Competencias de promoción*
Otro cometido de los delegados consiste en promover y fomentar la cooperación de los empleados en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales

- *Competencias de consulta*
Los delegados de prevención tienen que ser consultados por la Agencia Navarra de Emergencias, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- *Competencias de control*
Los delegados de prevención deben ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las facultades de los delegados en el ejercicio de sus competencias son las siguientes:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen a los parques en orden a comprobar el cumplimiento de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, prestando la pertinente colaboración mediante la formulación de preciada observaciones y sugerencias.
- Tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones
- Ser informados por la Agencia Navarra de Emergencias sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, es decir, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo presentarse en el lugar de los hechos aún fuera del horario y jornada de trabajo; y sobre las actividades de protección y prevención de la empresa
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo

- Comunicarse durante la jornada de trabajo con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo
- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores
- Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo
- Solicitar de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales el asesoramiento y la asistencia en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos establecidos en la Ley.

3.3.4 HOJA DE RENUNCIA DEL DELEGADO

Para renunciar a su responsabilidad como delegado no existe un documento estándar basta con comunicárselo a aquel representante sindical que te votó.

3.4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

3.4.1. DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES

Según el Real Decreto 135/1998, de 20m de abril, "Los Comités de seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos en materia de prevención de riesgos laborales".

El Comité de Seguridad y Salud del organismo autónomo Agencia Navarra de Emergencias estará formado por los Delegados de prevención designados en dicho ámbito, y un número igual de miembros designados por el Director/Gerente de la Agencia Navarra de Emergencias

Se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones del mismo.

Como dato añadido se indica que, dado que existen los siguientes Comités de Seguridad y de la Salud:

- Comité de la seguridad y Salud de la Administración General
- Comité de la seguridad y Salud del organismo autónomo Servicio Navarra de Salud-Osasunbidea
- Comité de la seguridad y Salud del Departamento de Educación
- Comité de la seguridad y Salud de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte
- Comité de la seguridad y Salud del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra
- Comité de la seguridad y Salud del organismo autónomo Agencia Navarra de Emergencias
- Comité de la seguridad y Salud de la Administración de Justicia en Navarra

Se crea un Comité Coordinador de Seguridad y Salud con objeto de coordinar las actuaciones de participación y consulta en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos. Estará formado por nueve delegados de prevención, designados por las organizaciones sindicales presentes en los distintos órganos de representación, en proporción a la representación obtenida e igual número de representantes de la Administración designados por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior.

Para designar representantes del Comité de Seguridad y Salud se rellena la siguiente plantilla:

Resolución del Director/gerente de la Agencia Navarra de Emergencias por la que se designa representantes del comité de Seguridad y Salud a:

Fdo.
DNI.....

Fdo.
DNI.....

Pamplona, a..... de..... de 20.....

3.4.2. ACTA DE CONSTITUCIÓN

Las Actas de Constitución utilizadas responden al siguiente modelo:

CONSTITUCIÓN DEL NUEVO COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA AGENCIA NAVARRA DE EMERGENCIAS

Asistentes:

Agencia Navarra de Emergencias:

Representación Sindical:

D. /D. ^a
D. /D. ^a
D. /D. ^a
D. /D. ^a

D. /D. ^a
D. /D. ^a
D. /D. ^a
D. /D. ^a

Servicio de Prevención de riesgos Laborales:

D. /D. ^a

En Pamplona, siendo las.....horas del día....de.... Del 20..., se reúnen en la sede de la Agencia Navarra de Emergencias, sita en la calle Aoiz.35 bis, las personas arribas citadas, para tratar la Constitución del nuevo Comité de Seguridad y Salud de la Agencia Navarra de Emergencias

3.4.3. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO

En general las competencias del Comité de Seguridad y Salud son amplias y tiene como destinatarios los directivos, los mandos intermedios y trabajadores en general:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto, en su seno se debatirán, en concreto en la referente su incidencia en la prevención de riesgos:
 - Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías
 - La organización y el desarrollo de las actividades de protección y prevención
 - El proyecto y organización de la formación en materias preventivas

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, promoviendo a la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud está facultado para:

- Informarse de la situación relativa a la prevención de los riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas
- Consultar cuanto documentos e informes sean necesarios relativos a las condiciones de trabajo para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de calorar sus causas y proponer las medidas preventivas
- Conocer la memoria y programación anual de los servicios de prevención

Particularizando para la Agencia Navarra de Emergencias, el Comité de Seguridad y Salud tiene la siguiente normativa interna de funcionamiento:

1.- Constitución del Comité de Seguridad y Salud.

De conformidad con lo establecido tanto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como en el Decreto Foral 121/2008, de 15 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por la que se adapta la normativa de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, se constituye el Comité de Seguridad y Salud de la Agencia Navarra de Emergencias, como órgano paritario y colegiado de participación y consulta de las actuaciones de la Administración de la Agencia Navarra de Emergencias en materia de prevención, formado por Delegados de Prevención, designados por las organizaciones sindicales presentes en los distintos órganos de representación e igual número de representantes de la Administración, previamente designados por la misma.

2.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

3.- Designación de Presidente y funciones del mismo.

3.1. La Presidencia del Comité de Seguridad y Salud será ejercida por un representante de la Administración, previamente designado por la misma (dada la responsabilidad atribuida a la empresa en materia de prevención); pudiendo delegarse en otro miembro del Comité, cuando concurra alguna causa justificada.

3.2. Son funciones del Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la Agencia Navarra de Emergencias las siguientes:

- a) Convocar, presidir y dirigir las reuniones del citado Comité de Seguridad y Salud, así como fijar el orden del día de las mismas, recogiendo las propuestas de los demás miembros, si las hubiere.
- b) Adoptar las medidas necesarias para la debida tramitación de los acuerdos adoptados por el Comité y visar las actas de las reuniones.
- c) Coordinar las actividades del Comité y, en general, adoptar cuantas medidas resulten precisas para garantizar su correcto funcionamiento.

4. — Designación de Secretario y funciones del mismo.

4.1. El Presidente someterá a aprobación del Comité la designación del Secretario; que recaerá en uno de los miembros del Comité o en una persona ajena al mismo, empleado de la propia Administración (en cuyo caso actuará con voz pero sin voto).

4.2. Son funciones del Secretario del Comité de Seguridad y Salud las siguientes:

a) Tramitar las convocatorias de las sesiones por orden del Presidente del Comité, así como las comunicaciones que procedan a los miembros de este.

b) Redactar las actas de cada sesión y expedir certificados de los acuerdos adoptados.

c) Custodiar la documentación relativa al Comité.

d) Cualquier otra función inherente a la condición de Secretario del Comité o delegada por el Comité.

5.- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

5.1. El Comité se reunirá, al menos, trimestralmente en sesión ordinaria y, en sesión extraordinaria, siempre que así lo disponga el Presidente del Comité o lo soliciten, al menos, un tercio de los sindicatos con representación en el Comité, en cuyo caso deberá ser convocado en el plazo máximo de quince días.

5.2. Las convocatorias de las sesiones ordinarias, con expresión del orden del día, se han de enviar con una antelación mínima de una semana, reduciéndose dicho plazo a 72 horas en el caso de las sesiones de carácter extraordinario.

La información sobre los asuntos que figuren en el orden del día ha de estar a disposición de los miembros, como mínimo, en los plazos mencionados en el apartado anterior.

5.3. Los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud serán adoptados por mayoría de votos de los asistentes a la reunión de cada una de las dos representaciones.

No puede ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, excepto que estén presentes las tres cuartas partes de los miembros de cada una de las dos representaciones y acuerden su urgencia por el voto favorable de la mayoría de cada una de ellas.

5.4. Para la válida constitución del Comité se requiere la presencia del Presidente y del Secretario o de las personas que les sustituyan y de, como mínimo, la mayoría de los miembros que componen la representación de los delegados de prevención.

5.5. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa siempre que así lo solicite alguno de los representantes en el Comité.

5.6. Los miembros del Comité pueden designar un suplente para que les sustituya, cuando concurra alguna causa justificada.

Dicha designación deberá ser nominativa y deberá comunicarse al Secretario con anterioridad al inicio de la reunión.

5.7. El Secretario del Comité extenderá el acta de cada sesión, que deberá contener necesariamente *los asistentes*, el orden del día, el lugar y fecha de celebración, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

En el acta puede figurar, a solicitud de los miembros del Comité, el voto contrario al acuerdo adoptado, su abstención y los motivos que la justifican (motivos, éstos, que se expondrán por escrito y se adjuntarán al acta de la reunión). Los miembros que discrepen del acuerdo mayoritario pueden exponer su criterio por medio de votos particulares que se adjuntarán como anexo al acta.

El Comité determinará el medio y la forma en que habrán de divulgarse los acuerdos adoptados; estando a lo que en cada caso se establezca por el propio Comité, en función del contenido de los acuerdos, de su trascendencia y del número de empleados afectados.

6.- Organización.

El Comité podrá crear los grupos de trabajo que estime oportunos, de carácter permanente o temporal, para coordinar y estudiar temas específicos u aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

7. — Información.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará semestralmente un informe sobre las actividades realizadas, que deberá ser remitido a la Comisión de Coordinación de Seguridad y Salud Laboral.

8. — Supletoriedad.

En todo lo no previsto en este texto, serán de aplicación las normativas que en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos regulan la prevención de riesgos laborales.

4. RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

4.1 RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN

El deber general de protección que incumbe a la dirección debe cumplimentarse a través de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la ANE

El artículo 3º del Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos ,reiterando lo establecido en el artículo 1º del Real Decreto 39/1997,de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la Agencia Navarra de Emergencias, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos como en la línea jerárquica, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la ANE 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 se adopten.

Por su parte, el artículo 5º, apartado 1 del Decreto Foral 135/1998 antedicho, establece que los Departamentos de Administración de la Comunidad Foral, así como sus organismos autónomos, entre ellos la ANE, adoptarán las medidas precisas para la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud de los empleados a su servicio.

Los directores y jefes de las distintas unidades administrativas dispondrán los mecanismos oportunos para llevar a cabo dichas medidas e el ámbito de sus competencias y velarán por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en su ámbito, sin menoscabo de las competencias que puedan

tener los servicios y personas encargadas de forma específica de los aspectos técnicos de la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

De manera más concreta se definen a continuación las responsabilidades de los mandos superiores:

- *El Gobierno de Navarra, su Presidente, los Vicepresidentes en su caso, y los Consejeros* como órganos superiores de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, bajo cuya dirección se encuentran todos los demás órganos de la Administración, serán los máximos responsables de la Seguridad y Salud de los empleados.
- *Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.*

El artículo 27 del Decreto Foral 38/2005, de 24 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior, referido al ámbito material de competencias de la Dirección General de Función Pública, establece que la Dirección General de Función Pública ejercerá las atribuciones previstas en este Decreto Foral y en el Decreto Foral por el que se delimitan las atribuciones previstas en materia de personal de los distintos organismos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos donde se encuentra la ANE, con relación a la prevención de riesgos laborales.

Así pues, es responsabilidad de la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior el garantizar la seguridad y salud de los empleados al servicio de la Agencia Navarra de Emergencias. Para ello definirá las funciones y responsabilidades correspondientes a cada nivel jerárquico a fin de que se cumplan los compromisos adquiridos a través del desarrollo de lo dispuesto en este Plan de Prevención asumirá una serie de actuaciones en línea con lo que se entiende por un compromiso visible con las personas y sus condiciones de trabajo. Algunas de estas actuaciones serán:

- Elaboración de una política de seguridad y salud adecuada a la Agencia Navarra de Emergencias.

- Establecer y documentar los principios y objetivos de la prevención de riesgos laborales en coherencia con la política preventiva existente.
- Determinar anualmente los objetivos a conseguir por la Agencia Navarra de Emergencias
- Establecer la estructura organizativa necesaria para la realización de las actividades preventivas
- Establecer las competencias y las interrelaciones de la ANE en materia de prevención de riesgos laborales. Definir los sistemas de comunicación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Revisar y firmar los conciertos con el Servicio de Prevención de Mutua Navarra, u otra entidad especializada.

A este respecto señalar que, a tenor de lo establecido en el artículo 15 del Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio serán concertadas con una o más entidades especializadas.

- Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.
- Establecer las pautas y tomar las decisiones necesarias para la cumplimentación y ejecución de la planificación de la actividad preventiva
- Aprobar el programa anual de actividades preventivas
- Autorizar la realización de trabajos específicos a personal cualificado.
- Aprobar y conocer los procedimientos relativos a Prevención en la empresa.
- Mostrar un compromiso personal con la Prevención de Riesgos Laborales.
- Conocer la evaluación de la prevención en la Agencia Navarra de Emergencias a través de la revisión de indicaciones de los objetivos, información de accidentes de los reconocimientos médicos, etc....
- Revisar periódicamente la eficacia y adecuación del Plan de Prevención de la ANE y promover las actuaciones necesarias para corregir las actuaciones.

La Dirección General de la Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior, para el desarrollo de sus competencias, contará con el

asesoramiento ,la colaboración y el apoyo del Servicio de Prestaciones Sociales y de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, esta última como órganos especializado en materia de prevención de riesgos laborales. Todos ellos, actuarán -en todo caso-, bajo el control y supervisión de dicha Dirección General de Función Pública.

Como órgano de consulta y participación, cara a la coordinación de las diferentes actividades preventivas de la Agencia Navarra de Emergencias, se constituyó la Comisión de Coordinación de Seguridad y Salud Laboral, prevista en el artículo 6º del Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

4.2 RESPONSABILIDADES DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

En el caso de los mandos intermedios se exponen a continuación sus responsabilidades según el cargo que se ocupa dentro de la Agencia Navarra de Emergencias:

- o *Director-Gerente de la ANE*

Es el máximo responsable de los Servicios integrados en su Dirección. Es el encargado de impulsar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivas áreas sigan las directrices establecidas por la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior sobre prevención de riesgos laborales.

Entre las actuaciones específicas de este nivel jerárquico las más significativas son las siguientes:

- Proporcionarlos medios y la formación necesarios a los responsables directos de su unidad funcional a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos en materia de prevención de riesgos laborales.

- Cumplir y velar por el cumplimiento de los objetivos preventivos, estableciendo aquellos específicos para su unidad, basándose en las directrices recibidas.
 - Colaborar con el resto de Direcciones Generales del Departamento o unidades administrativas asimiladas caso de tratarse de un organismo autónomo, a fin de evitar duplicidad o contrariedad de actuaciones.
 - Integrar los aspectos de seguridad, calidad y medio ambiente en las reuniones de trabajo con sus colaboradores y en los procedimientos de actuaciones de la unidad.
 - Revisar periódicamente las condiciones de trabajo en su ámbito de actuación, de acuerdo con el procedimiento establecido.
 - Promover e impulsar la investigación de todos los accidentes e incidentes de trabajo ocurridos en su unidad funcional y garantizar que se adoptan las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición
 - Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal u ocasionalmente en su unidad funcional.
 - Efectuar un seguimiento y control de las acciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas.
- *Responsables de Recursos Humanos de la Agencia Navarra de Emergencias.*

Los responsables de Recursos Humanos de la ANE, asumirán la coordinación de las diferentes actividades de prevención de la ANE correspondiente a su ámbito de actuación.

Dentro de sus funciones en materia preventiva cabe señalar las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud
- Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva

- Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales (incluidos los organismos autónomos adscritos a los mismos) a fin de facilitar la cooperación necesaria y evitar defectos y efectos adversos para la salud, la propiedad o el medio ambiente.
- Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales asegurando su utilización y su disponibilidad
- Actuar de nexo de unión con colaboradores externos en materia preventiva, Servicio de Prevención de Mutua Navarra, etc.
- Realizar aquellas actividades preventivas específicamente encomendadas.

○ Directores de Servicio

Además de las competencias específicas que tengan atribuidas, asumirán las funciones de planificación, coordinación, dirección y control de las actividades preventivas de las secciones o unidades orgánicas de ellos dependientes

Indicar que hay un Servicio de Prestaciones Sociales de la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior que ejerce las actividades previstas en el Decreto Foral 38/2005, de 24 de febrero, antedicho, en relación con la prevención de riesgos laborales, actuando –bajo el más directo control y supervisión de la Dirección General de Función Pública– como Coordinador en materia de Prevención, con responsabilidad y autoridad suficientes, asumiendo entre otras actividades, la coordinación efectiva y control de las actuaciones, manteniendo informada en todo momento a la Dirección General de Función Pública de lo más significativo en esta materia

○ *Responsables de las distintas Unidades Administrativas de la ANE*

Son los máximos responsables de las actividades preventivas correspondientes su ámbito de actuación

Entre sus cometidos, cabe señalar los siguientes:

- Elaborar y transmitir los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencias.
 - Velar por el cumplimiento de dichos procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo, asegurándose de que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad.
 - Informar a los trabajadores afectados de los riesgos existentes en los lugares e trabajo y de las medidas preventivas y de protección a adoptar.
 - Analizar los trabajos que se llevan a cabo en su área detectando posibles riesgos o deficiencias para su eliminación o minimización.
 - Vigilar con especial atención aquellas situaciones críticas que puedan surgir, bien sea en la realización de nuevas tareas bien en las ya existentes, para adoptar medidas correctoras inmediatas.
 - Colaborar en las investigaciones de todos los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo, de acuerdo con el procedimiento establecido.
 - Formar a los trabajadores para la correcta realización de las tareas que tengan asignadas y detectar las carencias al respecto.
 - Colaborar en la aplicación de las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan los trabajadores.
 - Consultar a los empleados en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, salud y condiciones de trabajo.
- *Persona encargada de la coordinación de actividades preventivas*

Será la persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas y se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades

incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y salud de los trabajadores

- Cuando exista una especial complejidad por la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo

Esta persona contará con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones de nivel intermedio. Sus funciones serán principalmente las siguientes:

- Garantizar el cumplimiento de la aplicación correcta de los sistemas de prevención establecidos en la Agencia Navarra de Emergencias para la coordinación de actividades empresariales según lo establecido en el R.D.171/2004
- Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que en virtud de lo establecido en la normativa, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen lo establecido anteriormente.

4.3 RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES DE BASE

Los empleadores públicos, con independencia de su régimen jurídico de prestación de servicios, ya sea funcionario, estatutario o laboral, y su grado de estabilidad o fijeza, ya sea personal eventual, fijo o contratado temporal en régimen administrativo o laboral, asumirán entre otras las siguientes responsabilidades:

- Velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sea necesario adoptar, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas 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.

- Conocer y cumplir toda la normativa, procedimientos e instrucciones que afecten a su trabajo, en particular a las medidas de prevención y protección.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transportes, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, de acuerdo con la formación e información recibida al respecto.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- 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.
- Comunicar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, y, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que considere que pueda presentar un riesgo para la seguridad y la salud
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con sus responsables inmediatos para poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Mantener limpio y ordenado su entorno, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados
- Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito e trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficiencia del mismo.

5. PROCEDIMIENTOS

Se refiere a las instrucciones de trabajo que complementan a medidas técnicas y que deben cumplirse de forma permanente. Estas condiciones a cumplir deben ser asumidas por el personal y medios propios, deben ser compatibles con el proceso productivo, y exigen de la verificación periódica para comprobar su cumplimiento.

Los procedimientos establecidos en la agencia Navarra de Emergencias son los siguientes:

- Notificación de accidentes de trabajo
- Evaluación de lugares de trabajo
- Autoevaluación de condiciones de trabajo
- Evaluación de riesgos por puestos de trabajo
- Plan de autoprotección
- Vigilancia de la salud de los trabajadores
- Formación/Información
- Adquisición de suministros y contratos de asistencias
- Selección y control de EPI´s. Auditorías de utilización
- Planificación de la actividad preventiva
- Obras
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Consulta y participación
- Comunicación Interna
- Prevención resolución y seguimiento de las situaciones de violencia y acoso(moral, sexual y discriminatorio) en el entorno laboral
- Plan global de prevención frente a agresiones externas en el lugar de trabajo

5.1. NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

5.1.1. DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento establece el circuito de información de los Accidentes de Trabajo ocurridos en su ámbito de aplicación.

5.1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todos los empleados de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y organismos autónomos dependientes de la misma, exceptuando el Departamento de Educación y el organismo autónomo Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, a lo que ahora en adelante denominaremos Administración Núcleo.

5.1.3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

5.1.3.1. *Modelos de partes*

En todos los accidentes ocurridos en Agencia Navarra de Emergencias, se utilizarán los modelos de partes oficiales establecidos para el Régimen General de la Seguridad Social.

5.1.3.2. *Asistencia Sanitaria*

Los accidentados deben acudir, preferentemente, a un centro sanitario de la red pública con atención de urgencias (Centro de Salud o Servicios de Urgencias Hospitalarias), donde les prestarán la asistencia sanitaria pertinente.

El Parte de Baja por Accidente de Trabajo podrá ser expedido, cuando proceda, por el Médico de Cabecera y/o en los empleados acogidos al Régimen General de la Seguridad Social, por los Servicios Médicos de la Mutua de AA.TT. y EE.PP. (Mutua Navarra).

5.1.3.3. Circuito de Información

Para llevar a cabo el seguimiento de la accidentalidad en el ámbito de la ANE, se establecen las siguientes normas de procedimiento:

a) Todos los empleados que sufran un Accidente con o sin baja médica e independientemente de su sistema de aseguramiento, deben notificar el accidente a su superior inmediato o a su Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

b) Accidente sin baja médica. Si el accidente es sin baja, las Unidades de Gestión de Recursos Humanos cumplimentarán dos listados de "Relación de Accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica", con carácter mensual.

- De los empleados acogidos al Régimen General de la Seguridad Social para su notificación a la Autoridad Laboral Provincial de Navarra, por vía electrónica, a través del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@). Dicha relación será remitida, con antelación suficiente, a la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, al objeto de que por parte de la misma se proceda a su remisión a la Autoridad Laboral Provincial de Navarra, por medios electrónicos, a través del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@), dentro del plazo establecido en la normativa reguladora, de cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de referencia de los datos.

- De los empleados acogidos a otros regímenes de aseguramiento (MUFACE, Montepío de Funcionarios del Gobierno de Navarra, MUGEJU) quedarán archivados en las respectivas Unidades de Gestión de Recursos Humanos. De dichos listados se remitirá una copia al servicio de prevención.

c) Accidentes de Trabajo con baja médica Una vez expedido el Parte de Baja por Accidente de Trabajo, bien por el Médico de Cabecera, bien por el Servicio Médico de Mutua Navarra, el empleado lo hará llegar a su Unidad de Gestión

de Recursos Humanos, para tramitarlo a la Unidad de Nóminas respectiva. Dichas unidades realizarán una copia que enviarán al Servicio de Prevención.

Asimismo, es obligatoria la cumplimentación del correspondiente Parte de accidente de trabajo.

La cumplimentación de dicho Parte de accidente de trabajo debe hacerse con el máximo rigor y de forma completa, rellenando todos sus epígrafes. A tal efecto y de cara a completar la totalidad de los datos, incluidos los económicos, deberán solicitar la ayuda y colaboración de la Unidad de Nóminas respectiva.

Una vez cumplimentados y firmados los Partes Oficiales de accidentes de trabajo, los mismos quedarán archivados en las respectivas unidades de Gestión de Recursos Humanos

Las unidades de Gestión de Recursos Humanos, remitirán copia de dichos Partes de accidentes de trabajo al trabajador y a la unidad de nóminas respectiva, así como al servicio de prevención y a los delegados de prevención designados como interlocutores ante la Administración; salvaguardando, en este último caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal, protegidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

d) Las Unidades de Gestión de RR.HH. comunicarán telefónicamente o por correo electrónico al servicio de prevención y a los delegados de prevención designados como interlocutores ante la Administración la ocurrencia del Accidente de Trabajo.

A tal fin, los delegados de prevención deberán facilitar la dirección del correo electrónico y teléfono al que poder llamar.

e) En aquellos Accidentes de Trabajo que provoquen el fallecimiento del trabajador, que sean considerados como graves o muy graves o que el Accidente afecte a más de 4 trabajadores, además de cumplimentarse el

correspondiente Parte de Accidentes, se deberá comunicar en el plazo de 24 horas este hecho por telegrama u otro medio de comunicación análogo a la Autoridad Laboral Provincial de Navarra.

En la comunicación debe constar la razón social, domicilio y teléfono de la empresa, nombre del accidentado, dirección completa del lugar donde ocurrió el accidente, así como una breve descripción del mismo

5.1.3.4. Seguimiento

Trimestralmente se elaborará por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la Estadística de Accidentes correspondiente al ámbito de la Administración Núcleo y se presentará en el Comité de Seguridad y Salud.

5.1.4 PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Accidente 1...

Recaída 2.....

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1:.....Apellido 2º:..... Nombre:Sexo: Varón 1 Mujer 2

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF)

Fecha ingreso en la empresa

.....

.....

Fecha nacimiento

Nacionalidad

.....(día/mes/año)

Española Otra

Identificador Persona Física (IPF)

Ocupación del trabajador:

.....

.....

Antigüedad puesto trabajo

Tipo contrato

.....

.....

Situación profesional (marque con una X la que corresponda):

Asalariado sector privado

Autónomo sin asalariados

Asalariado sector público

Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) Convenio aplicable:.....

Domicilio:.....

Teléfono:.....

Provincia:..... Municipio:.....

Código

Postal:.....

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: CIF o NIF Cotización en la que está el trabajador

 Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.):.....
 Provincia:.....
 Municipio:..... Código
 Postal:.....Teléfono:.....
 Actividad económica principal correspondiente a esa C.C.

 Marque si actuaba en el momento del accidente como:
 Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuales de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa
- Trabajador(es) designado
- Servicio de prevención propio
- Servicio de prevención mancomunado
- Servicio de prevención ajeno
- Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE LUGAR

Lugar del accidente

En el centro o lugar de trabajo habitual

En otro centro o lugar de trabajo

En desplazamiento a su jornada laboral

Al ir o volver del trabajo

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País:..... Provincia:.....

Municipio:.....

Calle y número:.....

Vía pública y punto kilométrico:.....

Otro lugar (especificar):.....

CENTRO DE TRABAJO

Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador

Marque si el centro pertenece a otra empresa

- Contrata o subcontrata → Cumplimentar CIF o NIF.....
- Usaria de ETT → Cumplimentar CIF o NIF.....

- Otra → Cumplimentar CIF o NIF.....

DATOS DEL CENTRO: (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviere realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social:.....
 Domicilio:.....
 Provincia:.....
 Municipio:..... Código Postal:Teléfono:.....
 Plantilla actual del CentroCódigo Cuenta Cotización
 Actividad económica principal del centro:

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente

 Hora del día del accidente Hora de trabajo Era su trabajo habitual

SINO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente:.....

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente?... ..

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente?:.....

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente.....

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA.....

¿Qué hecho **anormal** que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente?.....

Agente material asociado a la DESVIACIÓN:.....

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada:.....

Aparato o agente material causante de la lesión :.....

Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombre/s, domicilio/s y teléfono/s:.....

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión:.....

Grado de la lesión: Leve Grave Muy grave Fallecimiento Parte del cuerpo lesionado

Médico que efectúa la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono):

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27) : Hospitalaria Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado.

En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento:.....

6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual:

En el mes anterior

Días cotizados

Base reguladora A

B) Base de cotización al año:

B1.- por horas extras
B2.- por otros conceptos
Total B1 + B2
Promedio diario base B

C) Subsidio:

Promedio diario
-Base reguladora A (3)
-Base reguladora B.....
Total B.R. diaria (6)
Cuantía del subsidio 75% (7)

Don/Doña:.....en calidad de..... , de la
empresa, expide el presente parte en
.....a.....de.....de 20__
(Firma y sello)

.....

ENTIDAD N °.....
Nº EXPEDIENTE.....
AUTORIDAD LABORAL.....
(Sellado y fechado)

5.1.5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Legislación de Accidentes de Trabajo y el reglamento para su aplicación.
- Orden de 16 de diciembre de 1987, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se establece modelos para notificación y dicta instrucciones para su cumplimentación y tramitación.
- Orden TAS 2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento informático.

- Resolución de 26 de noviembre de 2002, de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de Accidentes de Trabajo aprobados por la Orden TAS 2926/2002, de 19 de noviembre.

5.2. EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

5.2.1. ANTECEDENTES

Como paso inicial para una evaluación total de riesgos y siendo al mismo tiempo conveniente como preparación para la “Evaluación de Riesgos por Puesto de Trabajo”, se llevó a cabo en su día una “Evaluación de Lugares de Trabajo” con objeto de hacer patentes y controlar los riesgos y condiciones inadecuadas de los edificios y locales que pudieran afectar a los trabajadores en su conjunto.

Dado que con frecuencia la revisión de la Evaluación de Lugares de Trabajo se llevará a cabo simultáneamente con la citada Evaluación de Riesgos por Puesto de Trabajo, se hace necesaria hacer ambas evaluaciones compatibles e integrables dentro de una misma Planificación Preventiva.

5.2.2. DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento establece la metodología que se deberá aplicar para la realización de la Evaluación de Lugares de Trabajo, entendiendo por este término la detección y estimación de la magnitud de las condiciones inadecuadas de los edificios y locales que pudieran afectar a los trabajadores en su conjunto, así como la proposición de medidas preventivas oportunas que deberán ser integradas en la correspondiente Planificación Preventiva.

5.2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende los diferentes centros de trabajo de la Administración del Gobierno de Navarra exceptuando el Departamento de Educación y el Organismo Autónomo Servicio Navarro de Salud, a lo que de aquí en adelante denominaremos Administración Núcleo.

5.2.4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.2.4.1 *Funciones y Responsabilidades*

Corresponde al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Administración Núcleo, en adelante Servicio de Prevención, la Evaluación de Condiciones de Lugares de Trabajo y la propuesta de acciones preventivas, para lo que deberá contar con el apoyo del Responsable de cada Centro de Trabajo así como con la colaboración de los trabajadores y de sus Delegados de Prevención.

Corresponde al Responsable de Administración de la Agencia Navarra de Emergencias notificar al Servicio de Prevención la puesta en servicio de los Centros de Trabajo de su ámbito de competencia cuando dichos Centros vayan a ser ocupados o cuando se modifiquen las condiciones del centro como consecuencia de obra nueva o remodelación.

Corresponde al Responsable de cada Centro de Trabajo y, en su caso, a sus superiores jerárquicos, la aprobación o rechazo de las acciones preventivas propuestas así como la planificación y realización de dichas actuaciones, pudiendo recabar el asesoramiento del Servicio de Prevención.

Corresponde al Responsable de cada Centro de Trabajo el seguimiento de las actividades preventivas y el informar de su ejecución al Servicio de Prevención a través del responsable de Administración de la Agencia Navarra de Emergencias.

Corresponde al Servicio de Prevención el seguimiento con carácter general de las actuaciones preventivas.

5.2.4.2. *Asignación de prioridades*

El Servicio de Prevención establecerá el orden en que se han de evaluar los diferentes Centros de Trabajo en base a los siguientes criterios:

- Por orden de notificación en Centros de Trabajo nuevos o remodelados.
- Por coincidencia con Evaluación de Riesgos por puesto de trabajo.
- Por simultaneidad con otras actuaciones prioritarias.
- Por ubicación geográfica.

5.2.4.3. *Solicitud de datos previos y elaboración de información*

Para la Evaluación de Condiciones de Lugares de Trabajo, el Responsable de Administración de la ANE, deberá facilitar al Servicio de Prevención los siguientes datos:

- Planos actualizados.
- Fecha de ocupación por obra nueva o última remodelación.

Será indispensable la disponibilidad de los datos para iniciar la Evaluación de Condiciones de Lugares de Trabajo.

Cuando coincidan en el tiempo la Evaluación de Lugares de Trabajo y la Evaluación de Riesgos por Puesto de Trabajo, los citados datos se complementarán con los que se solicitan de forma previa a la Evaluación de Riesgos por Puesto de Trabajo.

En los casos de centros nuevos sin Evaluaciones previas, con la información recibida se realizará, si procede, la distribución del Centro en áreas de trabajo en base a lograr una mayor operatividad.

5.2.4.4 *Identificación de anomalías o condiciones inadecuadas*

El documento base para la evaluación será el RD 486/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE de 23 de abril de 1997).

Se tendrán en cuenta las Normativas o Reglamentaciones específicas en vigor que resulten de aplicación, entre otras:

- Reglamento de Líneas Aéreas de A.T.
- Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Sub-Estaciones y Centros de Transformación de A.T.
- Reglamento Electrotécnico de B.T.
- Reglamento de Calefacción, Climatización
- Reglamento de Aparatos Elevadores.
- Reglamento de Aparatos a Presión.
- Reglamento de instalaciones de Protección contra Incendios.

- Almacenamiento de Productos Químicos.
- Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Barreras arquitectónicas.

El técnico evaluador realizará una inspección completa de cada Centro de Trabajo con el objeto de identificar las anomalías y condiciones inadecuadas.

El resultado de la evaluación del centro se plasmará en la correspondiente Ficha de Evaluación de Condiciones de Lugares de Trabajo, en la que también se recogerán las condiciones de las instalaciones específicas.

Las anomalías detectadas así como las actuaciones propuestas se determinarán por Área de Trabajo.

5.2.4.5. Propuesta de acciones preventivas

Se llegará a definir para cada anomalía o condición inadecuada, siempre que sea factible y coherente, hasta cinco niveles de riesgo o actuación, en condiciones equiparables a las de la Evaluación de Riesgos por Puesto de Trabajo.

RIESGO	ACCIÓN REQUERIDA
Trivial	Control y seguimiento
Tolerable	Estudiar posibles correcciones
Moderado	Necesidad de establecer medidas correctoras
Importante	Necesidad de corrección urgente
Intolerable	Corrección inmediata o paralización de la actividad

Si existen obligaciones legales se dará una magnitud en relación a su incumplimiento.

Además, el Técnico Evaluador propondrá las acciones preventivas que estime más adecuadas para las condiciones evaluadas.

Estas propuestas de acciones se recogerán en los documentos:

- Plan de acciones correctoras

- Plan de aspectos a controlar
- Plan de Formación e Información.

5.2.4.6. *Aprobación de medidas preventivas*

Las medidas preventivas derivadas de la Evaluación de Lugares de Trabajo serán aprobadas, rechazadas o consideradas como acciones en estudio por el Responsable de cada Centro de Trabajo y sus superiores jerárquicos correspondientes.

5.2.4.7. *Planificación de la actividad preventiva*

La Planificación Preventiva por Centro de Trabajo se realizará, aunque no de forma exhaustiva, en base a los Planes aportados por el Servicio de Prevención como consecuencia de la Evaluación correspondiente, de lugares de trabajo y/o de riesgos por puesto de trabajo.

La Planificación de la Actividad Preventiva especificará los medios humanos y materiales necesarios, así como la organización de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, concretando los responsables de ejecución y las fechas de realización.

El documento básico para la realización de esta acción será facilitado por el Servicio de Prevención.

La actividad preventiva se planificará para un periodo determinado, estableciendo las prioridades de su desarrollo en función del nivel de actuación asignado.

En el caso de que el periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, se establecerá un Programa Anual para el desarrollo de dicha actividad.

La Planificación Preventiva debe mantenerse continuamente actualizada, por lo que es imprescindible su seguimiento tanto por los Responsables de la Administración, como por los Representantes de los trabajadores y el Servicio de Prevención.

5.2.4.8. *Revisión y seguimiento*

Conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención, la evaluación inicial deberá ser revisada en los Centros de Trabajo afectados en los supuestos siguientes:

- Modificación del Centro de Trabajo.
- Detección de que las actividades de Prevención son inadecuadas o insuficientes.

Para ello, el Responsable de cada Centro de Trabajo, a través del responsable de Administración de la Agencia Navarra de Emergencias, deberá comunicar en tiempo y formas adecuadas cuantas circunstancias den lugar a los supuestos señalados, incluyendo obra nueva o remodelación.

El Responsable de cada Centro de Trabajo comprobará el cumplimiento de las acciones fijadas en la Planificación Preventiva, mediante el seguimiento concreto y adecuado de las mismas.

El Servicio de Prevención realizará un seguimiento general de la Planificación Preventiva con los datos que periódicamente reciba de los Responsables de los Centros de Trabajo a través del Responsable de Administración de la ANE

Además de los supuestos anteriores, la Evaluación de las Condiciones de los Lugares de Trabajo se revisará siempre que se realice en el Centro una Evaluación de Riesgos por Puesto de Trabajo y también podrá revisarse en los supuestos de actuaciones específicas puntuales.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se deberá revisar la Evaluación de Lugares de Trabajo con la periodicidad que se acuerde entre la Administración y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta el deterioro por el transcurso del tiempo del propio Centro y de las instalaciones que lo integran.

5.2.4.9. *Circuito de Información*

Para llevar a cabo la Evaluación y el seguimiento de las acciones que de ella se deriven se establece el siguiente Circuito de Información:

1- Notificación del Responsable de Administración de la ANE al Servicio de Prevención de las modificaciones que se produzcan en los Centros de Trabajo, con envío de planos actualizados y el nombre del Responsable del Centro, que proporcionará la información adicional que se necesite y que recibirá los resultados correspondientes.

2- Notificación del Servicio de Prevención al Responsable del Centro de la fecha de inicio de la Evaluación. Se enviará copia de la notificación al Responsable de Administración.

3- Notificación del Responsable de Administración al Delegado de Prevención correspondiente de la citada fecha de inicio de la Evaluación.

4- Informe del Servicio de Prevención al Comité de Seguridad y Salud en las reuniones periódicas del estado del proceso de Evaluación.

5- Envío del Servicio de Prevención al Responsable de Administración de los documentos correspondientes al resultado de la Evaluación:

- Ficha de Evaluación de Condiciones de Lugar de Trabajo
- Plan de acciones correctoras.
- Plan de formación e información.
- Plan de aspectos a controlar.

De todo ello se enviará copia al Responsable de cada Centro.

6- Envío del Responsable de cada Centro al Responsable de Administración, con periodicidad trimestral, del estado de cumplimiento de la Planificación Preventiva.

7- El Responsable de Administración mantendrá actualizado y en vigor el Plan de Prevención de su ámbito de competencia, que recogerá todas las actuaciones preventivas de sus diferentes Centros de Trabajo y enviarán copia al Servicio de Prevención e informarán al Comité de Seguridad y Salud.

8- Comunicación del Responsable de Administración al Servicio de Prevención de cualquiera modificación del centro de trabajo o detección de actividades de prevención inadecuadas o insuficientes.

5.2.5. EVALUACIÓN DE CONDCIONES DE EDIFICIOS E INSTALACIONES

Se utilizan los criterios de la encuesta sobre Condiciones de Trabajo en Pymes, pasándose únicamente los cuestionarios definidos a continuación. Se ha añadido un nuevo cuestionario, el nº 23, para concretar otras condiciones generales no previstas en el resto.

Dichos cuestionarios son:

1. Lugares de trabajo
6. Instalación eléctrica
8. Incendios
12. Ventilación y climatización
3. Elevación y transporte (grúas, montacargas, carretillas elevadoras)
7. Aparatos a presión
9. Sustancias químicas
23. Otras condiciones generales

Los cuatro primeros (1, 6, 8, 12) se cumplimentarán sistemáticamente en todos los Centros de Trabajo y los otros cuatro solamente en los casos que existan dichas instalaciones (3, 7), se utilicen productos químicos peligrosos (9), o se presenten otras condiciones generales reseñables (23).

23. OTRAS CONDICIONES GENERALES.

Personas afectadas.....Área de trabajo.... Fecha.....Fecha próxima revisión.....

Cumplimentado por.....

- | | |
|--|-------|
| 1. Ruido estimado por debajo de 80 dB(A) | SI NO |
| 2. Ruido estimado por debajo de 60 dB(A) | SI NO |
| 3. Ausencia de vibraciones | SI NO |
| 4. Iluminación general aceptable | SI NO |
| 5. Ausencia de focos de calor debidos a instalaciones generales | SI NO |
| 6. Ausencia de insolación y/o radiaciones en ventanas | SI NO |
| 7. Estado correcto de ascensores | SI NO |
| 8. Estado y uso correcto de cintas transportadoras | SI NO |
| 9. Las estanterías tienen la suficiente resistencia | SI NO |
| 10. Estado correcto de arrosamientos de estanterías y estabilidad en general | SI NO |
| 11. Estado correcto de los apilamientos | SI NO |
| 12. OTROS TEMAS. DESCRIBIR. | |

Para cada Centro de Trabajo, y por Área o zona, se anotarán las acciones a tomar para cada riesgo detectado en impreso según modelo adjunto; cada acción irá precedida de los números cuestionario-pregunta correspondiente.

Con todo ello se elaborará un informe global del Centro de Trabajo, agrupando por Áreas o zonas y/o Temas, incluyendo una descripción somera del edificio.

METODOLOGÍA. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

- Programación conjunta previa, con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia Navarra de Emergencias

 - Aportación de planos del Centro de Trabajo por parte de la Unidad visitada, siempre que sea posible. Cuando no lo sea, elaborará y aportará croquis la Entidad Contratada, en adelante
 - Reunión inicial del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la ANE y la entidad contratada con responsables de Centro(s) de Trabajo de la ANE
 - Evaluación de Edificios e instalaciones por la entidad contratada
 - Definición de Áreas y Zonas
 - Rellenado de cuestionarios
 - Cumplimentación de hojas de observaciones correspondientes
 - Introducción de datos de cuestionarios y de observaciones en soporte informático por la entidad contratada. Dicho soporte será facilitado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia Navarra de Emergencias, salvo el Programa de Grabación de datos y observaciones.
 - Redacción de informes globales por la entidad contratada
 - Entrega de datos en disquete de 3,5" al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la ANE
 - Datos de cuestionarios y observaciones para cargar en Programa Salulab.
 - Informes globales en Word 6.0
 - Soporte papel.
- Entrega de cuestionarios rellenos y observaciones realizadas al Servicio de Prevención de riesgos laborales de la Agencia Navarra de Emergencias donde se mantendrá archivado.

5.2.6 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de Noviembre).

- Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997 de 17 de Enero).

5.3 AUTOVALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

5.3.1. DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Este procedimiento establece la posibilidad de que cada trabajador refleje su percepción de las condiciones en las que desarrolla su trabajo.

5.3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todos los empleados de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.3.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.3.3.1. *Convocatoria de reunión*

Los Responsables de cada centro de trabajo, a petición del Servicio de Prevención, convocarán una Reunión Informativa con todos sus empleados y los Delegados de Prevención, al objeto de informarles y motivarles a cumplimentar el cuestionario de Autovaloración aportando su visión de los posibles problemas existentes en su centro y puesto de trabajo.

5.3.3.2. *Entrego de cuestionarios*

En la citada Reunión, los Técnicos del Servicio de Prevención entregarán los cuestionarios en sobres abiertos con la dirección del Servicio de Prevención a los empleados interesados en su cumplimentación.

La función de los Técnicos del Servicio de Prevención es únicamente informativa y aclaratoria de las posibles dudas que surjan.

El Responsable del centro de trabajo se encargará de informar a los empleados que por diferentes causas no pueden asistir a la Reunión convocada y les hará llegar el cuestionario correspondiente si aceptan cumplimentarlo.

5.3.3.3. *Recogida de cuestionarios*

Una vez que los empleados han cumplimentado el Cuestionario, lo introducirán en el sobre que se les entregó y lo cerrarán, remitiéndolo al Servicio de Prevención, bien por correo interno bien a través del Responsable del centro.

El plazo para la recogida de cuestionarios será de 15 días naturales a partir de la fecha de la Reunión Informativa.

5.3.3.4. *Recursos específicos*

El Servicio de Prevención ha adecuado para este fin, un programa informático específico para el tratamiento de Encuestas, facilitado por la Dirección General de Organización y Sistemas de Información.

5.3.3.5. *Tratamiento y análisis de la información*

Una vez informatizadas las respuestas de todos los Cuestionarios recibidos en el plazo correspondiente, se procederá, por parte del Servicio de Prevención, a su tratamiento estadístico agrupando los resultados por Unidades Orgánicas.

5.3.3.6. *Informe final*

A partir del análisis de la información obtenida, se realizará un informe final que constará de 2 partes:

- 1- Resultados en % de respuestas de cada uno de los *Items* del Cuestionario, especificando estos mismos % de forma cualitativa (SÍ NO – NO SÉ – blanco)
- 2- Valoración de dichos resultados por el Servicio de Prevención.

5.3.3.7. *Seguimiento*

Tanto los resultados de la Autovaloración de condiciones de Trabajo, como los de la Evaluación de lugares de trabajo (Edificios e Instalaciones) realizada anteriormente, y los datos de situación aportados por los Responsables del centro de trabajo se valorarán en la Evaluación Inicial de Riesgos por puesto de trabajo.

Así mismo, cuando haya cambio significativo en las condiciones de trabajo de una Unidad Orgánica o cuando sus Responsables lo soliciten, deberá procederse a una nueva Autovaloración de Condiciones de Trabajo.

5.3.3.8. Circuito de información

Para llevar a cabo esta Autovaloración de Condiciones de Trabajo, se establece el siguiente Circuito de Información:

- 1- Solicitud del Servicio de Prevención al Responsable de Administración de la Agencia Navarra de Emergencias de los nombres de los diferentes Responsables Centro de Trabajo que vayan a colaborar con el Servicio de Prevención en la Evaluación de Riesgos
- 2- El Servicio de Prevención solicitará, a dichos Responsables de cada centro de trabajo, la Convocatoria de la Reunión Informativa previa, con empleados y Delegados de Prevención.
- 3- El Servicio de Prevención o el Responsable del centro entregarán a los empleados que deseen realizar la Autovaloración de sus condiciones de trabajo, el Cuestionario diseñado para este fin.
- 4- Los empleados devolverán, en el sobre cerrado, los Cuestionarios cumplimentados al Servicio de Prevención, bien por correo interno, bien a través del Responsable del centro.
- 5- El Servicio de Prevención informatizará las respuestas recibidas y elaborará el Informe Final.
- 6- El Informe Final se archivará en el Servicio de Prevención y, del mismo, se remitirán copias a los Responsables del centro, al Responsable de Administración de la ANE, y a los Delegados de Prevención.

5.3.4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 39/1997, que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Decreto Foral 135/1998, por el que se adapta la normativa de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de la Comunidad foral y sus organismos autónomos

5.4 EVALUACIÓN DE RIESGOS POR PUESTOS DE TRABAJO

5.4.1 DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El presente Procedimiento establece la metodología para la realización de la Evaluación Inicial de los Riesgos Laborales y sus posteriores revisiones en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo.

5.4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende los diferentes puestos de trabajo de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.4.3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

5.4.3.1. *Funciones y responsabilidades*

Corresponde al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Núcleo, la Evaluación de Riesgos Laborales por puesto de trabajo y la propuesta de acciones correctoras, para lo que deberá contar con el apoyo de los responsables de las diferentes Unidades así como con la colaboración de los empleados afectos a cada puesto y de sus Delegados de Prevención.

Corresponde a los Responsables de las diferentes Unidades la aprobación, en su caso, de las acciones correctoras propuestas así como la planificación y realización de las actividades preventivas correspondientes, pudiendo recabar el asesoramiento del Servicio de Prevención.

Corresponde a los responsables de las diferentes Unidades el seguimiento de las actividades preventivas en su ámbito concreto de actuación y al Servicio de Prevención el seguimiento con carácter general de las mismas.

5.4.3.2. *Asignación de prioridades*

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales establecerá el orden en que se han de evaluar los diferentes puestos de trabajo en base a los siguientes criterios:

1. Por presunción de magnitud de riesgos en orden decreciente y número de afectados.
2. Por centros de trabajo completos.
3. Ubicación geográfica.
4. Disponibilidad de datos previos.

5.4.3.3. *Solicitud de datos previos y elaboración de información*

Como base para el inicio de la Evaluación de Riesgos, los Responsables de cada Unidad deberán facilitar los siguientes datos:

- Unidades presentes en el centro de trabajo ordenadas estructuralmente con relación pormenorizada de los trabajadores adscritos a cada una de ellas y la denominación de su puesto de trabajo.
- Planos actualizados.
- Ficha de máquinas y equipos
- Ficha de productos químicos.
- Fichas de seguridad de los productos químicos.

Con dicha información, en visita previa a la evaluación se concretará la ubicación de los puestos de trabajo y se asociará puesto de trabajo-trabajador-ocupación.

5.4.3.4. *Identificación de situaciones de riesgo*

Teniendo en cuenta la información disponible de la Evaluación de Lugares de Trabajo (edificios e instalaciones) y de la Encuesta de Autovaloración de Condiciones de Trabajo, el técnico evaluador realizará una inspección de cada puesto de trabajo con el objeto de identificar las condiciones y peligros que puedan generar situaciones de riesgo.

Para tal fin se utilizará un listado de factores de riesgo y la correspondiente ficha de evaluación de riesgos por puesto de trabajo.

Dicho listado de factores de riesgo consta de un total de 46 *items* diferentes, agrupados en las siguientes áreas:

- Los 24 primeros pueden generar consecuencias que afectan a la Seguridad, es decir, Accidentes de trabajo. La codificación coincide con la existente en el Parte de Accidente de Trabajo, dentro del cual se denomina "Forma en que se produjo".
- Los dos siguientes códigos (25 y 26) coinciden con los criterios definidos en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95), y se refieren a situaciones de riesgo de trabajadores con sensibilidad especial y protección de la maternidad.
- Los siete códigos siguientes (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37) son los correspondientes a los riesgos de Higiene Industrial o Laboral, es decir, que podrían desencadenar Enfermedades Profesionales. (Los accidentes por intoxicaciones agudas se consideran en Seguridad).
- Los códigos (41, 42, 43), corresponden al Medio ambiente físico de trabajo dentro de a ergonomía.
- Los códigos (51, 52, 53, 54) corresponden a factores relativos a la carga física de trabajo.
- Los códigos (61, 62, 63) corresponden a la carga mental.
- Los códigos (71, 72, 73) corresponden a los factores psicosociales.

5.4.3.5. *Criterios y sistemas de evaluación de riesgos*

Una vez identificadas las situaciones de riesgo, los factores que las generan y las anomalías correspondientes, el técnico evaluador establecerá la magnitud del riesgo de dichas situaciones peligrosas.

Como criterios de valoración se utilizarán los contenidos en la normativa legal específica y, en su ausencia, en Normas UNE, Guías del Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo (ISHT), Normas Internacionales, etc.

Los anteriores criterios se aplicarán mediante alguno de los siguientes sistemas:

- SISTEMA BINARIO

Para la valoración de riesgos de accidente se utilizará el Sistema Binario, el cual valora los riesgos en función de la Severidad de las consecuencias de un accidente potencial y de la Probabilidad de que se produzca dicho accidente.

- Severidad o Gravedad

Se establece una valoración que cuantifica las posibles pérdidas en el caso de desencadenamiento de la situación peligrosa detectada, estableciéndose los siguientes niveles:

1. *Baja*: consecuencias de accidente sin baja laboral para el trabajador (cortes leves, rasguños, golpes, etc...).
2. *Media*: consecuencias de accidente con incapacidad laboral temporal para el trabajador (fracturas, proyecciones de cuerpos extraños en ojos, etc...).
3. *Alta*: consecuencia de accidente con incapacidad laboral permanente muerte (amputaciones, fracturas complicadas, etc...).

- Probabilidad:

Este factor se refiere a la probabilidad de que una vez presentada la situación de riesgo, los acontecimientos de la secuencia completa del accidente se sucedan en el tiempo, originando consecuencias. Se establecen los siguientes niveles:

1. *Baja*: la probabilidad de producir consecuencias es remota ya que se ha producido anteriormente pero no en el centro de trabajo. Asimismo el tiempo de exposición es reducido.
2. *Media*: es posible que sucedan consecuencias ya que han ocurrido alguna vez en el centro de trabajo o la exposición es elevada.
3. *Alta*: se considera probable que sucedan consecuencias porque es un hecho varias veces ocurrido en el centro de trabajo.

Una vez concretados los factores que definen la situación de riesgo detectada, estableceremos en qué magnitud de riesgo nos encontramos conforme a la siguiente tabla:

	SEVERIDAD BAJA	SEVERIDAD MEDIA	SEVERIDAD ALTA
PROBABILIDAD BAJA	Trivial	Tolerable	Moderado
PROBABILIDAD MEDIA	Tolerable	Moderado	Importante
PROBABILIDAD ALTA	Moderado	Importante	Intolerable

- JUICIO PROFESIONAL (JP)

El técnico evaluador, basándose en su conocimiento y experiencia estima la importancia del riesgo correspondiente sin necesidad de realizar mediciones.

Este procedimiento se llevará a cabo, por estar más indicado que los sistemas de valoración mediante mediciones, en casos tales como:

- Riesgos claramente muy altos o claramente muy bajos.
- Sistemas de medición excesivamente complejos, poco representativos o no exhaustivos cuyo resultado se puede estimar con suficiente aproximación por experiencia.
- Cuando el costo de aplicación de la medida correctora sea menor que el costo de la medición.
- Cuando existan prácticas lógicas de cambio de proceso que mejoren notablemente las condiciones de trabajo.
- Etc....

En riesgos no susceptibles de ser valorados mediante mediciones, como lo son en general los de accidente, también se emplea el JP para estimar los distintos factores que influyen en un sistema de valoración determinado. Así, en el Sistema Binario, se llega generalmente a establecer la probabilidad y la gravedad mediante dicho sistema.

- MEDICIONES O SISTEMAS ESPECÍFICOS

Cuando el Juicio Profesional no sea adecuado o suficiente para determinar el nivel de riesgo o su correspondiente nivel de actuación, se realizarán las mediciones necesarias o se aplicarán los sistemas específicos para cada caso, con el fin de definir los niveles anteriores.

Con independencia del sistema de valoración empleado, se llegará a definir para cada agente o condición de trabajo, siempre que sea factible y coherente, hasta cinco niveles de riesgo y actuación, en condiciones equiparables a las del Sistema Binario.

5.4.3.6. *Propuestas de acciones preventivas*

Cuando el resultado de la valoración ponga de manifiesto situaciones de riesgo, el Técnico Evaluador propondrá las acciones preventivas que estime más adecuadas para los riesgos evaluados.

La adopción de medidas preventivas se realizará en base a eliminar o reducir el riesgo mediante algunas de las siguientes acciones:

- Actuación en el origen
- Medidas organizativas
- Medidas de protección colectiva
- Medidas de protección individual
- Formación e información a los trabajadores
- Control de situaciones o aspectos determinados.

La prioridad de las acciones se establecerá en función del nivel de riesgo:

RIESGO	ACCIÓN REQUERIDA
Trivial	Control y seguimiento
Moderado	Estudiar posibles correcciones
Tolerable	Necesidad de establecer medidas correctoras
Importante	Necesidad de corrección urgente
Intolerable	Corrección inmediata o paralización de la actividad

Lo anterior dará lugar a los documentos: Plan de acciones correctoras, Plan de formación e información y Plan de aspectos a controlar.

Así mismo, se elaborará una Ficha de Seguridad y Salud de cada puesto de trabajo para ser entregada a los trabajadores afectados, en la que constarán esquemáticamente los riesgos principales y las medidas preventivas que debe tomar el propio trabajador durante la realización de su tarea. En caso necesario, se elaborará y entregará al trabajador una Ficha Reducida de Seguridad de los productos químicos que utilice.

5.4.3.7. Aprobación de las medidas preventivas

Las medidas preventivas derivadas de la Evaluación Inicial de Riesgos y posteriores revisiones serán aprobadas, rechazadas o consideradas como acciones en estudio por los Responsables de cada una de las Unidades de la Administración Núcleo.

5.4.3.8. Planificación de la actividad preventiva

La Planificación de la Actividad Preventiva especificará los medios humanos y materiales necesarios, así como la organización de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, concretando los responsables de ejecución y las fechas de realización.

El documento básico para la realización de esta acción será facilitado por el Servicio de Prevención.

La actividad preventiva se planificará para un periodo determinado, estableciendo las prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos.

En el caso de que el periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, se establecerá un Programa Anual para el desarrollo de dicha actividad.

5.4.3.9. Revisión y seguimiento

La evaluación inicial deberá ser revisada en los puestos de trabajo afectados en los supuestos siguientes:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos nuevos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- Detección de daños a la salud del trabajador.
- Detección de que las actividades de Prevención son inadecuadas o insuficientes.

Para ello, los Responsables de las Unidades deberán comunicar en tiempo y forma adecuados cuantas circunstancias den lugar a los supuestos señalados, incluyendo obra nueva o remodelación, reorganizaciones espaciales y de estructura, cambio de métodos de trabajo, etc....

Los Responsables de las Unidades comprobarán el cumplimiento de las acciones fijadas en la Planificación Preventiva, mediante el seguimiento concreto y adecuado de las mismas.

El Servicio de Prevención realizará un seguimiento general de la Planificación Preventiva con los datos que periódicamente reciba de los Responsables de las Unidades a través del Responsable de Recursos Humanos de la ANE.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se deberá revisar la Evaluación Inicial de Riesgos con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

5.4.3.10. *Circuito de información*

Para llevar a cabo la Evaluación y las posteriores acciones que de ella se deriven se establece el siguiente Circuito de Información:

1- Solicitud del Servicio de Prevención al Responsable de Recursos Humano. de los nombres de los diferentes Responsables de Unidades en cada Centro de Trabajo que vayan a proporcionar la información necesaria y recibir los resultados correspondientes.

2- Solicitud del Servicio de Prevención al Responsable de Unidad correspondiente de los datos previos sobre personal, locales, equipos, etc. Se enviará copia de dicha solicitud al Responsable de Recursos Humanos de la ANE

3- Envío del Responsable de Unidad al Servicio de Prevención de los datos solicitados.

4- Notificación del Servicio de Prevención al Responsable de Unidad de la fecha de inicio de la Evaluación. Se enviará copia de la notificación al Responsable de Recursos Humanos de la ANE

5- Notificación del Responsable de Unidad al Delegado de Prevención correspondiente de la citada fecha de inicio de la Evaluación.

6- Comunicación del Servicio de Prevención al Comité de Seguridad y Salud en las reuniones periódicas del estado del proceso de Evaluación.

7- Envío del Servicio de Prevención al Responsable de Unidad de los documentos correspondientes al resultado de la Evaluación:

- Ficha de Seguridad y Salud de cada puesto de trabajo.
- Ficha reducida de Seguridad de Productos Químicos, en su caso.
- Plan de acciones correctoras.
- Plan de formación e información.
- Plan de aspectos a controlar.
- Modelo de documento para la Planificación Preventiva.

De todo ello se enviará copia al Responsable de Recursos Humanos de la Agencia Navarra de Emergencias

8- Entrega del Responsable de Unidad a cada trabajador de la Ficha de Seguridad y Salud de su puesto de trabajo así como de la Ficha reducida de Seguridad de Productos Químicos, en su caso. El Responsable de Unidad guardará las copias correspondientes firmadas por el trabajador.

9- Envío del Responsable de Unidad al Servicio de Prevención de los Planes de acciones correctoras, de formación e información y de aspectos a controlar, completados con las fechas de ejecución previstas y los Responsables de su realización, así como el documento de Planificación debidamente cumplimentado.

Los Responsables de Unidad enviarán copia al Responsable de Recursos Humanos de la ANE.

10- Envío del Responsable de Unidad al Responsable de Recursos Humanos de la ANE, con periodicidad trimestral, del estado de cumplimiento de los Planes de acciones correctoras, de información/formación y de aspectos a controlar, así como de las posibles modificaciones de la Planificación Preventiva.

El Responsable de Recursos Humanos. enviará copia de los documentos anteriores al Servicio de Prevención e información al Comité de Seguridad y Salud.

5.4.4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de Noviembre).
- Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997 de 17 de Enero).
- Norma UNE 81905 EX

5.5 PLAN DE AUTOPROTECCIÓN

5.5.1. DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento recoge la metodología que deberá seguirse en cada Centro de Trabajo a fin de establecer las medidas necesarias para prever y prevenir cualquier emergencia y, en el caso de que ésta se produzca, disponer de los medios técnicos y humanos necesarios para neutralizarla en el menor tiempo posible, reduciendo sus consecuencias y garantizando la evacuación de sus ocupantes.

5.5.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende los diferentes centros de trabajo de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.5.3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

5.5.3.1. *Funciones y responsabilidades*

Es responsabilidad de la Dirección-Gerencia de la Agencia Navarra de Emergencia promover la elaboración de los Planes de Autoprotección de sus Centros de Trabajo, así como controlar su implantación y actualizaciones posteriores.

Es función de la Dirección-Gerencia de la Agencia Navarra de Emergencia designar a los Responsables de cada Centro de Trabajo en base a criterios de Unidad Administrativa de mayor rango presente en el Centro, mayor volumen o superficie de centro utilizado, etc.

Es función del Coordinador del Plan de Autoprotección de cada Centro de Trabajo elaborar directamente o solicitar la contratación externa de la elaboración del Plan de Autoprotección de su centro, así como su implantación y su mantenimiento activo y actualización.

Es función del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) verificar la existencia del Plan de Autoprotección y de sus posteriores actualizaciones, y de las correspondientes instalaciones de protección contra incendios, así como prestar el asesoramiento que proceda en este campo.

5.5.3.2. *Clasificación de centros según se uso*

Se establece la siguiente clasificación de los Centros de Trabajo según el tipo de actividad que se desempeña en ellos:

- **USO ADMINISTRATIVO**

Actividades que tienen por finalidad la prestación de servicios de gestión, técnicos, financieros, de información u otros asimilables, bien a empresas o a particulares.

- **USO RESIDENCIAL**

Actividades que tienen como finalidad la prestación de servicios de alojamiento temporal y otros servicios complementarios: Residencias; Albergues; Campings, y otros asimilables a los anteriores.

- **USO DOCENTE**

Actividades que tienen por finalidad la enseñanza en cualquiera de sus niveles y categorías: Escuelas de enseñanza primaria, secundaria, formación profesional, etc; otros centros de enseñanza en los que predomina la actividad en aulas de elevada densidad.

5.5.3.3. *Elaboración y propuesta del plan de autoprotección*

El Coordinador del Plan de Autoprotección de cada Centro de Trabajo, dependiendo de la complejidad de los edificios y sus usos así como de su disponibilidad de medios humanos y materiales, deberá:

- Elaborar directamente el Plan de Autoprotección, en colaboración con los trabajadores del Centro y siguiendo las instrucciones recogidas en los Anexos del presente Procedimiento, o
- Solicitar a su responsable inmediato la contratación externa de dicha elaboración.

5.5.3.4. *Aprobación del plan de autoprotección*

Una vez elaborado el documento "Plan de Autoprotección", previa consulta a los trabajadores del centro y sus representantes, se procederá a la supervisión del citado documento por el Servicio de Protección Civil.

Con posterioridad, a propuesta del Responsable del Centro, mediante traslado a su Dirección de Administración, se aprobará el Plan de Autoprotección por la Dirección-Gerencia de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.5.3.5. *Implantación*

Para la implantación del Plan de Autoprotección se contará con la colaboración de los trabajadores del centro de trabajo y la implicación directa de sus responsables.

5.5.3.6. *Mantenimiento*

De forma periódica y siempre que haya modificaciones significativas en el Centro de Trabajo, se revisará el Plan de Autoprotección.

Se establecerá un plazo máximo de seis meses para realizar reuniones periódicas de todas las personas implicadas en el Plan y, al menos una actuación trienal con todo el personal del centro (simulacro sí procede).

De todas estas actuaciones se dejará constancia por escrito.

5.5.3.7. *Circuito de información*

Siempre que se produzca alguna modificación sustancial en el Plan de Autoprotección debe informarse la Dirección de Administración así como a los representantes de los trabajadores.

Asimismo, siempre que se produzca una emergencia que active el Plan de Autoprotección, el responsable del Plan, elaborará el informe preceptivo de incidencias que pondrá en conocimiento del responsable del centro, la Dirección de Administración y los representantes de los trabajadores.

5.5.4 PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE AUTOPROTECCIÓN

Estas pautas tienen por objeto facilitar la elaboración concreta de un Plan genérico para cualquier uso. Por tanto, al aplicarlo a una actividad concreta, habrá que tener en cuenta sus peculiaridades:

- Tipo de puestos de trabajo (fijos/eventuales), personal visitante y ocupantes.
- Horario
- Riesgo
- Facilidad para implantar y mantener el Plan de Autoprotección

En general, el objetivo principal de un Plan ante situaciones de emergencia debe ser la evacuación del edificio, no siendo tan significativa la intervención ante el siniestro.

La elaboración del Plan de Autoprotección consta de 3 fases bien definidas:

- FASE DE ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO
- FASE DE IMPLANTACIÓN
- FASE DE MANTENIMIENTO

1. FASE DE ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

Es preciso destacar la importancia sustancial de determinadas informaciones, acciones y decisiones que se indican a continuación, correspondientes a los distintos apartados del documento, que necesariamente deben estar incluidos en todo "Plan de Autoprotección".

1.1. *Información sobre el edificio y sus ocupantes*

Recoge la información básica sobre el edificio y sus ocupantes que debe reflejarse en planos esquemáticos o croquis (DIN A4 o DIN A3), junto con una breve memoria descriptiva.

1. a. Del edificio

Disponer los planos esquemáticos o croquis (DIN A4 o DIN A3) de situación y de todas las plantas del edificio y reflejar en ellos la información objetiva básica:

- Situación del edificio en relación con su entorno: condiciones de accesibilidad.
- Usos de cada recinto del edificio.
- Características constructivas y clases de materiales.
- Situación de elementos tales como:
 - Acometidas de energía: gas, electricidad, gasóleo, agua, etc.
 - Centrales de detección (incendios, intrusión, gases...)
- Medidas de protección contra incendios:
 - Compartimentación en sectores de incendio (situación de los sectores existentes y de sus puertas cortafuegos)
 - Evacuación:
 - Situación de los elementos de evacuación:
 - Salidas de planta: escaleras (fundamentalmente). No hay que contar con la utilización de ascensores o montacargas.
 - Salidas de edificio: no deben considerarse como tales las puertas a terrazas o a patios interiores, ni tampoco las ventanas.
 - Desarrollo de la evacuación:
 - Número de ocupantes previsto en cada recinto del edificio
 - Asignación de los ocupantes a las salidas según criterios lógicos de proximidad (distancias razonables), disposición y anchura (puertas, pasillos y escaleras)
 - Características de diseño de puertas (sistema de apertura, sentido de giro...), pasillos y escaleras (dimensiones de pisos y tabicas, pasamanos...):
 - Señalización de los recorridos de evacuación y de las salidas

- Instalaciones de protección contra incendios:
 - Extintores
 - Bocas de Incendio Equipadas
 - Detectores
 - Pulsadores manuales
 - Columna seca
 - Sistemas fijos de extinción
 - Abastecimiento de agua contra incendios
 - Hidrantes
 - Alumbrado de emergencia
 - Señalización

1.2. *Análisis de riesgos de la actividad*

Identificar los riesgos presentes en la actividad y en su entorno, y localizar en planos los focos de peligro, como son:

- Calderas. Climatización
- Almacén del combustible
- Transformador, contadores, baterías...
- Aparatos elevadores
- Grupos de presión
- Grupo electrógeno
- Cuarto de basuras
- Almacenes
- Talleres de mantenimiento
- Archivos de documentos
- Imprenta, reprografía...
- Garaje
- Cocina
- etc.

1.3. *Medios de protección.*

- Recursos materiales
 - Recogidos previamente en el punto primero "INFORMACIÓN SOBRE EL EDIFICIO Y SUS OCUPANTES"

- Análisis de las mejoras o adecuaciones (de nueva implantación o modificación de lo ya existentes) que sería conveniente realizar.
- Recursos humanos
 - Disponer de una lista de personal dispuesto a participar en el Plan indicando sus puestos de trabajo: localización, horarios, turnos, etc.

1.4. Organización de emergencia

- Determinar el nivel de intervención ante siniestros al que se quiere llegar (ninguna intervención; actuación primaria con medios manuales por parte de unos pocos trabajadores o de todo el personal; brigada especial entrenada, etc.)
- Estimar las funciones que, necesariamente, deben llevarse a cabo en caso de emergencia y también en fase de normalidad, como por ejemplo:
 - Asumir la responsabilidad del Plan (Director del Plan y su suplente)
 - Valorar la emergencia y adoptar decisiones al respecto, como por ejemplo, evacuar el edificio
 - Dirigir y coordinar al personal
 - Transmitir la alerta al centro de control (automática, manual...)
 - Acudir al lugar en el que se produce la emergencia e intentar controlarla, utilizando, como mucho, extintores portátiles y en parejas (intervención por planta o por establecimiento: al menos una persona por turno y por planta hasta 500 m² de superficie útil, añadiendo otra persona por cada 500 m² adicionales o fracción)
 - Transmitir la alarma (al Director del Plan, a los ocupantes, etc.)
 - Avisar al 112
 - Desconectar las acometidas de:
 - Gas
 - Electricidad
 - Gasóleo
 - Agua (si el suministro a las instalaciones de protección contra incendios es independiente del de consumo)
 - Controlar las instalaciones técnicas situadas próximas a la zona en la que se produce la emergencia

- Despejar los recorridos y abrir las salidas de evacuación hasta el exterior
- Garantizar la evacuación de cada área:
 - Dar aviso a todos los recintos de la zona cuando suena la alarma
 - Comprobar que la zona queda vacía “barriando” en el sentido de la evacuación, cerrando puertas y ventanas, y desconectando los aparatos eléctricos (ordenadores, etc.)
 - Comprobar que los aseos y locales sin ocupación quedan vacíos
 - Guiar a los ocupantes según normas fijadas con anterioridad
- Controlar, en cada planta, el orden de salida de las distintas áreas
- Controlar, en cada escalera, el orden de salida de las distintas plantas
- Controlar la evacuación en cada una de las salidas del edificio al exterior
- Impedir el uso de ascensores
- Impedir el acceso a locales o recorridos contraindicados (calderas, etc.)
- Guiar de manera especial a las personas visitantes
- Ayudar a las personas que no se valen por sí solas
- Comprobar, en el punto exterior de encuentro, si están todos los trabajadores
- Recibir a los bomberos o ayuda externa, e informarles de la situación
- Prestar los primeros auxilios a los lesionados por la emergencia (en los edificios que cuenten con personal capaz)
- Informar sobre el contenido del Plan al personal nuevo
- Resolver las dudas que pudiera suscitar el Plan

■ Asignar a personas concretas (o puestos de trabajo) las funciones previstas.

■ Decidir la ubicación (y reflejarla en planos) del centro de control:

Situación preferible: en planta baja, junto a un teléfono (puesto de información, conserje, ordenanza...) y a las centrales de alarma y de comunicaciones. Conviene prever una posible ubicación alternativa si el edificio fuera grande.

- Organizar el orden de salida de los ocupantes, en caso de evacuación:
 - Si el siniestro tiene lugar en una planta elevada, en primer lugar desaloja dicha planta siniestrada y, a continuación, las situadas por encima de ella.
 - El desalojo de cada planta se realiza saliendo en primer lugar los ocupantes de las zonas más próximas a la escalera, en secuencia ordenada.
 - En una situación de riesgo inconcreto, primero desalojan los ocupantes de la planta baja. Simultáneamente, los de las plantas de piso se desplazan hacia las escaleras más próximas pero sin descender a la planta de salida hasta que las plantas inferiores hayan sido desalojadas.
 - Una vez fuera del edificio, el personal debe dirigirse al punto (o puntos) exterior de encuentro.

- Decidir la ubicación (y reflejarla en planos) del punto exterior (o puntos exteriores) encuentro

1.5. *Procedimientos operativos de activación y de operación*

- Prever los sistemas necesarios para transmitir:
 - La alerta: desde el lugar del siniestro, al centro de control: Automática, manual (pulsador, teléfono interno...) o viva voz
 - La alarma: desde el centro de control, a los ocupantes: Señal genérica o en clave, potente y diferenciada de otras señales acústicas Timbre, sirena, megafonía (y sistema alternativo), viva voz...
 - La alarma: desde el centro de control, al exterior: teléfono
 - La comunicación interna entre el personal que interviene en el Plan, en caso de emergencia: viva voz, teléfono móvil, interfonos, buscaperonas...

- Establecer la secuencia de transmisión de alarma (cuando ocurre un siniestro, quién avisa a quién y en qué orden) y las acciones del personal, mediante esquema gráfico.

1.6. *Elaboración de información para los ocupantes:*

- Redactar las consignas e instrucciones para los ocupantes del edificio:
 - Para los trabajadores:

- Consignas generales
- Consignas particulares, para cada puesto de trabajo
- Consignas particulares, para los que tienen alguna función en el Plan
- Para los visitantes
- Para los usuarios

Todas ellas relativas a:

- Prevención: cómo evitar las causas que pueden originar una emergencia
- Qué hacer al descubrir un incendio (cómo transmitir la alarma, a quién informar...)
- Qué hacer si se activa la alarma (incluso cómo se percibe dicha alarma)
- Evacuación del edificio. Por ej:
 - Iniciar la evacuación inmediatamente, sin detenerse a recoger nada
 - No llevar objetos voluminosos
 - No utilizar ascensores o montacargas
 - Circular en fila junto a la pared, deprisa pero sin correr, y en silencio
 - Si hay humo, avanzar agachado y cubrirse la boca y la nariz con un pañuelo húmedo
 - No retroceder en ningún caso, ni siquiera para buscar objetos o personas
 - No detenerse junto a las puertas de salida
 - Una vez en el exterior, dirigirse al punto de reunión previsto en el Plan
 - Si las vías de evacuación se ven invadidas por el humo, permanecer en la estancia más alejada, cerrar la puerta colocando trapos mojados en las rendijas y avisar por las ventanas al exterior

- Confeccionar planos “¡Usted está aquí!” para colocar en lugares significativos o con mayor número de visitantes

1.7. *Elaboración de:*

- Programa de Implantación
- Programa de Mantenimiento

2. FASE DE IMPLANTACIÓN

Cuando el documento del Plan de Autoprotección ya está elaborado, hay que llevar a cabo las acciones precisas para su puesta en marcha.

Para ello, se establecerá un calendario que refleje los plazos y fechas concretas para la realización de las acciones necesarias en cada caso, como por ejemplo:

- Prever los mecanismos para incorporar las mejoras o adecuaciones, tanto de los medios técnicos previstos para ser utilizados en el Plan (alarmas, comunicaciones...), como de las condiciones de seguridad del edificio

- Colocar en lugar accesible (puesto de información, conserje, ordenanza...)
 - Junto a un teléfono, lista de teléfonos de emergencia (112, localización de determinadas personas, etc.) y secuencia escrita de transmisión de alarma
 - Croquis o planos elementales del edificio con información suficiente reflejada con la máxima sencillez
 - Llavero de emergencia con una copia de cada llave
 - Botiquín (o sala) de primeros auxilios
 - Relación actualizada del personal

- Convocar reuniones divulgativas para todo el personal del establecimiento, entregando ejemplares del Plan y de las consignas generales.

- Recoger las sugerencias que el personal pudiera realizar

- Convocar reuniones informativas para el personal que tiene alguna función en el Plan, entregando las consignas particulares

- Formar al personal que interviene en el Plan, en su cometido concreto
- Colocar los planos "Usted está aquí" y las consignas generales y particulares en los lugares previstos, bien visibles.

- Prever la realización de ejercicios y simulacros

3. FASE DE MANTENIMIENTO

Una vez que el Plan de Autoprotección ya está implantado, hay que llevar a cabo las acciones precisas para que sea un documento vivo y no pierda operatividad.

Para ello, se elaborará un calendario que refleje los plazos previstos para la realización periódica de las siguientes actuaciones:

- Llevar a cabo la revisión, control y mantenimiento de las instalaciones del edificio
- Actualizar el documento del Plan, reflejando los cambios producidos en el edificio y en sus ocupantes
- Convocar reuniones informativas sobre el contenido del Plan
- Formar al personal sobre las funciones que deban desarrollar en el Plan
- Realizar ejercicios y simulacros.

5.5.5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de Noviembre).
- Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997 de 17 de Enero)
- Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales (Ley 54/2003, de 12 de Diciembre)
- O.M. de 29 de Noviembre de 1984, por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencias contra Incendios y de Evacuación en locales y edificios
- O.M. de 13 de noviembre de 1984, sobre evacuación de centros docentes

- Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas (R.D. 2816/1982, de 27 de Agosto)
- Norma Básica de la Edificación NBE-CPI/96 "Condiciones de protección contra incendios en los edificios". (R.D. 2177/1996, de 4 de Octubre)

5.6 VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

5.6.1. INTRODUCCIÓN

El término "vigilancia de la salud de los trabajadores" engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

Aunque es una actividad propia del ámbito del personal sanitario del servicio de prevención, quizá la más específica, supone una relación de interacción y complementariedad multidisciplinar con el resto de integrantes del Servicio de Prevención. Necesita nutrirse de informaciones producidas por otros especialistas y aporta, a su vez, los resultados de su actividad específica al ámbito interdisciplinar de la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, por lo que constituye uno de los pilares de la prevención de riesgos laborales.

Básicamente las actividades de vigilancia de la salud comprenden la recogida continuada y protocolizada de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.

En el ámbito laboral, esta vigilancia de la salud se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los factores de riesgo laboral, es decir, de las condiciones de trabajo, y los efectos de las mismas sobre el trabajador. Existen dos tipos de objetivos: los individuales y los colectivos, que aunque en la práctica tengan la misma importancia, tienen una repercusión muy distinta en el ámbito de la prevención.

La vigilancia de la salud individual pretende fundamentalmente: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación de la tarea al individuo.

La vigilancia colectiva de la salud se refiere a la recopilación de datos epidemiológicos de los daños derivados del trabajo en la población activa para conocer y describir los efectos laborales en poblaciones determinadas, establecer la relación causa-efecto entre los riesgos laborales y los problemas de salud derivados de éstos, conocer las actividades de prevención que se han de llevar a cabo y su priorización, etc....

El derecho de los trabajadores a una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, las condiciones en que ha de realizarse esta vigilancia, voluntariedad y obligatoriedad para el trabajador, uso que debe y no debe hacerse de los datos que nos aporta, personal que puede tener acceso a ellos, obligación de informar a los trabajadores de los resultados de dicha vigilancia, etc....

5.6.2. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

El objeto del presente Procedimiento es establecer la forma de realizar la Vigilancia de la Salud del personal al servicio de la Agencia Navarra de Emergencias

5.6.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todo el personal al servicio de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.6.4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.6.4.1. *Vigilancia de la salud individual*

Los exámenes médicos individuales constituyen el medio más utilizado para la Evaluación de la Salud de cada trabajador en relación con las condiciones de su puesto de trabajo.

Cumple 5 propósitos principales:

I Evaluación de la eficacia de las medidas de control de los riesgos en el lugar de trabajo.

II Detección de las anomalías preclínicas y clínicas en un momento en que una intervención puede ser beneficiosa para la salud del individuo.

III Prevención de un mayor deterioro de la salud del trabajador.

IV Fortalecimiento de métodos de trabajo seguros y de mantenimiento para la salud.

V Evaluación de la aptitud del trabajador para ocupar un puesto de trabajo determinado, con la preocupación constante de adaptar dicho puesto al trabajador.

a) Información, consentimiento informado y comunicación de datos

- Información individual y consentimiento informado

Es el proceso por el que el trabajador/a conoce los objetivos del examen de salud, las pruebas que lo integran y los resultados de su aplicación.

Dicho proceso se cumplirá poniendo a disposición del trabajador el documento elaborado para este fin "EXAMEN DE SALUD (INFORMACIÓN/ACEPTACION)", en el que el empleado deberá manifestar su consentimiento para la práctica del examen de salud de carácter voluntario o su no aceptación para la práctica del examen de salud de carácter obligatorio

- Comunicación de datos individuales

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal sanitario del Servicio de Prevención que atienda al trabajador, y a la autoridades sanitarias que lleven a cabo el seguimiento de la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la Administración u otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador (LPRL, art. 22)

Los resultados de la vigilancia de la salud individual (exploración física, pruebas complementarias recomendaciones o consejos preventivos y juicio clínico Laboral), serán comunicados al propio trabajador mediante el informe medicolaboral personal.

Los Directores de Recursos Humanos o Directores de Centro correspondientes y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados únicamente de las conclusiones derivadas de la vigilancia de salud individual en relación con:

- La aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto
- La necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y/o prevención.
- En el caso de que no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, se iniciará un procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su puesto de trabajo.

b) Voluntariedad y obligatoriedad de la vigilancia de la salud

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la Vigilancia de la Salud se realizará de forma voluntaria. De esta voluntariedad se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos siguientes, también recogidos en dicho artículo:

- Cuando la realización de los exámenes de salud sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En este sentido cualquier modificación en la voluntariedad de la vigilancia de la salud deberá ser motivada por la ANE base a alguno de los supuestos anteriores y ser sometida a consulta e informe de los representantes de los trabajadores.

Los Responsables de gestión de Recursos Humanos de la Agencia Navarra de Emergencias serán responsables del ofrecimiento y citación de los empleados públicos para la práctica del examen de salud, debiendo guardar constancia de todo ello.

c) Juicio clínico laboral.

Con todos los datos que aporta la vigilancia de la salud, el médico elabora su opinión o juicio, expresándolo en una conclusión final en la que informa del grado de ajuste entre la salud del trabajador y el trabajo que realiza o va a realizar. Este juicio clínico laboral se emite para proteger al trabajador, después de estimar la compatibilidad de la salud con el trabajo y la posible repercusión del trabajo sobre la salud.

Los Directores de Recursos Humanos o Directores de Centro correspondientes y las personas u órganos con conclusiones que se deriven de los exámenes de salud efectuados, en relación con la aptitud de los trabajadores para el desempeño de sus puestos de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

La aptitud se refleja en la relación entre las demandas de una tarea específica, considerando las condiciones en que esta se desarrolla, y las capacidades del trabajador que debe llevarlas a cabo. Puesto que tanto la tarea como el estado de salud del trabajador están sujetos a cambios, el juicio clínico-laboral de aptitud, que se refiere a un momento determinado, es susceptible de revisión.

Siempre que sea posible se expresará el juicio clínico laboral en términos de *aptitud*, *aptitud con limitaciones* o *no aptitud* para el desempeño de su puesto de trabajo.

En general, se entenderá el juicio de "aptitud" en el sentido de "no contraindicación médica" para desempeñar un puesto o tarea específica.

Cuando se exprese una "no aptitud" para el puesto se hará referencia a los tipos, condiciones de trabajo y exposición a riesgos que están contraindicados transitoria o permanentemente desde el punto de vista médico, así como a la necesidad de iniciar un procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, con sujeción al procedimiento establecido al efecto, cuando así se estime y no sea posible adaptar la plaza que ocupa el empleado a su incapacidad.

De igual forma se procederá en el caso de que el juicio clínico laboral sea apto con limitaciones, en el que además de indicarse en el informe las limitaciones que le afectan en la realización de las tareas de su puesto de trabajo, se hará constar en el mismo si es aconsejable iniciar el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su puesto de trabajo.

Para determinar la adecuación de un puesto de trabajo a un trabajador concreto se realizará un examen de salud que pretende cumplir dos objetivos fundamentales:

- preventivo, para ello se tendrá en cuenta los riesgos del puesto de trabajo dirigiendo nuestra atención a la detección de patología laboral y utilizando indicadores de exposición y/o indicadores de daño precoz.

- determinación de la aptitud del trabajador respecto del conjunto de sus tareas o funciones (y no sólo respecto de sus riesgos) a partir de la compatibilidad entre las exigencias psico-físicas del puesto y su estado general de salud. Este objetivo se inspira en criterios relacionados con la valoración de la capacidad laboral y se dirige tanto a la detección de patología laboral como no laboral.

d) Confidencialidad

Se refiere, tanto a la no-comunicación de los datos de información sanitaria de los trabajadores a terceros, quedando su uso restringido a los profesionales sanitarios que atienden al trabajador, como a la custodia de esa información, independientemente del formato en el que se encuentre recogida.

La comunicación de datos, su contenido y destinatarios, se han desarrollado en el punto 4.1.1 del presente procedimiento.

La información generada en las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores se recogerá en formato papel y/o archivos informáticos, quedando la seguridad de su custodia reflejada en el cumplimiento de la legislación vigente (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal y RD 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de

Medidas de Seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal).

e) Protocolos de vigilancia sanitaria específica

Los diferentes tipos de exámenes de salud se realizarán basándose en los Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, y en aquellos otros que puedan ser elaborados por la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención orientados no sólo a riesgos específicos, sino también de carácter básico para determinados puestos de trabajo que, por su especial peligrosidad, requieran de una consideración específica.

En la página Web del Ministerio de Sanidad y Consumo <http://www.msc.es/salud/epidemiologia/laboral> se puede tener acceso a los protocolos de vigilancia de la salud aprobados por la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (CISNS).

f) Trabajadores especiales sensibles

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25, considera trabajadores especialmente sensibles, a aquellos trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, como consecuencia de la exposición a un determinado riesgo o del desempeño de un puesto de trabajo concreto, su estado de salud pueda verse agravado o producirseles un nuevo daño.

La Administración, deberá evitar el asignar a estos trabajadores aquellos puestos de trabajo en los que, en función de ese estado de especial sensibilidad, pudieran generar un peligro para ellos mismos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con ella.

La identificación de la especial sensibilidad de un trabajador frente a alguno de los riesgos o condiciones de su trabajo, puede realizarse bien por comunicación del propio trabajador a sus responsables, bien por la unidad sanitaria del Servicio de Prevención en sus actuaciones de Vigilancia de la Salud. En este caso, las causas que

generan la especial sensibilidad, serán tratadas en el marco del secreto profesional y confidencialidad propios de los datos sanitarios, teniendo la Administración derecho a conocer únicamente las limitaciones que pueda presentar el trabajador y las posibles medidas de adecuación del puesto de trabajo que pudiera necesitar.

g) Tipos de exámenes

g.1) Programados por la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención.

- Periódico Específico

Descripción:

Estos exámenes se realizan para controlar regularmente aspectos específicos de la salud de los trabajadores. Se realizarán en función de los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo y se utilizarán los protocolos de vigilancia de la salud establecidos par cada grupo de riesgo, que se relacionan en el anexo II.

La periodicidad de estos exámenes será establecida por la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior, con el asesoramiento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y previa consulta a los Comités de Seguridad y Salud correspondientes, con sujeción a lo establecido en la legislación vigente.

A tal efecto, en la programación anual de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, deberá recogerse la periodicidad de la revisión médica establecida para cada uno de los colectivos de empleados públicos, junto con el calendario para la práctica de tales reconocimientos periódicos específicos

Circuito de Información (Registro):

a) La Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención, solicitará a las Secretarías Generales Técnicas, Directores de Recursos Humanos o Direcciones de Centro correspondientes, el listado de los trabajadores interesados u obligados a someterse a Evaluación de Salud.

Los criterios de obligatoriedad son los contemplados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 22.1.

b) Las Secretarías Generales Técnicas, Directores de Recursos Humanos o directores de Centro correspondientes remitirán el listado de trabajadores solicitado y procederán a su citación los días y horas que se les asigne.

c) La Unidad sanitaria del Servicio de Prevención procederá a la realización del examen de salud de los trabajadores.

Cuando acudan al Servicio de Prevención, los empleados/as, tendrán disponible información escrita acerca de la sistemática de los exámenes de salud.

d) Después de la realización del Examen Médico, la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención, remitirá a cada trabajador un informe completo de los resultados e interpretación de las pruebas realizadas, el asesoramiento preventivo correspondiente y su Juicio Clínico-Laboral de Aptitud.

e) Envío a la Secretaría General Técnica, Directores de Recursos Humanos o Director de Centro correspondiente del Juicio Clínico- Laboral de aptitud de todos los trabajadores de su Unidad a los que se ha realizado examen de salud.

Origen y Destino de la Documentación:

	UNIDAD SANITARIA SPRL	DIRECCIONES DE RR HH	EMPLEADOS DE FORMA INDIVIDUAL
NOTIFICACIÓN DE INICIO	Genera/Archiva	Usa/Archiva	Usa
LISTADO DE SOLICITUDES	Usa/Archiva	Genera/Usa/Archiva	
EXAMEN DE SALUD INFORMACIÓN/ACEPTACIÓN	Usa/Archiva	Usa/Archiva	Genera/Usa
HISTORIA CLÍNICO- LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Acceso

INFORME CLÍNICO-LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Usa
INFORME DE APTITUD INDIVIDUAL	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	Usa
INFORME/LISTADO DE APTITUD COLECTIVA	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	

g 2) A demanda

- De la Unidad Técnica del Servicio de Prevención

Descripción

Son los exámenes de salud que se realizan para valorar los posibles efectos sobre la salud de los trabajadores, de eventuales exposiciones accidentales a determinados riesgos.

Circuito de Información (Registro)

a) Tras el conocimiento de una exposición accidental a un riesgo, con posibles efectos sobre la salud de los trabajadores, la Unidad Técnica informará a la Unidad Sanitaria para valorar la realización o no de Vigilancia de la Salud frente a esa exposición.

b) En caso afirmativo, la Unidad Sanitaria, informa a los responsables de los empleados para proceder a su citación para realizar el correspondiente Examen de Salud, previo informe de los representantes de los trabajadores.

c) Después de la realización del Examen Médico, la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención, remitirá a cada trabajador un informe completo de los resultados e interpretación de las pruebas realizadas, el asesoramiento preventivo correspondiente y su Juicio Clínico-Laboral de Aptitud.

d) Envío a la Secretaría General Técnica, Directores de Recursos Humanos o Director de Centro correspondiente del Juicio Clínico- Laboral de todos los trabajadores de su Unidad a los que se ha realizado examen de salud.

Origen y Destino de la Documentación

	UNIDAD TÉCNICA	UNIDAD	DIRECCIONES DE	EMPLEADOS DE
	SPRL	SANITARIA SPRL	RR HH	FORMA INDIVIDUAL
NOTIFICACIÓN DE LA UNIDAD TÉCNICA	Genera/Archiva	Usa/Archiva		
NOTIFICACIÓN DE LA UNIDAD SANITARIA	Usa/Archiva	Genera/Archiva	Usa/Archiva	
EXAMEN DE SALUD INFORMACIÓN/ACEPTACIÓN		Usa/Archiva	Usa/Archiva	Genera/Usa
HISTORIA CLÍNICO-LABORAL		Genera/Usa/Archiva		Acceso
INFORME CLÍNICO-LABORAL		Genera/Usa/Archiva		Usa
INFORME DE APTITUD INDIVIDUAL		Genera/Usa/	Usa/Archiva	Usa
INFORME/LISTADO DE APTITUD COLECTIVA	Genera/Usa/Archiva		Usa/Archiva	

- De la Administración:

- Por Ingreso en la Administración.

- Descripción*

Es el examen de salud de carácter obligatorio orientado a evaluar la capacidad psicofísica requerida, en su correspondiente convocatoria, a los aspirantes a formar parte del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y organismos autónomos dependientes de la misma.

- Circuito de Información (Registro)*

a) El órgano convocante, remitirá el listado de los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que corresponda.

b) La Unidad sanitaria del Servicio de Prevención procederá a la realización del examen de salud de los trabajadores.

c) Después de la realización del Examen Médico, la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención, remitirá a cada trabajador un informe completo de los resultados e interpretación de las pruebas realizadas, el asesoramiento preventivo correspondiente y su Juicio Clínico-Laboral de Aptitud.

d) Envío al órgano convocante correspondiente del Juicio Clínico- Laboral de todos los aspirantes a los que se ha realizado examen de salud.

Origen y Destino de la Documentación

	UNIDAD SANITARIA SPRL	ORGANO CONVOCANTE	EMPLEADOS DE FORMA INDIVIDUAL
LISTADO DE ASPIRANTES	Usa/Archiva	Genera/Archiva	
HISTORIA CLÍNICO LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Acceso
INFORME CLÍNICO LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Usa
INFORME DE APTITUD INDIVIDUAL	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	Usa

- Por reincorporación tras ausencia prolongada por motivos de salud

Descripción

Es el Examen de Salud orientado a descubrir los eventuales orígenes profesionales de dicha ausencia y a recomendar las acciones apropiadas para proteger a los trabajadores (RD 39/1997, art. 37, 3b)

Circuito de Información (Registro)

a) Las Secretarías Generales Técnicas, Directores de Recursos

Humanos o Direcciones de Centro correspondientes, comunicarán a la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la reincorporación al trabajo de cualquier empleado que haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal, de forma continuada, por un periodo de tiempo igual o superior a 6 meses.

b) La Unidad sanitaria del Servicio de Prevención procederá a la realización del examen de salud de los trabajadores. Cuando acudan al Servicio de Prevención, los empleados/as, tendrán disponible información escrita acerca de la sistemática de los exámenes de salud.

c) Después de la realización del Examen Médico, la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención, remitirá a cada trabajador un informe completo de los resultados e interpretación de las pruebas realizadas, el asesoramiento preventivo correspondiente y su Juicio Clínico-Laboral de Aptitud.

d) Envío a las Secretarías Generales Técnicas, Directores de Recursos Humanos o Director de Centro correspondiente del Juicio Clínico-Laboral de todos los trabajadores de su Unidad a los que se ha realizado examen de salud.

	UNIDAD SANITARIA SPRL	DIRECCIONES DE RR HH	EMPLEADOS DE FORMA INDIVIDUAL
NOTIFICACIÓN DEL RESPONSABLE	Genera/Archiva	Usa/Archiva	Usa
EXAMEN DE SALUD INFORMACIÓN/ACEPTACIÓN	Usa/Archiva	Usa/Archiva	Genera/Usa
HISTORIA CLÍNICO-LABORAL	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	Acceso
INFORME CLÍNICO-LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Usa
INFORME DE APTITUD INDIVIDUAL	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	Usa

- Por revisión de la adecuación al puesto de trabajo

Descripción

Son los exámenes de salud promovidos por los responsables de la Administración para verificar la adecuación de los empleados/as a sus puestos de trabajo, cuando se hayan producido cambios en las tareas asignadas que puedan repercutir sobre su salud, y/o cuando existan indicios racionales de cambios en el estado de salud del trabajador con posible repercusión en su aptitud para el puesto de trabajo.

Circuito de Información (Registro)

a) Las Secretarías Generales Técnicas, Directores de Recursos Humanos o Direcciones de Centro, solicitarán a la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención el examen de salud del trabajador correspondiente, mediante escrito razonado, procediendo además a informar al interesado acerca de la solicitud cursada.

b) La Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención convocará al trabajador para proceder a su examen de salud.

Cuando acudan al Servicio de Prevención, los empleados/as, tendrán disponible información escrita acerca de la sistemática de los exámenes de salud.

c) Tras la realización del Examen de salud, la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención, remitirá al trabajador un informe completo de los resultados e interpretación de las pruebas realizadas, el asesoramiento preventivo correspondiente y su Juicio Clínico- Laboral de Aptitud.

d) Envío a la Secretaría General Técnica, Directores de Recursos Humanos o Director de Centro que cursó la solicitud, del Juicio Clínico- Laboral de Aptitud correspondiente al trabajador al que se ha realizado examen de salud. Además, si se estima oportuno, se incluirá el asesoramiento preciso acerca de la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Origen y Destino de la Documentación

-	UNIDAD SANITARIA SPRL	DIRECCIONES DE RR HH	EMPLEADOS DE FORMA INDIVIDUAL
NOTIFICACIÓN DEL RESPONSABLE	Usa/Archiva	Usa/Archiva	Usa
EXAMEN DE SALUD INFORMACIÓN/ ACÉPTACIÓN	Usa/Archiva	Usa/Archiva	Genera/Usa
HISTORIA CLÍNICO LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Acceso
INFORME CLÍNICO LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Usa
INFORME DE APTITUD INDIVIDUAL	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	Usa

- Del propio trabajador:

Por afectación de su salud en relación con su puesto de trabajo-

Descripción

Son los exámenes de salud iniciados por el trabajador por desajuste entre sus condiciones psico-físicas y las exigencias de su puesto de trabajo.

Pueden iniciarse también por necesidad de un informe preceptivo en los casos de demandas de reubicación laboral o reducción de jornada por motivos de salud.

Circuito de Información (Registro)

a) Solicitud del empleado/a, que por motivos de salud, tiene problemas en el desempeño del puesto de trabajo que tiene asignado, pidiendo revisión de su informe de aptitud, reducción de jornada o reubicación. Esta solicitud debe dirigirse a su responsable de centro o a su responsable de recursos humanos.

La solicitud del empleado podrá ir avalada por informes médicos que serán presentados en sobre cerrado para ser abiertos por el personal de la unidad sanitaria de los servicios de prevención de riesgos laborales.

b) Traslado de la solicitud del empleado con carácter inmediato al Servicio de Prevención y, desde la Unidad Sanitaria, se procederá a su citación personal para Examen de Salud.

c) La Unidad sanitaria del Servicio de Prevención procederá a la realización del examen de salud del trabajador identificando sus posibles limitaciones, en general y para su puesto de trabajo en particular.

d) Después de la realización del Examen Médico, la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención, remitirá a cada trabajador un informe completo de los resultados e interpretación de las pruebas realizadas, el asesoramiento preventivo correspondiente y su Juicio Clínico-Laboral de Aptitud

e) Envío a la Secretaría Técnica, Directores de Recursos Humanos o Director de Centro correspondiente del Juicio Clínico-Laboral de aptitud del trabajador/a de su Unidad recogiendo sus limitaciones, si las hubiere, así como la procedencia o no del informe preceptivo que hubiera podido solicitarse.

Origen y Destino de la Documentación

SOLICITUD		Usa/Archiva	Genera
NOTIFICACIÓN DEL RESPONSABLE	Usa/Archiva	Genera/Usa/Archiva	Usa
HISTORIA CLÍNICO-LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Acceso
INFORME CLÍNICO-LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Usa
INFORME DE APTITUD INDIVIDUAL	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	Usa

- Por situación de riesgo por embarazo, parto reciente y/o lactancia.

Descripción

La protección de la mujer embarazada en el trabajo debe entenderse como una aplicación del contenido de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores.

Su finalidad es que determinados riesgos asociados a una actividad laboral no afecten a la mujer, el feto y/o el recién nacido durante los periodos de embarazo, parto reciente y/o lactancia.

Mediante la evaluación de riesgos se podrá identificar y cuantificar los riesgos que influyan negativamente durante estos periodos.

Mediante la vigilancia específica individual se podrá proponer medidas de protección y prevención y llegar a decidir si una trabajadora puede o no realizar una determinada actividad laboral en cada caso.

Circuito de Información (Registro)

a) Los trabajadores deben ser informados de los riesgos de su puesto de trabajo y, específicamente, de si alguno de esos riesgos puede influir en la situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

b) Conocido el estado biológico de embarazo de una trabajadora que desempeñe un puesto de trabajo en el que se haya informado de que alguno de sus riesgos puede influir en el estado de embarazo, el responsable correspondiente la remitirá de forma inmediata a la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención

c) La Unidad Sanitaria procederá a verificar la situación de embarazo, mediante los informes que aporte la trabajadora y a valorar los riesgos recogidos en la evaluación de su puesto de trabajo.

d) La Unidad Sanitaria emitirá un informe, para la trabajadora y la Administración, acerca de la necesidad o no de introducir medidas de protección y prevención, incluido el cambio de puesto de trabajo.

Origen y Destino de la Documentación

	UNIDAD SANITARIA	DIRECCIONES DE	EMPLEADOS DE
	SPRL	RR HH	FORMA INDIVIDUAL
NOTIFICACIÓN DE INICIO		Usa/Archiva	Genera
NOTIFICACIÓN DEL RESPONSABLE	Usa/Archiva	Genera/Archiva	Usa
HISTORIA CLÍNICO-LABORAL	Genera/Usa/Archiva		Acceso
INFORME PRECEPTIVO	Genera/Usa/Archiva	Usa/Archiva	Usa

Reseñar que las pruebas complementarias que sea necesario realizar a los empleados públicos, y que no puedan ser realizadas por medios propios de los Servicios de Prevención, deberán realizarse en todos los casos, en los servicios sanitarios que les correspondan según su sistema de aseguramiento (Que deberán ser públicos, en el caso de personal acogido al montepío de funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, y personal acogido al régimen general de la Seguridad Social).

5.6.4.2. Vigilancia de la salud colectiva

El artº. 37 f) del Reglamento de los Servicios de Prevención establece que: "El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo."

Los exámenes de salud, a pesar de su importancia, son insuficientes para realizar una correcta vigilancia de la salud de la población trabajadora, ya que es necesario estudiar los resultados de los mismos para poder realizar una valoración de la repercusión de las condiciones de trabajo, no solamente sobre la salud del individuo, sino sobre todo el colectivo afectado.

La valoración colectiva de los resultados aporta conocimiento sobre el estado de salud de la empresa. Ello hace posible establecer las prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos, motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de daños en la población trabajadora y evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

En resumen, la dimensión colectiva de la vigilancia de la salud nos ayuda a:

- Identificar problemas a través del diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos.
- Planificar la acción preventiva, estableciendo las prioridades de actuación.
- Evaluar las medidas preventivas, controlando las disfunciones o lo que es lo mismo sirviendo de alerta ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas, y evaluando la eficacia del plan de prevención, favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces.

Al igual que la vigilancia de la salud individual, la vigilancia colectiva ha de integrarse en el Plan de Prevención global, recibiendo información y facilitándola a su vez a los otros programas que constituyen dicho Plan (ergonomía, psicología aplicada, seguridad e higiene).

La vigilancia de la salud colectiva o vigilancia epidemiológica consiste en valorar el estado de salud de los trabajadores, alertar sobre posibles situaciones de riesgo y evaluar la eficacia del plan de prevención mediante la recogida de datos sobre los daños derivados del trabajo en la población en activo al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, lo que nos permitirá conocer y controlar los mismos y poder realizar análisis epidemiológicos.

En esta dimensión colectiva, conocer el estado de salud de los trabajadores es imprescindible para poder describir la importancia de los efectos de los riesgos laborales en poblaciones determinadas (su frecuencia, gravedad y tendencias de

mortalidad y problemas de salud derivados de éstos, conocer qué actividades de prevención hay que llevar a cabo, su priorización (por ejemplo en función de su frecuencia y gravedad) y evaluar la efectividad de dichas medidas preventivas.

Es decir, la posibilidad de disponer de una información colectiva sobre la salud de los trabajadores, y poder analizarla, constituye un instrumento indispensable para la buena práctica de la salud laboral. Buenos ejemplos de ello, aunque no sin limitaciones, son los sistemas de información de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales, de ausencias del trabajo por razones de salud, de notificación de eventos centinela, o las propias fuentes de información generadas dentro de la empresa por parte de los servicios de prevención.

La Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención deberá analizar con criterios epidemiológicos los datos disponibles en los sistemas de información a los que pueda tener acceso:

a) Datos directos:

- Exámenes de salud Individuales
- Evaluación de riesgos por puestos de trabajo
- Accidentes de trabajo
- Enfermedades profesionales

b) Datos indirectos:

- Registros de mortalidad
- Registros de cáncer
- Registros de IT e IP
- Enfermedades de declaración obligatoria
- Sucesos centinela
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
- Encuesta Nacional de Salud
- Otros

Además el Servicio de Prevención forma parte del Sistema de Información Sanitaria aportando los datos necesarios a otros organismos para su agregación y explotación

más general con fines epidemiológicos (Artº. 39 del Reglamento de los Servicios de Prevención):

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria

2. El personal sanitario del servicio de prevención realiza la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

Así mismo la Unidad Sanitaria del Servicio de Prevención promoverá actuaciones en materia de Información, Formación y Promoción de la salud de los trabajadores de forma colectiva, por ejemplo a través de campañas de inmunización, cursos, campañas de educación sanitaria, análisis e intervenciones en colectivos específicos, etc...

5.6.5. EXAMEN DE SALUD

Usted acude voluntariamente/de forma obligatoria a la Unidad Sanitaria de éste Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para realizar un examen de su estado de salud en relación con los riesgos a los que está expuesto en su puesto de trabajo.

Dicho examen de salud consiste en la recogida de una serie de datos referentes a su estado de salud; bien mediante cuestionarios o bien mediante una serie de preguntas que le formulará el facultativo que le corresponda. Esta recogida de datos es lo que constituye la denominada anamnesis. La evaluación incluirá, así mismo una exploración física y unas pruebas complementarias que variarán en función de los datos aportados por usted y de los riesgos de su puesto de trabajo, de acuerdo con el protocolo de vigilancia de salud que sea adecuado aplicar en su caso.

Básicamente el examen de salud incluirá los siguientes apartados:

- Anamnesis laboral: Recogida de datos referentes a los trabajos que haya realizado anteriormente junto con una descripción de su puesto de trabajo actual y las tareas que realiza
- Anamnesis clínica: Datos relacionados con los antecedentes familiares y personales de enfermedades unidos a los síntomas clínicos que haya presentado o presente en la actualidad y hábitos personales.
- Exploración física general y por aparatos.
- Pruebas complementarias (audiometría, control de la agudeza visual, electrocardiograma, espirometría y analítica de sangre y orina y otras, según el protocolo de aplicación)
- Actualización de las pautas vacunales si precisa.

Los resultados de la vigilancia de la salud individual (exploración física, pruebas complementarias) se le remitirán, mediante informe médico laboral, a su domicilio. Dicho informe incluirá el Juicio Clínico-Laboral de Aptitud, en relación con su puesto de trabajo, y una serie de recomendaciones o consejos preventivos.

Se le informa del derecho que le asiste a conocer toda la información obtenida sobre su propia salud y el derecho a acceder a la documentación de la historia clínica, en los términos previstos en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Básica Reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en Materia de Información y Documentación Clínica, así como en la Ley Foral 11/2002, de 6 de mayo, sobre derechos del paciente a las voluntades anticipadas, a la información y a la documentación clínica (modificada por Ley Foral 29/2003, de 4 de abril).

Así mismo, al responsable del Departamento que proceda, se remitirá su aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo y/o la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, así como la fecha de realización del examen de salud.

Pregunte cualquier duda que le surja.

EXAMEN DE SALUD VOLUNTARIO

D./Dña.

He recibido información oral y por escrito, acerca del examen de salud, incluyendo exploración física y pruebas complementarias, que se tiene previsto realizar y del protocolo específico de vigilancia de la salud que se me va a aplicar y basándome en ello:

DOY MI CONSENTIMIENTO para la realización del Examen de salud que me ha sido propuesto.

Firma del trabajador/a informado/a.....

En..... a día..... de..... de.....

EXAMEN DE SALUD OBLIGATORIO

D./Dña.

He recibido información oral y por escrito, acerca del examen de salud, incluyendo exploración física y pruebas complementarias, que se tiene previsto realizar y del protocolo específico de vigilancia de la salud que se me va a aplicar y basándome en ello:

He decidido **NO ACEPTAR** la realización del Examen de salud que me ha sido propuesto.

Firma del trabajador/a informado/a.....

En..... a día..... de..... de.....

Trabajador/a.....

Responsable de la Administración.....

Servicio de Prevención.....

5.6.6 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre).

-Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras 31/1999

-Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (B.O.E. nº 27, de 31 de enero) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

-Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos.

-Ley 44/2003, de 21 de noviembre, (B.O.E. de 22 de noviembre) de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

-La Constitución Española.

-Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

-Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

-Ley 14/1986 de 26 de abril, General de Sanidad.

-Ley Foral 11/2002 de 6 de mayo, sobre los derechos del paciente a las voluntades anticipadas, a la información y a la documentación clínica.

-Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Básica Reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en Materia de Información y Documentación Clínica.

-Ley Foral 29/2003 de 4 de abril, de adecuación a la Ley 11/2002.

-Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de datos de carácter personal, (B.O.E. de 14 de diciembre)

-OIT: Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 1998 (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, nº 72)

-Servicios de Salud en el Trabajo. Tema 16. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. OIT

-Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional. Actualización 2002. (ICOH, CIST).

-Acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, de 15 de diciembre de 1997, por el que aprueban los Criterios Básicos sobre la organización de recursos para la Actividad Sanitaria de los Servicios de Prevención.

-Reglamentos de desarrollo de la Ley de P.R.L. que hacen referencia a la vigilancia de la salud de trabajadores expuestos a determinados riesgos.

-Protocolos de vigilancia sanitaria específica del Ministerio de Sanidad y Consumo.

-NTP. 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.

-NTP 83: Aplicación de reconocimientos médicos preventivos a la medicina del trabajo.

-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

5.7 FORMACIÓN/INFORMACIÓN

5.7.1- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Garantizar y establecer el proceso de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales de todos los empleados públicos, independientemente de si son fijos o temporales de la Agencia Navarra de Emergencia de forma que todos reciban la información y la formación teóricopráctica preventiva, tanto en el momento de iniciar su actividad, como de forma continuada siempre que se modifiquen las condiciones del puesto de trabajo.

5.7.2- *ÁMBITO DE APLICACIÓN*

Este procedimiento será de aplicación a todos los empleados públicos, que presten servicios en la Agencia Navarra de Emergencias.

5.7.3- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De acuerdo con lo previsto en los artículos 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los responsables de las unidades administrativas y de los centros de trabajo, deberán asegurarse de que los empleados públicos al inicio de su actividad reciban la siguiente información:

- De la política, funciones y estructura de la organización preventiva, recogidas en el plan de prevención de riesgos laborales.
- De los riesgos generales de la actividad y las medidas de protección y prevención que se deben tener en cuenta, así como las medidas a adoptar en caso de emergencia.

A tales efectos deberán hacer firmar al trabajador un documento en el que se haga constar fehacientemente que este ha recibido la información necesaria y suficiente para iniciar su actividad laboral. En caso de personal temporal, este documento

solamente será necesario firmarlo la primera vez que se acceda a la unidad administrativa o centro de trabajo.

En caso de la existencia de un manual de acogida de empleados o empleadas, esta información podrá formar parte del mismo.

El responsable inmediato deberá facilitar a los empleados y empleadas en el momento de incorporación al puesto de trabajo, o cuando se modifiquen sus condiciones laborales, la formación teórico-práctica necesaria y suficiente para iniciar su actividad laboral, facilitando la siguiente información:

- De los riesgos físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales de cada puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención que se deben aplicar en cada caso.

En caso de personal temporal, esta solamente será necesario realizarla la primera vez que se acceda al puesto de trabajo, salvo que se hubieran modificado las condiciones de trabajo del mismo.

A tales efectos deberán entregar a cada trabajador y trabajadora antes de incorporarse a su puesto de trabajo, la ficha de seguridad y salud derivada de la evaluación de riesgos laborales, cuya copia debidamente fechada y firmada por el empleado público, deberá guardarse en cada una de las unidades administrativas o centros de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en los artículos 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los responsables de las unidades administrativas y de los centros de trabajo, deberán asegurarse que los empleados públicos reciban en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo o cuando se produzcan modificaciones en el puesto de trabajo, la formación teóricopráctica en materia de prevención de riesgos laborales, necesaria para el desarrollo de la actividad laboral.

El Instituto Navarro de Administraciones Públicas en colaboración con las Secciones de Prevención de Riesgos Laborales y previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, incluirá en su plan de formación anual, aquellos cursos en materia de

prevención de riesgos laborales de carácter general que se consideren más necesarios

Las Secciones de Prevención de Riesgos Laborales, establecerán en la planificación de sus actividades anuales, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, un programa de charlas o cursos formativos específicos para determinados riesgos y puestos de trabajo, que de acuerdo con la información obtenida en la evaluación de riesgos y por su especial incidencia o gravedad tengan una mayor repercusión en la seguridad y salud de los empleados de la Agencia Navarra de Emergencias.

En cualquier caso, la formación impartida directamente por la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, se realizará en colaboración y coordinación con el Instituto Navarro de Administraciones Públicas, quién será el organismo que certificará dichas acciones formativas.

5.7.4-RESPONSABILIDADES

El superior jerárquico de cada empleado, debe informar y dar la formación teórico-práctica específica para cada puesto de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, resaltando aquellas actividades de prevención y control que sean necesarias para realizar su tarea, así como la de los equipos de protección y la ropa necesaria para cada tipo de trabajo.

El responsable de la unidad administrativa o del centro de trabajo, debe vigilar y controlar que cada trabajador recibe la información y formación suficiente y adecuada, tanto la de carácter general como la específica para realizar su actividad laboral.

De las Secciones de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente asesorar en todos los aspectos de formación e información en materia preventiva. Así mismo será el órgano encargado de diseñar, coordinar e implantar un programa anual de formación preventiva, en colaboración con el Instituto Navarro de Administraciones Públicas.

Los empleados públicos, además de su derecho a recibir información y formación en materia de prevención de riesgos laborales, tienen la obligación de comunicar a su superior jerárquico y a los delegados de prevención cualquier aspecto o cualquier sugerencia que pueda servir para mejorar la formación e información preventiva, ya sea con carácter general o la específica de cada puesto de trabajo.

5.7.5 MODELO DONDE SE HACE CONSTAR QUE EL EMPLEADO/A RECIBE LA INFORMACIÓN GENERAL DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Nombre y Apellidos.....
Categoría profesional:..... Nivel:.....
Departamento:.....
Servicio:.....
Sección/Centro:..... Negociado:.....
Responsable de la acción:.....

INFORMACIÓN Y FORMACION GENERAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Política, funciones y estructura de la organización preventiva, recogidas en el plan de prevención de riesgos laborales.
- Riesgos generales de la actividad y medidas de protección y prevención que se deben tener en cuenta.
- De los riesgos de máquinas y equipos de trabajo y las medidas de protección y prevención que sea necesario adoptar para su correcto uso.
- La exposición a sustancias y preparados peligrosos y las medidas de protección y prevención a adoptar para su utilización
- Medidas a adoptar en caso de emergencia.

Fecha:.....
Recibi.....
Fdo:.....

5.7.6-DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE nº 269, de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre)
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE nº 27, de 31 de enero) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Decreto Foral 267/2003, de 28 de julio, por el que se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro de Administración Pública, publicado en BON nº 100, de 6 de agosto de 2003. (Modificado por D. F. 225/2004, de 7 de junio, BON nº 71, de 14 de junio de 2004).
- Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismo Autónomos.
- Decreto Foral 267/2003, de 28 de julio, por el que se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro de Administración Pública, publicado en BON nº 100, de 6 de agosto de 2003. (Modificado por D. F. 225/2004, de 7 de junio, BON nº 71, de 14 de junio de 2004).

5.8 ADQUISICIÓN DE SUMINISTROS Y CONTRATOS DE ASISTENCIAS

5.8.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la adquisición de suministros y contratos de asistencia.

Establecer la forma de actuar en el proceso de tramitación administrativa de forma que se garantice la incorporación en dicho proceso de todos los aspectos relevantes sobre Seguridad y Salud para intentar evitar y/o controlar desde su origen los posibles riesgos que se puedan generar o agravar como consecuencia de la adquisición de productos, bienes muebles y de la ejecución de los contratos de asistencia.

Este procedimiento se aplica a aquellas adquisiciones de productos y bienes muebles, tales como: Equipos de Trabajo, Equipo de protección individual (EPI's), sustancias y preparados peligrosos, mobiliario; y de contratos de asistencia, tales como: mantenimiento, conservación, limpieza y reparación de bienes, equipos e instalaciones y locales de trabajo. Se exceptúa la contratación en el ámbito de la construcción, a la que se aplicará su legislación específica.

5.8.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento se extiende a las diferentes Unidades Administrativas y Centros de trabajo donde prestan servicios los empleados de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.8.3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

5.8.3.1 *Adquisición de Suministros.*

La Unidad Peticionaria (Unidad administrativa en la que se van a utilizar los equipos de trabajo, EPI's, sustancias y/o preparados peligrosos u otros bienes, o que solicita la contratación de un servicio cuya actividad puede afectar a las condiciones de

Seguridad y Salud de sus trabajadores.), previa consulta a los trabajadores y trabajadoras usuarias, deberá establecer los requisitos técnicos de los equipos de trabajo, EPI's, sustancias y/o preparados peligrosos y mobiliario, en función de:

- Las prestaciones que deben proporcionar
- Las características de los puestos de trabajo en las que se van a utilizar
- Las características de las personas que van a utilizarlos (posibles limitaciones físicas, psíquicas, de edad, o estado especial)
- El método de trabajo establecido.

En el caso de los Equipos de Protección Individual (EPI`s), los requisitos técnicos serán establecidos por el Servicio de Prevención correspondiente.

Una vez establecidos los requisitos técnicos, la Unidad Peticionaria elaborará el pliego de prescripciones técnicas y lo remitirá a la Unidad de Contratación (Ente que inicia el expediente de contratación y sigue su tramitación administrativa hasta la adjudicación del contrato de suministro o asistencia) para que ésta lo incluya en las cláusulas del expediente de compra o adquisición.

De acuerdo con el sistema de contratación establecido en la Agencia Navarra de Emergencias, la elaboración del pliego de prescripciones técnicas, podrá ser realizada directamente por la Unidad de Contratación.

La Unidad de Contratación deberá hacer constar expresamente en el expediente de compra o adquisición, de máquinas y equipos de trabajo, EPI's, mobiliario de oficina, y de sustancias o preparados peligrosos, objeto del contrato, que éstos deben cumplir lo dispuesto en la normativa de seguridad aplicable en cada caso.

La Unidad Peticionaria y la de Contratación confeccionarán un listado de Maquinaria y Equipos de Trabajo, de Equipos de protección individual (EPI's) (modelo de las fichas de datos seguridad y salud de cada uno de ellos, que son utilizados dentro de su ámbito de competencia, manteniéndolos debidamente actualizados.

La Unidad de Contratación o la Unidad Peticionaria en su caso, remitirá al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, una copia de las fichas de datos de seguridad de

todas las sustancias o preparados peligrosos que sean utilizados en su ámbito de competencia.

Así mismo se deberá comunicar al Servicio de Prevención cualquier adquisición o compra de Equipos de Protección Individual (EPI's).

La Unidad Peticionaria de los suministros, deberá comprobar, en el momento de proceder a su recepción, que los equipos de trabajo, EPI's, mobiliario y sustancias y/o preparados peligrosos, cumplen los requisitos técnicos y de seguridad y salud, establecidos en el expediente de compra o adquisición.

En las compras realizadas para gastos menores, donde no se exige para su formalización más que la correspondiente factura de compra, será necesario al menos confeccionar un documento que recoja las prescripciones técnicas y acredite el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de seguridad y salud aplicable en cada caso.

El Servicio de Prevención realizará funciones de asesoramiento y/o consulta en la adquisición de maquinaria, equipos de trabajo, sustancias y/o preparados peligrosos y mobiliario, y analizará las repercusiones que estas puedan tener sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo actuales o futuras

5.8.3.2. *Contrato de Asistencia.*

La Unidad Peticionaria a la que afecte el servicio a contratar, deberán establecer los requisitos técnicos, objeto del contrato, que deberán contener como mínimo:

- Legislación técnica sobre las características de la tarea a realizar así como procedimientos a seguir, materiales y equipos a utilizar, garantías, documentación a aportar, etc.

La Unidad de Contratación en colaboración con la Unidad Peticionaria, deberá incluir en el pliego de cláusulas administrativas particulares del expediente del contrato de asistencia, lo siguiente:

- Una cláusula sobre la obligatoriedad del contratista de acreditar documentalmente el cumplimiento de las exigencias y deberes en materia de

seguridad y salud en el trabajo y de prevención de riesgos laborales, contenidos en la Ley de Prevención de riesgos laborales.

- Una cláusula sobre la necesidad de establecer la coordinación de actividades empresariales y que en caso de incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, se determine claramente la facultad de la Agencia Navarra de Emergencias para denunciar, paralizar la actividad e incluso rescindir el contrato.

De acuerdo con el sistema de contratación establecido en La Agencias Navarra de Emergencia, el establecimiento del pliego de prescripciones técnicas que deben establecer las Unidades Peticionarias, podrá ser realizado directamente por la Unidad de Contratación

El Servicio de Prevención prestará asesoramiento y apoyo sobre las repercusiones que los contratos de asistencia puedan tener en las condiciones de trabajo actuales o futuras.

Una vez realizada la contratación y antes de iniciar la prestación de servicios, se deberán establecer las actuaciones para realizar la coordinación de actividades empresariales

5.8.4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

- De la Unidad Peticionaria.
 - Definir los requisitos técnicos que deben cumplir tanto los suministros a adquirir para su uso, como los servicios a contratar para su ejecución, así como comunicar a la Unidad de Contratación de cualquier anomalía y/o incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, ya sea en el momento de la recepción de los suministros o en el desarrollo del contrato de asistencia.
 - Comprobar en el momento de proceder a la recepción de los suministros, que éstos cumplen con los requisitos técnicos y de seguridad y salud, establecidos en el expediente de compra o adquisición.

- Poner a disposición de los usuarios las instrucciones de utilización de las máquinas, equipos de trabajo y EPI's y las fichas de datos de seguridad de las sustancias y preparados peligrosos.
 - Es responsabilidad de la Unidad Peticionaria del contrato de asistencia, iniciar el procedimiento de coordinación de actividades empresariales
- La Unidad de Contratación.
 - Incluir en las cláusulas de los contratos de suministros y de asistencia el pliego de prescripciones técnicas, así como lo dispuesto en la normativa de seguridad aplicable en cada caso. Así mismo en el caso de contratos de asistencia, deberá comprobar que se incluyen las cláusulas específicas, previstas en el procedimiento de actuación, en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Remitir a la Unidad Peticionaria, información sobre los requisitos técnicos y de seguridad y salud, incluidos en los expedientes de compra o adquisición.
- Del Servicio de Prevención.
 - Es función del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, establecer los criterios técnicos en la adquisición de Equipos de Protección Individual (EPI's) y asesorar a las Unidades Peticionarias y de Contratación, acerca de los requisitos técnicos necesarios, desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, que deben establecerse para los contratos de suministros y asistencia.
- Del usuario.
 - Tener en cuenta en todo momento las recomendaciones y observaciones de seguridad que figuran en el etiquetado de los envases de las sustancias y preparados peligrosos.

- Utilizar las máquinas, equipos de trabajo y EPI's de acuerdo con las instrucciones y la formación recibidas.
 - Colaborar con sus superiores jerárquicos e informar a estos de cualquier anomalía que puedan observar en la utilización de maquinaria, equipos de trabajo, mobiliario y sustancias y preparados peligrosos.
- De los responsables de los departamentos.
 - Establecer las medidas oportunas y proporcionar los medios y recursos necesarios para evitar, controlar y prevenir los riesgos para la seguridad y salud de los empleados públicos, en la compra o adquisición de suministros y contratos de asistencia.

5.8.5. REQUISITOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD, EXIGIBLES EN LA COMPRA O ADQUISICIÓN DE SUMINISTROS.

5.8.5.1. *Equipos de trabajo*

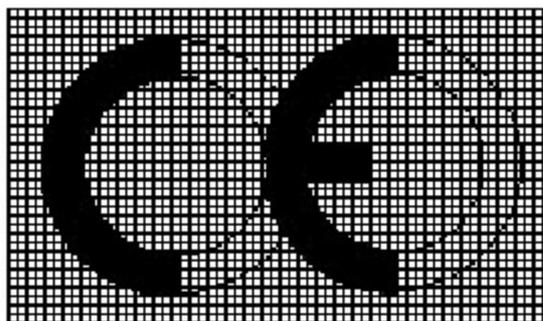
A las prescripciones generales contenidas en el artículo 41 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales se añaden los requisitos mínimos de seguridad y salud en equipos e trabajo y componentes de seguridad no intercambiables previstos en el RD 1435/1992 modificado por el RD 56/1995, sin los cuales no será posible su comercialización, y las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo previstas en el RD 215/1997, de 18 de julio.

Las máquinas y los componentes de seguridad no intercambiables comercializados a partir del 1 de enero de 1995 deberán estar acompañados de la documentación de garantía de la seguridad del producto por parte del fabricante o de su representante legalmente establecido en la Unión Europea.

En concreto es exigible:

1. MARCADO CE

El marcado CE de conformidad deberá ponerse en los equipos de trabajo de manera clara y visible e indeleble, estando compuesto de las iniciales "CE" diseñadas como sigue:



2. MANUAL DE INSTRUCCIONES

Cada equipo de trabajo deberá llevar un manual de instrucciones.

En el caso de máquinas, dicho manual contendrá, como mínimo, lo siguiente:

- Recordatorio de las indicaciones establecidas para el marcado, con excepción del número de serie, completadas, en su caso, por las indicaciones que permitan facilitar el mantenimiento (p.ejem. importador, reparadores, etc.).
 - Condiciones previstas de utilización.
 - • Puestos de trabajo que puedan ocupar los operarios.
 - • Instrucciones para que puedan efectuarse sin riesgo:
 - La puesta en servicio
 - La utilización.
 - La manutención
 - La instalación
 - El montaje y desmontaje.
 - El reglaje.
 - El mantenimiento (conservación y reparación).

Si fuera necesario, el manual incluirá además:

- Características de las herramientas que puedan acoplarse a la máquina.
- Instrucciones de aprendizaje.
- Contraindicaciones de uso.

- Planos y esquemas necesarios en materia de seguridad (puesta en servicio, conservación y reparación de la máquina)
- Prescripciones relativas a la instalación y el montaje dirigidas a reducir el ruido y las vibraciones.
- Indicaciones sobre el ruido aéreo emitido por la máquina
- En su caso, indicaciones necesarias para el uso de la máquina en atmósfera explosiva

Cualquier tipo de documentación que sirva de presentación de la máquina no deberá estar en contradicción con el manual de instrucciones en lo que respecta a los aspectos de seguridad y se suministrará traducida al castellano.

3 DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

La declaración CE de conformidad es el documento por el cual el fabricante o su representante establecido en la Unión Europea, declara que la máquina comercializada satisface todos los requisitos esenciales de seguridad y salud exigidos legalmente, debiendo contener los siguientes datos:

- Nombre y dirección del fabricante o de su representante legalmente establecido en la Unión Europea (razón social y dirección completa).
- Descripción de la máquina (marca, tipo, número de serie, etc.).
- Disposiciones pertinentes técnicas y/o legales a las que se ajuste la máquina.
- En su caso, nombre y dirección del organismo de control (máquinas del ANEXO IV de la Directiva de Máquinas).
- Identificación del signatario apoderado para vincular al fabricante o a su representante (deberá tratarse en todos los casos de una persona física).

Sólo la firma de la declaración CE de conformidad autoriza al fabricante o a su representante establecido en la Unión Europea a colocar en la máquina el mercado CE.

Esta declaración deberá estar redactada en la misma lengua que el manual de instrucciones original, debiendo acompañar una traducción al castellano.

5.8.5.2. Equipos de protección individual (EPI's)

La normativa de aplicación específica en materia de adquisición de Equipos de Protección Individual (EPI's) está constituida por el RD 1407/1992, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de estos equipos.

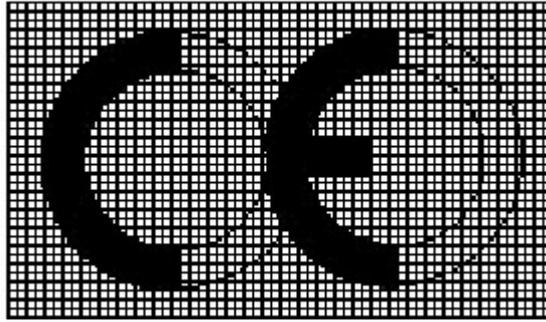
En la selección de los EPI's deberá garantizarse el cumplimiento de unas exigencias esenciales de seguridad y salud, atendiendo a la clasificación de los mismos en tres categorías:

- Categoría I: equipos de diseño sencillo, con los que el usuario puede juzgar por si mismo su eficacia contra riesgos mínimos y cuyos efectos, cuando sean graduables, puede ser percibidos a tiempo y sin peligro para el usuario.
- Categoría II: equipos que no reuniendo las condiciones de la categoría anterior, no estén diseñados de la forma y para la magnitud de riesgo de la categoría III.
- Categoría III: equipos de diseño complejo destinados a proteger al usuario de todo peligro mortal o que puede dañar gravemente y de forma irreversible la salud.

Una vez asegurado el cumplimiento de las exigencias esenciales de salud y seguridad, el fabricante está en condiciones de poner su producto en el mercado, teniendo en cuenta que no se debe adquirir ningún EPI que no cumpla las condiciones siguientes:

1 MARCADO CE

Este marcado permanecerá colocado en cada uno de los EPI's fabricados de manera visible, legible e indeleble, durante el período de duración previsible o de vida útil del equipo; no obstante, si ello no fuera posible debido a las características del producto, el marcado CE se colocará en el embalaje.



Este marcado se compone de los siguientes elementos:

Las siglas CE para los equipos de las categorías I y II.

Las siglas CE seguidas de un número de cuatro dígitos para los equipos de categoría III. El número de cuatro dígitos es un código identificativo del organismo que lleva a cabo el control del procedimiento de aseguramiento de la calidad de la producción seleccionado por el fabricante.

2. FOLLETO INFORMATIVO

El fabricante suministrará conjuntamente con el EPI un folleto informativo de gran importancia de cara a seleccionar el equipo y desarrollar todas las tareas de mantenimiento durante la vida útil del mismo. Si los equipos se han adquirido en forma de lote para el que obligatoriamente ha de venir al menos un folleto, éste se deberá fotocopiar para entregarlo con cada unidad de protección que se suministre a los trabajadores.

El folleto estará redactado en castellano, de forma clara y precisa, incluyendo información útil sobre los siguientes aspectos:

- Instrucciones de almacenamiento, uso, limpieza, mantenimiento, revisión y desinfección. Los productos de limpieza, mantenimiento o desinfección aconsejados por el fabricante no deberán tener, en sus condiciones de utilización, ningún efecto nocivo ni en los EPI´s ni en el usuario.
- Rendimientos alcanzados en los exámenes técnicos dirigidos a la verificación de los grados o clases de protección de los EPI´s.
- Accesorios que se pueden utilizar en los EPI´s y características de las piezas de repuesto adecuadas.

- Clases de protección adecuadas a los diferentes niveles de riesgo y límites de uso correspondientes.
- Fecha plazo de caducidad de los EPI´s o de alguno de sus componentes.
- Tipo de embalaje adecuado para transportar los EPI´s.
- Explicación de las marcas de identificación o señalización, si las hubiere
- En su caso las referencias de las disposiciones aplicadas por el fabricante.
- Nombre, dirección y número de identificación de los organismos de control notificados que intervienen en la fase de diseño de los EPI´s.

3. DECLARACION DE CONFORMIDAD

El fabricante debe elaborar una declaración de conformidad certificando que el EPI comercializado cumple lo dispuesto en el Real Decreto 1407/1992, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de estos equipos.

Dicha declaración deberá indicar los datos del organismo que emite el certificado CE de conformidad (para EPI's de clase II y III) y del organismo de control (para EPI's de clase III)

5.8.5.3. Vehículos

Criterios ergonómicos mínimos para conductor y acompañante/s:

- Asientos independientes para conductor y acompañante.
- Asiento de dureza suficiente y tapicería transpirable y antideslizante.
- Respaldo reclinable envolvente.
- Desplazamiento longitudinal regulable.
- Volante regulable en altura
- Asientos traseros en la dirección de la marcha.

Mínimos técnicos para todos terrenos (además de los criterios ergonómicos citados):

- Sistema de suspensión: muelle y amortiguador
- Nivel sonoro en cabina: Conforme RD 1361/1989. Valoración positiva en función de niveles más bajos.

5.8.6. FICHA TÉCNICA DE MAQUINARIA Y EQUIPOS DE TRABAJO

CENTRO DE TRABAJO				FECHA				
UNIDAD ADMINISTRATIVA(1)								
Nº	Denominación	Modelo (2)	Función Principal	Fecha P.S (3)	M-CE	D-CE	MI	Unidad en la que se utiliza (4)

(1) Indicar la unidad de mayor nivel orgánico presente en el centro. Si en un mismo centro hay unidades estructuralmente independientes, rellenar una hoja por unidad.

(2) Cuando existe.

(3) Fecha de Puesta en Servicio. Indicar únicamente si es anterior al año 1995 (Ant95) o posterior al mismo (Post95).

M-CE: Indicar si tiene Marcado CE (sólo posteriores al 95)

D-CE: Indicar si tiene Declaración de Conformidad (Documento que debe acompañar al Marcado CE)

M.I.: Indicar si tiene Manual de Instrucciones

(4) Indicar la unidad de menor nivel orgánico en que se utilice.

5.8.7. FICHA TÉCNICA DE EQUIPOS Y PROTECCIÓN INDIVIDUAL

CENTRO DE TRABAJO					FECHA			
UNIDAD ADMINISTRATIVA(1)								
Nº	Denominación	Marca	Modelo (2)	Nº de serie	M-CE	D-CE	MI	Puesto en la que se utiliza (4)

(1) Indicar la unidad de mayor nivel orgánico presente en el centro.

Si en un mismo centro hay unidades estructuralmente independientes, rellenar una hoja por unidad.

(2) Cuando existe.

M-CE: Indicar si tiene Marcado CE

D-CE: Indicar si tiene Declaración de Conformidad (Documento que debe acompañar al Marcado CE)

F.I.: Indicar si tiene Folleto informativo

5.8.8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE nº 269, de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE nº 27, de 31 de enero) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, (BON nº 73, de 19/06/1998) de Contratos de las Administraciones Públicas de Navarra (modificada por Ley 5/1999, de 16 de marzo, BON nº 37 de 26 de marzo).
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, (BOE nº 188, de 7/08/1997), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. (Modificado por Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, BOE 274 de 13 de noviembre)
- Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre (BOE nº 279, de 11 de diciembre), por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre máquinas. (Modificación posterior realizada por el R.D. 56/1995, de 20 de enero, BOE nº 33 de 8 de febrero)

5.9. SELECCIÓN, USO Y CONTROL DE EPI´s. AUDITORIAS DE UTILIZACION

5.9.1 OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Establecer las pautas para garantizar la entrega, la utilización, la conservación y el mantenimiento de los equipos de protección individual en aquellos puestos de trabajo en que se establezca la necesidad de su utilización, por estar afectados de un riesgo que no haya podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos, de protección colectiva ó mediante procedimientos de organización del trabajo.

5.9.2- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento se extiende a las diferentes Unidades Administrativas y Centros de trabajo donde prestan servicios las empleadas y los empleados de la Agencia Navarra de Emergencias

5.9.3 PROCEDMIENTOS DE ACTUACIÓN

5.9.3.1 *Determinación de los casos en los que hay que utilizar EPI.*

En vista de los datos aportados en las evaluaciones de riesgos laborales, y de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de EPI´s, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General, determinará la necesidad de utilizar equipos de protección individual, así como los requisitos técnicos de los mismos, en aquellos puestos de trabajo donde existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos, de protección colectiva ó mediante procedimientos de organización del trabajo.

5.9.3.2 *Selección.*

Para la adquisición de los equipos de protección individual se deberá seguir el procedimiento 10.09 de Adquisición de Suministros y Contratos de Asistencia

A la hora de realizar la elección de un equipo de protección individual, el mismo se deberá adecuar a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud del trabajador que tenga que utilizarlo, pudiendo realizar éstos sugerencias y propuestas a cerca de las características del equipo de protección individual que vayan a utilizar. Así mismo se deberá llevar a cabo la consulta y participación de los delegados de prevención en todo lo relacionado con la elección y adquisición de equipos de protección individual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.9.3.3 *Entrega y utilización del EPI.*

Es obligación de los responsables de la Agencia Navarra de Emergencias poner a disposición del personal los equipos de protección individual, cuando se haya determinado la necesidad de su utilización. La entrega de los equipos de protección individual se realizará por parte de los responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo afectados.

Como obligación previa a la utilización se establece el deber específico de formación e información. La información incluirá el efecto del riesgo para que se comprenda el por qué de la utilización del equipo, las partes que protege y las limitaciones del EPI así como de los riesgos residuales si los generara. La formación incluirá sesiones de entrenamiento, especialmente cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos de protección individual que por su especial complejidad así lo haga necesario, en todo caso se establecerán instrucciones sobre su uso, mantenimiento y almacenamiento.

Los responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo deberán velar por el cumplimiento obligatorio de la utilización de los EPI's por parte del personal en aquellos puestos de trabajo y/o tareas en que se establezca su utilización.

La utilización del EPI es individual. Cuando se prevea la utilización por parte de varios usuarios este deberá ser limpiado y desinfectado, de acuerdo a las instrucciones del fabricante, bien por el usuario o por quien designe la Agencia Navarra de Emergencias.

Para el control de la entrega de los EPI`s se dispondrá por parte de los responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo, de unas hoja de control de los mismos. Dichos documentos se guardarán archivados y deberán ponerse a disposición del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General cuando este lo solicite, y sea necesario tener en cuenta para realizar cualquier actuación en materia de prevención de riesgos laborales.

Las personas que utilicen EPI´s, cuando observen cualquier anomalía en el mismo, deberán ponerlo de inmediato en conocimiento de su responsable directo, solicitando su sustitución en caso necesario.

En el caso de personal que presente características físicas o psíquicas que dificulten o impidan el uso de un equipo de protección individual, necesario para el desarrollo de su actividad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General, deberá emitir informe técnico/sanitario al respecto, determinando si es posible la adaptación del EPI a las características físicas o psíquicas del empleado, o si ello supone una limitación a las tareas asignadas.

Para determinar la necesidad de utilización de EPI´s, en el caso de personal externo de empresas contratadas o trabajadores autónomos, que realicen su actividad en centros de trabajo de la Agencia Navarra de Emergencias, o de personal propio que desarrolle funciones en lugares de trabajo dependientes de empresas contratadas, habrá que estar a lo dispuesto en el procedimiento 10.10 en materia de coordinación de actividades preventivas.

5.9.3.4 *Mantenimiento.*

Los responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo serán los responsables de la conservación y almacenamiento de los EPI´s en perfecto estado de uso, proporcionando, así mismo, las instrucciones necesarias a las personas que los utilizan o al personal de mantenimiento, para que puedan llevarse a cabo, sin riesgo para su seguridad y salud, las operaciones de limpieza y mantenimiento necesarias.

Periódicamente los responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo, deberán efectuar una revisión de todos los EPI´s, solicitando su sustitución

cuando se observe cualquier defecto que impida realizar correctamente sus funciones de protección.

Para el mantenimiento de los EPI`s, cuando sea necesario, se dispondrá por parte de los responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo, de una hoja de control de los mismos.

5.9.4 AUDITORÍAS (COMPROBACIONES) INTERNAS DE UTILIZACIÓN

El Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece las obligaciones para los trabajadores en materia de seguridad y salud, de entre ellas utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste. Pero el deber de comprobar su uso es de la Agencia Navarra de Emergencias. Para ello se establecerán inspecciones visuales periódicas, al menos una vez al trimestre, sobre la correcta utilización del EPI, cumplimentado en todo caso la hoja señalada. Esta inspección deberá llevarse a cabo, siempre que sea posible, con la presencia del Delegado de Prevención.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, podrá asesorar, cuando sea requerido para ello, acerca de los requisitos técnicos necesarios, desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, de los EPI´s que van a ser o están siendo utilizados en las diferentes unidades administrativas o centros de trabajo.

Igualmente en cualquier momento, o cuando sea requerido para ello, podrá examinar y evaluar os EPI´s que están siendo utilizados en las diferentes unidades administrativas o centros de trabajo, comprobando las características de los mismos, su adecuación a las personas y a las tareas del puesto de trabajo, así como su eficacia frente a los riesgos que pretende evitar o controlar y su posible sustitución por otros, que permitan mejorar técnicamente las funciones protectoras de los mismos.

5.9.5. CONTROL DE ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

FECHA	DENOMI DEL EPI	CABEZ.	OJ+C	PIES PIER	VÍAS. RES.	OID	TRON ABDO	PIEL	CUERPO	IMPAR.FORM (S/N/FECHA)	MANTEN S/N	FIRMA TRABAJ

CABEZ	protege la cabeza
OJ+C	protege los ojos y la cara
PIES/PIER	protege los pies y las piernas
VÍAS.RES	protege las vías respiratorias
OID	protege el oído
TRON+ABDO	protege el tronco y el abdomen
IMPAR.FOR(S/N/FECHA)	formación impartida (si/no/fecha)
MANTENI(S/N)	mantenimiento (si/no)
FIRMA.TRABAJ	firma del trabajador

5.9 6.REGISTROS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN

EQUIPO	MARCA	MODELO	CADUCIDAD	PUESTO DE TRABAJO	FECHA DE REVISIÓN	REVISADO CONFORME POR

5.9.7. REGISTROS DE LA AUDITORÍA DE UTILIZACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN

FECHA	PUESTO DE TRABAJO	DENOMINACIÓN DEL EPI	UTILIZACIÓN OBLIGATORIA(S/N)	UTILIZACIÓN VOLUNTARIA(S/N)	OBSERVACIONES	MEDIDAS ADOPTADAS

5.9.8 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE nº 269, de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre)
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE nº 27, de 31 de enero) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo (BOE nº 140 12 de junio), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual
- Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, (BOE nº 311, de 28 de diciembre), por el que se regulan las condiciones para comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual (modificado por el Real Decreto 159/1995)
- Equipos de protección individual (EPI). Aspectos generales sobre su comercialización, selección y utilización. INSHT 2009. ISBN: 978-84-7425-767-0

5.10. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

5.10.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Establecer la forma de actuar para la planificación de las actividades preventivas necesarias, encaminadas a eliminar, reducir o controlar periódicamente los riesgos laborales.

Esta planificación incluirá:

- Las actuaciones preventivas que se deriven de las evaluaciones de riesgos, tanto de lugares como de puestos de trabajo y sus revisiones posteriores.
- Las actuaciones que se deriven de las investigaciones de daños a la salud (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
- La vigilancia de la salud.
- Las medidas de emergencia que se deriven de los planes de autoprotección de los centros de trabajo.
- Las actividades de información y formación en materia preventiva.

5.10.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación a la Agencia Navarra de Emergencias

5.10.3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

5.10.3.1. *Líneas generales de actuación.*

La Agencia Navarra de Emergencias, deberá planificar las actividades preventivas, teniendo en cuenta la las acciones propuestas desde la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha planificación quedará recogida en un documento que agrupe todas las actuaciones a realizar en cada centro de trabajo/unidad administrativa, y en el que se haga constar la siguiente información:

1. Descripción y nivel/magnitud del riesgo detectado, de acuerdo con lo establecido por la Sección de Prevención de Riesgos Laborales o con las deficiencias detectadas y en su caso, puesto de trabajo a los que afecta.
2. Medidas preventivas propuestas
3. Designación de responsable o responsables de llevar a cabo las medidas preventivas.
4. Recursos humanos, materiales y económicos, necesarios para su ejecución.
5. Plazo para la ejecución de dichas medidas. Se tomará como referencia, teniendo en cuenta la magnitud/nivel del riesgo, los siguientes criterios:

MAGNITUD/ NIVEL DE RIESGO	PLAZO RECOMENDADO DE EJECUCIÓN
Tolerable	De 1 a 5 años
Moderado/Mejorable	De 6 meses a 1 año
Importante/deficiente	De 3 a 6 meses
Intolerable	Corrección inmediata

Aquellas actuaciones que no requieran recursos humanos, materiales o económicos adicionales a los ya existentes, se realizarán en un plazo menor. En el caso de que las medidas preventivas recogidas en la planificación se desarrollen en un plazo superior al año, se deberá establecer un plan anual de actividades preventivas.

6. El control de que las medidas son realizadas.

Para llevar a cabo la planificación de actividades preventivas, se tendrá en cuenta la magnitud del riesgo, nº de empleados públicos expuestos al mismo y posible afectación a personas ajenas.

Las actuaciones preventivas en materia de vigilancia de la salud, serán planificadas por la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

Las actividades de información/formación en materia preventiva, serán planificadas de acuerdo con el *Procedimiento de Información/Formación en materia preventiva*.

5.10.3.2. *Planificación preventiva por centros de trabajo o unidades administrativas.*

El responsable de cada centro de trabajo o unidad administrativa elaborará una propuesta de planificación preventiva en relación a su centro de trabajo o unidad administrativa. La propuesta de planificación de aquellas medidas preventivas que queden fuera de su ámbito de competencia, se realizará previa consulta con la unidad administrativa que corresponda.

Una vez realizada la propuesta de planificación de actividades preventivas, ésta se elevará al superior jerárquico para su aprobación provisional.

Seguidamente se someterá a aprobación por parte del responsable de la Agencia Navarra de Emergencias.

La planificación deberá realizarse con la participación de los Delegados de Prevención, pudiendo hacer éstos sugerencias y proponer modificaciones a la misma.

5.10.3.3. *Planificación preventiva por ANE*

Una vez aprobadas las propuestas de planificación de cada centro de trabajo o unidad administrativa adscrita a la Agencia Navarra de Emergencias, el responsable del mismo reunirá toda la información en un documento único de *Planificación de la Actividad Preventiva de la Agencia Navarra de Emergencias*.

El documento se trasladará al Servicio de Recursos Humanos de la ANE y a través de éste se remitirá una copia a los responsables de los centros de trabajo, unidades administrativas con competencia para la ejecución de las acciones aprobadas, a los delegados de Prevención y a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

5.10.3.4. *Ejecución de actuaciones planificadas*

Una vez recibida la planificación, cada responsable de la ejecución de las actuaciones contempladas se encargará de que las mismas se lleven a cabo en la fecha establecida, dejando constancia por escrito en el documento de Planificación recibido.

No obstante, aquellas actuaciones que puedan ser realizadas directamente por los responsables de los centros de trabajo y unidades administrativas, sin necesidad de aprobación previa de los superiores jerárquicos o responsables de la Agencia Navarra de Emergencias, dada la pequeña entidad de las mismas, podrán llevarse a cabo antes de la fecha prevista.

Las actuaciones que se deriven de riesgos calificados con una magnitud de INTOLERABLE, se ejecutarán con carácter inmediato y el responsable de la actuación informará de la misma a los delegados de prevención en cuanto sea posible.

5.10.3.5. *Seguimiento de la planificación de la actividad preventiva*

Con carácter trimestral, los responsables de la ejecución de las actividades contempladas en la planificación informarán al Servicio de Recursos Humanos de la Agencia Navarra de Emergencias, de todas las actuaciones llevadas a cabo, quién dará traslado de dicha información a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

Del cumplimiento de la planificación preventiva de la ANE, se informará periódicamente en el Comité de Seguridad y Salud

5.10.4. *RESPONSABILIDADES*

- De la Administración:
 - Garantizar la seguridad y salud de los empleados que prestan servicios en sus dependencias, así como de los ciudadanos que utilicen las mismas. Para ello deberá facilitar los recursos materiales, económicos y humanos necesarios para hacer efectivas las acciones establecidas en la planificación de las actividades preventivas.

- Corresponde a los responsables de la Agencia Navarra de Emergencias, aprobar la planificación de las actividades preventivas, así como impulsar, coordinar y supervisar, que las actividades preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los empleados se llevan a cabo.
 - Corresponde a los Responsables de las diferentes unidades orgánicas y de los centros de trabajo, proponer y aplicar las medidas preventivas previstas para garantizar la seguridad y salud de los empleados y vigilar que dichas medidas se cumplan.
 - La interlocución de la Agencia Navarra de Emergencias con la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y con los Delegados de Prevención, en materia de planificación de actividades preventivas, se realizará a través de los Responsables de Recursos Humanos.
- De la Sección de Prevención de Riesgos Laborales
 - Asesorar a los departamentos, centros de trabajo y unidades administrativas de la Agencia Navarra de Emergencias, en todos los aspectos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Realizar el seguimiento y valoración de la eficacia de las medidas preventivas implantadas, así como proponer medidas preventivas complementarias.
 - Planificar la vigilancia de la salud y otras actividades de su competencia.
- De los Delegados de Prevención
 - Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de las medidas preventivas.
 - Colaborar con los responsables de los centros de trabajo y unidades orgánicas en la mejora de las medidas preventivas.

- De los empleados públicos

- Cumplir y adoptar todas las medidas de prevención establecidas para garantizar su seguridad y salud.
- Colaborar con sus mandos directos para que pueda garantizarse que las condiciones de trabajo sean seguras y no entrañen riesgos para su seguridad y salud.

5.10.5. MODELO DE DOCUMENTO DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

MAGNITUD NIVEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PUESTO	MEDID PREVEN	FECHA INICIO	FECHA FIN	R. HUMAN	R. MATER	R. ECONÓM	RESPON	REALIZADO (S/N)

MEDID PREVEN	Medidas preventivas
R.HUMA	Recursos humanos necesarios
R.MATER	Recursos materiales necesarios
R.ECONOM	Recursos económicos necesarios
RESPON	Responsable

5.10.6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE nº 269, de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre)
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE nº 27, de 31 de enero) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Decreto Foral 135/1998, de 20 abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la administración de la comunidad foral y sus organismos autónomos.

5.11. OBRAS

5.11.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Este procedimiento tiene por objeto integrar la Prevención de Riesgos Laborales en las obras de modificación o construcción de edificios e instalaciones en los que desarrollen o vayan a desarrollar sus funciones el personal al servicio de la Agencia Navarra de Emergencias.

Establece la forma de actuar ante las obras de modificación o construcción de edificios e instalaciones de manera que se garantice la incorporación en ellas de todos los aspectos relevantes sobre Seguridad y Salud del personal, para intentar evitar y/o controlar desde su origen los posibles riesgos que se puedan generar o potenciar.

5.11.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende los diferentes Centros de trabajo en los que desarrolle o vaya a desarrollar sus funciones el personal al servicio de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.11.3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

5.11.3.1. *Fase de redacción del proyecto*

Previamente a la ejecución de las obras y a la aprobación del proyecto, la Unidad Administrativa promotora de las mismas, remitirá el mismo a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha Sección emitirá informe sobre el proyecto desde el punto de vista de su adecuación a la normativa de prevención de riesgos laborales, en relación con la seguridad y salud del personal al servicio de la Agencia Navarra de Emergencias que desarrolla o va a desarrollar sus funciones en el edificio correspondiente.

5.11.4 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE número 269,, de 10 de noviembre)
- RD 39/1997, de 17 de enero, de Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE número 27, de 31 de enero)
- RD 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (BOE número 256, de 25 de octubre)
- Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación (BOE número 26 de 6 de noviembre)
- Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, de Contratos de las Administraciones Públicas de Navarra (BON número 73, de 19 de junio)
- RD 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo (BOE número 97, de 23 de abril)

5.12. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

5.12.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento establece las actuaciones a realizar y el circuito de información interna de investigaciones de los Accidentes de Trabajo e Incidentes ocurridos en su ámbito de aplicación, así como el seguimiento de las medidas correctoras propuestas.

5.12.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende todos los Accidentes de Trabajo e incidentes ocurridos en la Agencia Navarra de Emergencias.

5.12.3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

El responsable de la Unidad Administrativa o Centro de Trabajo deberá realizar una investigación somera e inmediata de todos los accidentes de trabajo o incidentes que ocurran en su ámbito. Una vez realizada la investigación confeccionará un informe en el que además de la identificación del accidentado y del lugar del accidente, deberán hacer constar:

- Descripción de los hechos que han ocasionado el accidente o incidente.
- Tareas que realizaba el trabajador cuando sucedió el accidente o incidente.
- Equipos de trabajo, materiales, productos, sustancias o preparados peligrosos que utilizaba el trabajador en el momento del accidente o incidente.
- Agente material causante del accidente.
- Parte del cuerpo lesionada.

En el caso de que accidente afecte a condiciones de trabajo de varias unidades administrativas o tenga o haya podido tener graves consecuencias, la investigación inmediata, prevista en el apartado anterior, deberá ser coordinada por el

Responsable de la Agencia Navarra de Emergencias o la persona o personas en quién este delegue.

El responsable de la Unidad Administrativa o Centro de Trabajo, donde haya ocurrido un Accidente de Trabajo, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de su superior jerárquico y de las Unidades de Gestión de Recursos Humanos (a efectos de notificación y tramitación del correspondiente parte de accidente de trabajo), sin perjuicio de la investigación prevista en el apartado anterior.

Las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, que se encargan de la tramitación de los partes de accidentes de trabajo, o directamente el responsable de la unidad administrativa o centro de trabajo, en el caso de accidentes graves o muy graves, comunicarán inmediatamente la ocurrencia del accidente a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales. En cualquier caso se deberá remitir a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, a la mayor brevedad posible, copia de todos los partes de accidente de trabajo.

La Sección de Prevención de Riesgos Laborales, una vez tenga conocimiento de que se ha producido un accidente o incidente de trabajo, realizará una investigación preliminar de todos ellos, en base a los datos aportados por el parte de accidente de trabajo y/o el informe del responsable de la Unidad o Centro de Trabajo, así como la información adicional que considere preciso recabar.

En el caso de los accidentes leves, si de la propia descripción del accidente, así como la naturaleza del mismo, y en vista de los datos aportados por la investigación preliminar, se deduce que no es necesario realizar ulteriores investigaciones o aplicación de medidas preventivas especiales, se dará por finalizado el procedimiento de investigación del accidente, haciéndolo constar así en el parte de investigación.

En el caso de accidentes graves, muy graves o mortales, y aquellos accidentes leves o incidentes, que se considere tienen potencialidad lesiva grande o presenten mayor incidencia, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales procederá a realizar una investigación más exhaustiva, en la que se seguirán las siguientes fases de actuación:

- Recogida de información.
- Descripción del accidente o incidente.
- Detección de las causas del accidente o incidente.
- Las conclusiones de la investigación.
- La propuesta de medidas preventivas o correctoras a realizar, que eviten, controlen o minimicen el riesgo de accidente de trabajo.

En caso de que el accidente de trabajo o incidente objeto de investigación haya ocurrido en la Agencia Navarra de Emergencias, ésta deberá planificar y llevar a efecto las medidas preventivas propuestas, teniendo en cuenta las acciones preventivas recogidas en el informe emitido por los Técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, previa consulta y participación de los Delegados de Prevención e informando al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las actuaciones llevadas a cabo.

5.12.4. MODELO DE PARTE DE COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO DE UNIDAD ADMINISTRATIVA O CENTRO DE TRABAJO

IDENTIFICACIÓN

Centro de Trabajo o Unidad Administrativa:.....

Nombre del accidentado:.....

Categoría profesional:.....

DATOS DEL ACCIDENTE

Lugar del accidente:..... Fecha del Accidente:..... Hora de accidente:.....

Hora de trabajo (1ª, 2ª, etc.):..... Testigos:.....

Centro donde fue atendido el accidentado:.....

DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE

Forma en que se produjo el accidente:.....

Tarea que realizaba en el momento del accidente:.....

Agente material causante del accidente:.....

Parte del cuerpo lesionada.....

4. ANÁLISIS DE LAS CAUSAS (marcar con una "x" todas las que se hayan detectado)

¿CUÁLES FUERON LAS CAUSAS INMEDIATAS?

Causas relativas a instalaciones, máquinas, herramientas y equipos.

Máquinas

- Ausencia de resguardos y/o dispositivos de protección.
- Sistemas de mando inseguros.
- Fallos o inexistencia de dispositivos de control.
- Paro de emergencia inexistente o ineficaz.
- Dispositivos de enclavamiento violados.
- Deficiencia y/o ausencia de manual de instrucciones.
- Máquina mal utilizada.
- Riesgos derivados de la movilidad de las máquinas automotrices
- Otras (especificar):

Equipos, herramientas y medios auxiliares

- Equipos, herramientas y medios auxiliares mal concebidos.
- Equipos, herramientas y medios auxiliares en mal estado.
- Equipos, herramientas y medios auxiliares mal utilizados.
- Inestabilidad de apilamientos o estanterías.
- Otras (especificar):

Incendios

- Inadecuado almacenamiento de productos inflamables.
- Inexistencia o insuficiencia de sistemas de detección o extinción de incendios.
- Otras (especificar):

Electricidad

- Inexistencia / fallo de protección contra contactos eléctricos directos.
- Inexistencia / fallo de protección contra contactos eléctricos indirectos.
- Corte imprevisto de suministro eléctrico.
- Otras (especificar):

Causas relativas a los materiales.

- Sustancias o productos agresivos.
- Objetos peligrosos por naturaleza (pesados, cortantes...)
- Pérdida o degradación de las cualidades de los materiales.
- Otros factores inherentes a los materiales o los productos (especificar):

Causas relativas al ambiente y lugar de trabajo.

- Ruido excesivo (enmascarador de señales).
- Iluminación insuficiente o deslumbramiento.
- Otros agentes físicos (temperatura, humedad, etc.).
- Fugas y/o derrames de productos químicos.
- Falta de orden y limpieza.
- Malos pasos, tropiezos
- Espacio insuficiente / posturas forzadas.
- No delimitación de zonas de trabajo o de paso.
- Aberturas y huecos desprotegidos.
- Zonas de paso, escaleras o accesos inseguros.
- Deficiencias en las plataformas de trabajo.
- Deficiencias o ausencias de la señalización.
- Otros factores de los lugares de trabajo (especificar):

Causas relativas al individuo (accidentado y/o terceros).

- Desconocimiento del método de trabajo
- Desconocimiento de los riesgos.
- Desconocimiento de las medidas de prevención aplicables.
- Incumplimiento de órdenes expresas de trabajo.
- Mala interpretación de las consignas de trabajo.
- Anulación o retirada de protecciones.
- Sobre esfuerzos de carácter individual.
- No utilización de prendas de protección individual.
- Otros factores individuales (especificar):

¿CUÁLES FUERON LAS CAUSAS BÁSICAS?

Causas relativas a la organización del trabajo.

- Operaciones peligrosas dejadas a la elección del operario.
- Instrucciones inexistentes, confusas, contradictorias o insuficientes.
- Falta de cualificación y/o de experiencia para la tarea.
- Falta de formación / información al trabajador.
- Falta de adecuación de la máquina, herramienta o material para la tarea (utilización no prevista por el fabricante).
- Mantenimiento o limpieza de la máquina sin detenerla.
- Sobrecarga de trabajo / sobre esfuerzos.
- Operaciones incompatibles.
- Falta de coordinación entre empresas diferentes.
- Otros defectos en la organización del trabajo (especificar):

Causas relativas a la organización de la prevención.

- Compra o alquiler de máquinas o equipos sin considerar los aspectos preventivos
- Mantenimiento preventivo inexistente o inadecuado.
- Fallos o inexistencia en la detección, evaluación y gestión de los riesgos.
- Inexistencia de Plan de Formación de los trabajadores, incluidos los de nueva incorporación.
- Inexistencia o inadecuación de los equipos de protección individual.
- Otros defectos en la gestión de la prevención (especificar):

5. VALORACIÓN DE LOS HECHOS

La probabilidad de repetición de este hecho es:

baja <input type="checkbox"/>	media <input type="checkbox"/>	alta <input type="checkbox"/>
leve <input type="checkbox"/>	grave <input type="checkbox"/>	muy grave <input type="checkbox"/>

Qué gravedad podría haber tenido:

Casillas sombreadas:
las actuaciones correctoras
serán de carácter urgente.

6. EVALUACIÓN DE RIESGOS

¿El riesgo estaba detectado en la Evaluación de Riesgos?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>	¿Existía método de trabajo escrito?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existían medidas de control del riesgo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿El accidentado conocía el riesgo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se habían adoptado esas medidas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿El accidentado conocía las medidas de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Requiere modificar la Evaluación de Riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Era especialmente sensible a este riesgo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS

Cada causa anotada en la página anterior deberá generar al menos una medida correctora, que se adjuntará al documento de Planificación de la Actividad Preventiva.

Acciones a realizar	Responsable	Hacer antes de
Correcciones técnicas		
Acciones formativas / informativas		
Acciones sobre la Organización del Trabajo y de la Prevención		

8. FIRMAS

Enterado el Empresario

Conforme el accidentado

El Delegado de Prevención

Fecha: _____

Realizó el informe

Fdo: _____

Fdo: _____

Fdo: _____

Fdo: _____

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES / INCIDENTES

1. POR QUÉ HACERLA

La investigación de accidentes es una obligación del empresario (Art. 16.3 de la ley 31/95). Su incumplimiento es sancionable como falta **grave**.

Es una herramienta preventiva de gran utilidad ya que permite detectar situaciones de riesgo que han podido pasar desapercibidas en la evaluación de riesgos o aquellas en las que las medidas correctoras han sido insuficientes.

2. OBJETIVOS

Objetivos directos: conocer **qué pasó** (los hechos) y **por qué pasó** (las causas).

Objetivos derivados: tener información sobre los riesgos detectados para poder actuar sobre ellos en ese puesto de trabajo o en otros.

3. QUIÉN DEBE INICIARLA

Generalmente debe iniciarla el mando directo del accidentado, ya que es el que mejor conoce el trabajo que había que hacer y las instrucciones dadas, tanto en lo referente al método de trabajo como a las medidas preventivas. Puede contar, si fuese necesario, con el asesoramiento y la colaboración de Técnicos especialistas, Trabajadores designados y Delegados de prevención.

4. CÓMO HACERLA

a) Obtener **los hechos** de manera fidedigna, preguntando al accidentado y a testigos directos, evitando buscar culpables.

b) Una vez obtenido el relato de los hechos preguntarse **“por qué pasó”** para obtener las causas más inmediatas.

Puede resultar útil la utilización de listados de causas agrupadas por tipos, habiendo en general 4 grandes grupos de **causas inmediatas**:

- Las relativas a las instalaciones, máquinas, herramientas y equipos.
- Las propias de los materiales y substancias.
- Las relativas al ambiente y lugar de trabajo.
- Las relativas a los individuos, tanto el accidentado como otros.

Cuando la causa obtenida no está incluida en el listado y por lo tanto es “otra causa”, debe especificarse (escribirse) para que pueda ser incluida en una relación personalizada posterior ya que lo aconsejable es que cada empresa utilice su propia relación de causas, elaborada en función de sus propias características.

c) Una vez obtenidas las causas inmediatas hay que profundizar más en las causas del accidente preguntándose el por qué de las causas inmediatas, para poder obtener las **causas básicas** del accidente (generalmente relacionadas con una deficiente Organización de los Trabajos o de la Prevención).



El análisis en profundidad de las causas de un accidente permite proponer medidas correctoras no sólo a nivel del puesto de trabajo donde ocurrió el accidente sino también a nivel de otros puestos o incluso de la propia Organización de la Empresa.



<http://www.cinavarra.es/insl>

5.12.6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Real Decreto legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre).
- Resolución 1626/2004, de 1 de julio, del Director General de Función Pública, por la que se aprueba la revisión y puesta al día del procedimiento, en materia de prevención de riesgos laborales, para la notificación de accidentes de trabajo (10.01), aprobado por resolución de 11 de diciembre de 2000, del Director General de Función Pública.

5.13. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

5.13.1 OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Este procedimiento pretende establecer el proceso de información, consulta y participación de los empleados públicos y sus órganos de representación, en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo,

5.13.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento se aplica a los derechos de información, participación y consulta, previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo, de los empleados de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.13.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Los responsables de recursos humanos de la Agencia Navarra de Emergencias, deberán establecer un sistema de información y entrega de documentación a los delegados de prevención, de todas aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales, que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones y en particular, las siguientes:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten de manera conjunta, como a cada tipo de trabajo o función.
- Las medidas de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia, lucha contra incendios, evacuación y primeros auxilios
- Riesgos derivados de la actuación de diversas empresas en un mismo centro de trabajo (Coordinación de actividades empresariales)

Los/as empleados/as individualmente, deberán ser consultados en aquellas materias de riesgos para la seguridad y salud, medidas de protección y prevención que afecten directamente a sus puestos de trabajo.

La consulta y participación prevista en los artículos 18, 33, 34 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos se realizará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. No obstante, los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud, deberán ser consultados y participar en todas las actuaciones que lleven a cabo la Agencia Navarra de Emergencias en materia de prevención de riesgos laborales.

Los responsables de recursos humanos de la ANE, establecerán un sistema de participación y consulta de los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud en las siguientes materias:

- Planificación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación de riesgos.
- Medidas de control, correctoras y actuaciones en materia de información y formación de los empleados públicos en materia preventiva.

El procedimiento deberá tener en cuenta, al menos, los siguientes aspectos:

- Forma de participación y consulta: Entrega de documentación, reuniones posteriores. La entrega de la información se realizará a cada una de las centrales sindicales con representación en el Comité de Seguridad y Salud y aquellas otras que tengan derecho a nombrar delegados de prevención en el ámbito correspondiente.
- Los informes que tengan que emitir los delegados de prevención en materia de consulta, se elaborarán en un plazo de 20 días, salvo si se trata de adoptar medidas destinadas a prevenir riesgos inminentes, en el que el plazo se limitará al tiempo imprescindible. Una vez finalizado el plazo previsto, si no se emitiera informe, la ANE podrá llevar a cabo las medidas propuestas.
- La respuesta negativa a la adopción de las medidas propuestas por parte de los delegados de prevención deberá ser motivada por escrito.

- Los delegados de prevención, en todas las actuaciones a que se refiere el presente procedimiento, deberán tener en cuenta en todo momento lo establecido en el artículo 37.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 82.7 del Texto refundido del Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y del artículo 65.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

5.13.4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE nº 269, de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre)
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE nº 27, de 31 de enero) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Capítulo XI del Texto refundido del Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Capítulo I, del Título II "Del derecho de representación colectiva", de de la Ley del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismo Autónomos.

5.14. COMUNICACIÓN INTERNA

5.14.1 OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Este procedimiento pretende regular los procesos de comunicación interna entre la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y los empleados públicos y sus representantes, y entre la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y las diferentes unidades administrativas y/o centros de trabajo, siempre que no este contemplada en otros procedimientos.

5.14.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, así como a todas las unidades administrativas y centros de trabajo, los delegados de prevención y empleados públicos de la Agencia Navarra de Emergencias.

5.14.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La entrega de documentación en materia preventiva que sea necesario intercambiar entre la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y la Agencia Navarra de Emergencias, será realizada a través de las Secretarías Generales Técnicas.

No obstante lo anterior, la Sección de Prevención de Riesgos Laborales podrá recabar de los diferentes responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo, cualquier información o documentación complementaria, necesaria para el desempeño de sus funciones.

Los responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo, podrán dirigirse a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, solicitando información o colaboración en cualquier asunto relacionado con la seguridad y la salud laboral de sus trabajadores o trabajadoras.

La comunicación entre la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y los empleados públicos, en materia de seguridad y salud laboral, se realizará a través de sus delegados de prevención, quienes podrán dirigirse a la Sección de Prevención para solicitar asesoramiento y asistencia en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos establecidos en la Ley.

Cuando un empleado quiera realizar una sugerencia de mejora de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo, esta se trasladará por escrito a su superior jerárquico, enviando copia de la misma a los delegados de prevención y a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales. Si la propuesta de mejora la hiciera un delegado de prevención esté la trasladará por escrito al responsable de la unidad administrativa o del centro de trabajo al que afecte la propuesta, trasladando así mismo, copia a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

La Sección de Prevención de Riesgos Laborales, deberá crear un registro de todas aquellas sugerencias en materia de prevención de riesgos laborales, que presenten los empleados públicos o los delegados de prevención.

La Sección de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera requerida para ello por las diferentes unidades administrativas o centros de trabajo, procederá a informar de las propuestas de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo realizadas.

5.14.4 DOCUMENTO DE COMUNICACIÓN DE PROPUESTA DE MEJORA DE LOS TRABAJADORES Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

COMUNICACIÓN..... RIESGO..... MEJORA..... Código:.....
NOMBRE:..... FIRMA:..... fecha.....
OCUPACIÓN:.....
LOCALIZACIÓN:.....
DESCRIPCIÓN FACTOR DE RIESGO/MEJORA:.....

NOMBRE: (SUPERIOR JERARQUICO).....
FIRMA:..... Fecha:.....

- Justificar
- Corrección
- Relativamente urgente
- Urgente
- Inmediata

ACCIÓN CORRECTORA/ DE MEJORA ACORDADA:.....
 RESPONSABLE:..... PLAZO.....
 JUSTIFICACIÓN ACCIÓN CORRECTORA / DE MEJORA:.....
 OBSERVACIONES COMPLEMENTARIAS:.....

Fecha:..../..../....

RECIBI.....

SECCION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DELEGADO DE PREVENCIÓN

.....

.....

5.14.5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE nº 269, de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre)
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE nº 27, de 31 de enero) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

5.15. PREVENCIÓN RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL

5.15.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento establece las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral.

El concepto “*Acoso y Violencia en el Trabajo*” recoge todas aquellas conductas de conflicto, violencia física interna y las conductas de violencia psicológica: acoso sexual, acoso moral y acoso discriminatorio que puedan producirse en el trabajo. (Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo).

CRITERIO TÉCNICO

I. Las conductas de acoso y violencia en el trabajo

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico “acoso y violencia en el trabajo”, a los efectos de lo previsto en este Criterio Técnico son las siguientes:

I.1 Las conductas de violencia física interna

Aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

I.2 Las conductas de violencia psicológica:

I.2.1. El acoso sexual

El artículo 7.1 de la Ley orgánica de igualdad 3/2007 lo define como cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

I.2.2. El acoso moral y el acoso discriminatorio

Se clasifican en 3 modalidades:

- 1) Conductas de abuso de poder de dirección de los mandos o responsables de la empresa. También considerado abuso de autoridad.
- 2) Conducta vejatoria o de maltrato hacia un trabajador que se produce entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o si la mantuvieran no sería relevante.
- 3) Conductas discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

La aprobación y puesta en marcha de este procedimiento no exime a la Agencia Navarra de Emergencias de llevar a cabo cuantas actuaciones estime oportunas en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a evitar y prevenir la aparición de cualquier tipo de violencia en el entorno laboral.

5.15.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todas las personas que prestan servicios en la Agencia Navarra de Emergencias.

5.15.3 CONSIDERACIONES GENERALES

Los conflictos interpersonales, el acoso psicológico, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, (incluido este último por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres) en el ámbito laboral, son situaciones de violencia física y psicológica, con distintos niveles de intensidad y gravedad. Se manifiestan en comportamientos que humillan, discriminan, debilitan y/o amenazan a un empleado o grupo de empleados. El estrés laboral tiene una evidente conexión fáctica por cuanto suele presentarse de forma simultánea o relacionada. Sin embargo, cada uno de ellos tiene un tratamiento diferente. Por ello, el presente procedimiento de actuación trata de dar respuesta mediante diferentes medidas preventivas, correctoras y de intervención, a las situaciones de conflicto, acoso y violencia entre los trabajadores.

La Agencia Navarra de Emergencias, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, obligación que debe extenderse a la protección de los trabajadores que puedan ser objeto de comportamientos ilícitos por parte de otros empleados. De ahí que si se tiene conocimiento de la existencia de una posible situación de violencia, acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo (detectado "motu proprio") o por sus propios medios, por el Servicio de Prevención correspondiente o a través del propio trabajador afectado, compañeros de trabajo o representantes de los trabajadores, tiene la obligación de intervenir.

Existen una serie de principios básicos, como son, fundamentalmente, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la dignidad en el trabajo, el derecho del trabajador a su intimidad e integridad y el derecho a su salud, que se enmarcan dentro de lo que se ha denominado violencia psicológica en el trabajo, y así los actos y conductas contrarios a los mismos, vienen tipificados como faltas graves o muy graves en el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra.

A este respecto, en el artículo 6 d) de dicho reglamento se refleja como falta disciplinaria grave, "La falta de respeto a las autoridades, superiores, compañeros, subordinados y administrados" y en el artículo 7 h) se recoge como falta muy grave, "Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Así mismo, cabe hacer mención especial a la Ley Foral 4/2003, de 14 de febrero, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, cuyo artículo 2, en cumplimiento del compromiso adquirido con la representación sindical, añade una nueva letra m) al artículo 63 del Texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, con el fin de incluir el acoso sexual como falta grave.

Por último, la Agencia Navarra de Emergencias, deberá adoptar medidas tendentes a la mejora de la organización y la dirección de la misma, generando un clima laboral de satisfacción y plenitud, que repercuta favorablemente en la salud y bienestar de su personal empleado.

5.15.4. ACTUACIÓN DE LA AGENCIA NAVARRA DE EMERGENCIAS EN SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL

La violencia física y/o psicológica, el acoso y de manera específica, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, están tipificados en el Código Penal, por lo que el presente procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse, al efecto, ante cualquier instancia administrativa o judicial.

5.15.4.1. *Actuación en situaciones de acoso y/o violencia en el entorno laboral sin denuncia escrita.*

- En cumplimiento del compromiso adquirido por la Agencia NAVARRA de Emergencias, en este procedimiento y en la legislación aplicable, cuando los responsables de las diferentes unidades administrativas detecten una situación de violencia en el entorno laboral deberán informar a sus superiores a la mayor brevedad posible, con el fin de llevar a cabo medidas en el marco de su competencia, que protejan la seguridad y salud de los trabajadores.
- El responsable de Recursos Humanos de la ANE, informará por escrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de que éste asesore en el cumplimiento de las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala en su artículo 14.2

En virtud de lo cual la Agencia Navarra de Emergencias, el responsable de recursos humanos y unidad de trabajo afectada, colaborarán en cuantas actuaciones se propongan por el Servicio de Prevención.

5.15.4.2 *Actuación en situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral con denuncia escrita.*

Cuando se denuncie por escrito una posible situación de acoso y/o violencia en el trabajo, se actuará bajo el principio de completa confidencialidad y de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Presentación de denuncias.

- *Presentación en:* registro general mediante instancia dirigida al Director de Recursos Humanos de la Agencia Navarra de Emergencias.

- *Puede presentar*: la persona afectada o los representantes de los trabajadores, con el consentimiento expreso de ésta.
- *Contenido de la denuncia*: mediante escrito adjunto a la instancia, en sobre cerrado, (con la indicación: CONFIDENCIAL), se detallarán las conductas, los hechos, los sujetos activo y pasivo del acoso y/o agresión, así como cualquier otra información que pueda considerarse oportuna.

La presentación de una denuncia ante cualquiera de las instancias anteriormente referidas, no será impedimento para iniciar un procedimiento en el juzgado, si los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delito.

Igualmente la Administración llevará a cabo la correspondiente apertura de diligencias con el fin de determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

b) Fase previa - Información.

Presentada denuncia por escrito, se procederá de la siguiente forma:

- Medidas cautelares de protección a las víctimas: si hubiese indicios suficientes de una situación de acoso y/o violencia, y en tanto no se finalizase el procedimiento, la Administración tomará las medidas oportunas para que el/la presunto/a agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que sea posible, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona agredida y medidas que no pueden suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
- En todos los casos, el Director de Recursos Humanos de la Agencia Navarra de Emergencias, informará por escrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de cumplir las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales (art. 14.2 de la LPRL).

c) Intervención y resultados

El Servicio de Prevención, una vez finalizadas las actuaciones informará por escrito de los resultados así como de las medidas propuestas

5.15.5. OTRAS FORMAS DE DETECCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

Los Servicios de Prevención pueden identificar situaciones de acoso y/o violencia en el trabajo a través de las siguientes actuaciones:

- **Evaluación de riesgos:**
El responsable técnico de una evaluación de riesgos, ha de analizar las condiciones de trabajo susceptibles de producir daños a la salud, tratando de abordar las causas en el origen, y valorar su repercusión en la salud del empleado (prevención primaria).
En la metodología de evaluación de riesgos psicosociales los Servicios de Prevención de riesgos laborales deberán tener en cuenta aquellos factores que permitan identificar riesgos relacionados con cualquier situación de acoso y de violencia en el trabajo.
- **Vigilancia de la salud:**
Mediante la vigilancia de la salud se pueden identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud de los trabajadores, así como proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas (prevención primaria y secundaria).
- **Solicitud de evaluación de condiciones de trabajo:**
El propio trabajador o trabajadora puede solicitar una evaluación de las condiciones de trabajo, mediante los medios habituales de comunicación con el Servicio de Prevención.
- **Procedimiento de notificación e investigación de accidentes e incidentes:**
El Servicio de Prevención podrá detectar situaciones de riesgo notificadas a través de este procedimiento.

5.15.6. INTERVENCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Los Servicios de Prevención contarán con los medios necesarios para intervenir en situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral; comprometiéndose a este respecto la Agencia Navarra de Emergencias, a facilitar la formación necesaria en

materia de prevención, manejo y detección de conflictos, acoso psicológico, acoso sexual y violencia física/psicológica en el entorno laboral

No obstante lo anterior cuando se trate de situaciones especialmente complejas, se podrá contar con la participación de profesionales expertos en la materia, ajenos a los Servicios de Prevención (ya sean del Instituto Navarro de Salud Laboral, del Instituto Navarro de Administración Pública – INAP, Servicio Navarro de Salud-Osansubidea, etc.); pudiendo, incluso, en los casos en que la intervención de la Agencia Navarra de Emergencias no hubiera podido solucionar el problema, recabar la intervención de recursos externos a la misma. En este supuesto, se procederá a informar de dicha intervención externa al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Una vez detectada una posible situación de riesgo (con o sin denuncia) y designado por el servicio de prevención correspondiente, la persona o personas (caso de tratarse de un grupo multidisciplinar) responsable/s de la intervención, dicha persona o personas realizarán todas las actuaciones oportunas para llevar a cabo la intervención, que puede consistir en:

- a) Recogida y valoración de información.
- b) Evaluación de la situación.
- c) Orientación y asesoramiento a trabajadores y responsables: en la eliminación y/o reducción del riesgo.
- d) Informar en función de las actuaciones realizadas a las instancias necesarias.

Si la gravedad del conflicto y/o nivel de riesgo lo requiere se orientará hacia propuestas de intervención inmediatas, pudiendo proponer medidas cautelares, siempre que estas no se hayan establecido, a los órganos competentes de la Agencia Navarra de Emergencias en que se encuentren adscritas las personas que intervienen en el proceso.

5.15.7. APLICACIONES DE MEDIDAS Y SEGUIMIENTO

- La aplicación de las medidas de mejora propuestas por los Servicios de Prevención, se deberán adoptar independientemente de aquéllas de carácter disciplinario que pudieran llevarse a cabo por parte de los órganos competentes de la Agencia Navarra de Emergencias. A tal efecto, se contará con el asesoramiento y apoyo técnico de los Servicios de Prevención.
- La no aplicación por parte de la Agencia Navarra de Emergencias, de todas o algunas de las medidas propuestas, o la adopción, en su caso, de alguna medida distinta, deberá ser debidamente motivada.
- Los delegados de prevención, deberán ser informados, por la Administración respectiva, a través del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, de la existencia de dicho proceso de intervención y de las acciones o medidas propuestas para la solución del conflicto, salvaguardando en todo caso el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas
- El servicio de prevención podrá realizar las siguientes actuaciones de seguimiento:
 - Seguimiento y valoración de las medidas implantadas, a la vista de la información facilitada por la unidad administrativa afectada y/o los trabajadores implicados.
 - Evaluación, orientación y seguimiento psicológico individual y colectivo.
 - Reconocimientos Médicos en Vigilancia de la Salud.
 - Evaluaciones de riesgo y seguimiento de la planificación de la actividad preventiva, etc.

5.16. PLAN GLOBAL DE PREVENCIÓN FRENTE A AGRESIONES EXTERNAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

5.16.1. INTRODUCCIÓN

La violencia es un fenómeno que resulta de la compleja interacción entre factores a nivel individual, relacional, comunitario y de orden laboral. El efecto perjudicial que conlleva sobre el bienestar y la salud de las personas ha dado lugar a una atención creciente por parte de los distintos agentes sociales. La sociedad actual rechaza de manera generalizada el uso de la violencia en las relaciones humanas, demandando soluciones sobre sus causas y consecuencias.

La violencia debe evitarse y su prevención es una condición indispensable y fundamental para la seguridad de los seres humanos. Es una cuestión en la que no existe una única ni sencilla solución, por lo que debe abordarse simultáneamente a varios niveles y en múltiples sectores de la sociedad.

En los últimos años la violencia ha sido objeto de análisis y estudio riguroso por parte de la comunidad científica. La definición de estrategias de prevención y gestión del riesgo, requiere fundamentos teóricos básicos, que permitan determinar el fenómeno a prevenir, detectar y controlar. El primer paso en el estudio de la violencia es su delimitación conceptual, diferenciada de otros conceptos relacionados como, agresividad, impulsividad, delincuencia, etc.

La conducta violenta es el resultado de la interacción entre factores individuales y situacionales. El agente causal es el individuo, que actúa en un contexto o situación que facilita el comportamiento violento. Valorar la probabilidad de ocurrencia del acto violento y predecir el posible riesgo, precisa definir el significado de la acción, factores de riesgo, factores detonantes, factores que mantienen y/o modulan la conducta, en cada situación concreta.

Además de ser un fenómeno complejo y multicausal, es heterogéneo. Se clasifica en diferentes tipos, según la forma de expresión (física, psicológica, sexual, abandono), las características del agresor (edad, género, antecedentes biográficos, sucesos

vitales, etc.), el contexto relacional entre víctima y agresor (escolar, laboral, familiar, etc.). Aunque pueden aparecer de manera combinada, cada tipo de violencia, tiene distintos factores de riesgo y diferentes reglas de aparición.

La violencia en el lugar de trabajo también es un fenómeno de creciente interés y magnitud considerable. Atenta contra la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras y es una amenaza a la salud, a la eficiencia y al éxito de las organizaciones.

Las organizaciones públicas en general, dada su compleja organización, servicios que prestan, las estrechas relaciones existentes entre su personal y usuarios, las peculiaridades que tiene la atención a la ciudadanía y los cambios que se están produciendo en la relación empleado/usuario, presentan un riesgo de sufrir actos de violencia entre usuarios y trabajadores, y entre los usuarios .

En este contexto laboral y tipo de relación, los comportamientos violentos suelen ser en su mayoría, expresiones de frustración, insatisfacción, enfado, ira, impotencia y/o instrumentales para conseguir un fin.

La actividad de las organizaciones públicas consiste principalmente en la atención al ciudadano, prestando diversos servicios públicos, como:

- Labor inspectora (vigilancia, información y denuncia de incumplimientos legales).
- Mantenimiento del orden público (cuerpos de seguridad).
- Protección de los derechos de los ciudadanos.
- Atención y salvamento en emergencias.
- Labor educativa.
- Atención sanitaria, a nivel primario, secundario, terciario y en emergencia.
- Asistencia social.
- Promoción del desarrollo socioeconómico.
- Otros servicios públicos: recaudación de impuestos, urbanismo, obras públicas, patrimonio, cultura, etc.

Este tipo de actividad genera, en ocasiones, contextos de conflictividad en los que factores de estrés asociados a inadecuaciones, a problemas en la organización del trabajo, o a aspectos situacionales, adquieren un protagonismo determinante como desencadenantes de la conducta violenta.

La atención prestada, incluye a la totalidad de la población delimitada en una zona geográfica. Lo cual supone una gran variedad en cuanto a historias biográficas, sociofamiliares y por tanto, en cuanto a niveles de disposición al comportamiento violento o su utilización como estrategia intencionada.

La amplia oferta de servicios prestados y complejidad del sistema, dificulta en ocasiones la gestión y desarrollo del trabajo con la máxima eficacia. Junto a la creciente demanda y el aumento de la información y exigencia por parte de la población, originan frustración y expectativas insatisfechas en los usuarios. Sentimientos que se agudizan con actitudes de individualismo y competitividad.

La estructura organizacional y rigidez de los procedimientos, limita la posibilidad de adaptación y flexibilidad ante diferentes circunstancias, restringiendo la autonomía del trabajador y capacidad de autoprotección.

A estos factores específicos de riesgo se sumarían otros factores sociales y culturales, más generales y difícilmente abordables. Por lo que las medidas a implantar deben ser tendentes en un primer momento a reducir su incidencia y atenuar su intensidad y consecuencias con el objetivo final de eliminar el riesgo.

La prevención de la violencia tendrá más probabilidades de éxito si es integral, con base científica y abordada simultáneamente a varios niveles, mediante intervenciones a nivel individual, a nivel relacional e intervenciones a nivel comunitario mediante políticas institucionales.

La Constitución Española encomienda a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla este mandato mediante el establecimiento de medidas de promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y de prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El Gobierno de Navarra en uso de las competencias que le corresponden respecto a su personal y centros, asume el compromiso de crear condiciones positivas que tiendan a la eliminación y, si ello no es posible, a la prevención y control de los factores de riesgo laboral y de proporcionar a sus trabajadores un adecuado nivel de prevención, además de procurar la modificación de las estructuras organizativas y los procedimientos rígidos, allí donde sea necesario, estableciendo las directrices de su actuación y política preventiva a través del Plan General de Prevención pactado con todos los representantes sindicales e integrado en el sistema de gestión.

Por ello y una vez sometido este tema a consideración del Comité Coordinador de Seguridad y Salud de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos autónomos, mediante Resolución 2643/2006, de 3 de Octubre, del Director General de Función Pública, se *acordó* la creación de determinados grupos de trabajo formados por representantes de la Administración, Sindicatos y Técnicos del SPRL, al objeto de que *realizaran* el correspondiente estudio específico que *sirviera* de referencia para la elaboración de un procedimiento que *recogiera* las medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo.

Dichos grupos de trabajo *tuvieron* como misión realizar un estudio específico sobre el tema que *recogiera*, entre otros, los siguientes aspectos:

- Análisis de la situación, recabando información de los accidentes e incidentes producidos hasta la fecha (agresiones y denuncias presentadas), de las evaluaciones de riesgos realizadas, de los resultados de la vigilancia de la salud, y de cuantos datos pudieran obtenerse por los responsables de las distintas unidades o centros de trabajo, de los delegados de prevención, o de los propios trabajadores.
- Análisis de los sistemas de seguridad existentes en las distintas unidades o centros de trabajo, pertenecientes a cada uno de los ámbitos.
- Estudio de las medidas preventivas, en su caso, a adoptarse.

Posteriormente, a la vista de las recomendaciones prácticas recogidas en dichos estudios, se redacta, por parte del equipo técnico creado mediante Resolución

3426/2007, de 25 de octubre, del director General de Función Pública, el presente plan global de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el lugar de trabajo, que vincula y sirve de referencia a la Administración y que recoge, entre otros, los siguientes aspectos:

- Asesoramiento legal y, caso de denuncia, asistencia jurídica; a parte de, en su caso, la correspondiente asistencia sanitaria y el ofrecimiento de apoyo psicológico a prestarse a la víctima (empleado agredido).
- Campañas de sensibilización o concienciación ciudadana sobre los derechos y deberes de los usuarios y público en general
- Formación específica del personal para que conozca cuándo se encuentra en una situación de riesgo específico y las consecuencias que pueden tener sus acciones, para adoptar las medidas de prevención y/o protección adecuadas.
- Comunicación y registro, centralizado o no, de las agresiones que se produzcan.
- Proponer la modificación de actuaciones que generen riesgo.
- Implantación de medias preventivas tendentes a la eliminación o minimización de riesgos, mejoras a introducir en las instalaciones para evitar, en la medida de lo posible situaciones que puedan provocar un acto violento; en otras palabras, medidas de seguridad a adoptarse para la prevención de las agresiones, a saber: adecuación de infraestructuras y de procedimientos de trabajo (para crear ámbitos seguros de trabajo), contratación de agentes de seguridad o guardas jurados, instalaciones de cámara de vigilancia, alarmas, etc.

En definitiva dicho plan establecerá un sistema de prevención, y protección que permita optimizar la utilización de los recursos técnicos y humanos disponibles, con el fin de prevenir, proteger y controlar con rapidez cualquier situación de violencia, peligro o emergencia y minimizar sus consecuencias garantizando la continuidad de la actividad así como fomentar una cultura de seguridad y prevención.

Este Plan tiene como Principios Básicos el rechazo explícito frente a cualquier acto de violencia de la naturaleza que sea y el de la tutela a las víctimas y prevenir, proteger y combatir el fenómeno de la violencia hacia los trabajadores y trabajadoras.

5.16.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todo el personal al servicio de la Agencia Navarra de Emergencias es sujeto pasivo y activo de todas las actuaciones que comprende este Plan.

5.16.3. OBJETIVOS

5.16.3.1. *Generales:*

- Identificar colectivos de riesgo.
- Evaluar el riesgo en dichos colectivos y con base en dicha evaluación, programar las actividades preventivas específicas necesarias.
- Prevenir situaciones de tensión y conflictos entre empleados y usuarios que puedan generar agresiones y actos de violencia al personal al servicio de la Comunidad Foral de Navarra.
- Proteger a los profesionales, usuarios, bienes y servicios de la violencia o agresión mediante los medios materiales y humanos disponibles.
- Garantizar a los trabajadores afectados, asistencia sanitaria, tanto física como psíquica, asistencia letrada y la investigación del accidente o incidente a través del Servicio de Prevención.

En resumen, el objetivo general del plan es establecer un sistema de prevención, protección y actuación, que permita optimizar la utilización de los recursos técnicos y humanos disponibles, con el fin de prevenir, proteger y controlar con rapidez cualquier situación de violencia, peligro o emergencia y minimizar sus consecuencias

garantizando la continuidad de la actividad del centro así como la de fomentar una cultura de seguridad y prevención.

5.16.3.2. *Específicos*

Los objetivos específicos, para conseguir la finalidad del plan son los siguientes:

- Establecer un sistema y estructura de seguridad integral e integrada en todos los ámbitos de la organización, que garanticen rapidez y eficacia ante una situación de violencia externa en el lugar de trabajo.
- Recoger y registrar la información, para analizar los riesgos, accidentes e incidentes y planificar las estrategias de prevención.
- Elaborar y difundir campañas informativas y de sensibilización dirigidas a usuarios, orientadas a concienciar a las personas de sus derechos y deberes frente a la Agencia Navarra de Emergencias y del respeto debido a los empleados públicos.
- Dotar de sistemas de protección eficientes, de vigilancia activa y pasiva frente a los riesgos, para prevenir y proteger los bienes del personal.
- Prestar asistencia médica y cuidados, tanto físicos como psíquicos, frente a las agresiones de cualquier naturaleza o accidentes que se presenten, así como la reparación de los bienes personales del personal de la Agencias Navarra de Emergencias
- Potenciar, por parte de la Agencia Navarra de Emergencias, vías éticas de solución de conflictos previas a la intervención administrativa o judicial a través de la mediación mutuamente aceptada, de modo que se permita la continuidad de las relaciones entre empleados y usuarios implicados.
- Establecer líneas eficaces de asesoramiento jurídico a las Gerencias y a los trabajadores implicados en situaciones de violencia psicológica, verbal o física.

- Establecer el cauce de la Asistencia Letrada a los trabajadores que la precisen en los procesos judiciales en que se vean implicados como consecuencia del ejercicio de sus funciones y en cumplimiento de la legalidad vigente, para el resarcimiento de los daños originados en su persona o en sus bienes.
- Elaborar y cumplimentar procedimientos y manuales sobre normas de trabajo en la atención a usuarios para garantizar una atención integral, preservar derechos fundamentales y garantizar la seguridad de los trabajadores/as de la Agencia Navarra de Emergencias
- Analizar la situación en cada momento para el establecimiento continuo de medios y medidas para la reducción de la violencia externa.

5.16.4 RECURSOS HUMANOS, ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONES

Los recursos humanos que se indican son los encargados de coordinar las distintas acciones, tanto en materia de prevención y protección, como en materia de seguridad de personas e instalaciones:

5.16.4.1. *Direcciones de la Agencia Navarra de Emergencias*

- Liderar y difundir el plan de prevención frente a agresiones externas.
- Llevar a cabo campañas de sensibilización o concienciación ciudadana sobre los derechos y deberes de los usuarios y público en general.
- Implantación de una cultura preventiva encaminada a solventar los problemas existentes y los que puedan surgir. 10
- Favorecer la información y formación en materia de prevención y acción frente a las situaciones conflictivas que puedan afectar a los trabajadores.
- Coordinar los mecanismos necesarios para un adecuado funcionamiento entre todos los departamentos y estructuras de la organización

5.16.4.2. *Dirección de recursos Humanos/responsables de unidad dentro del ámbito de sus competencias:*

- Formación específica del personal en el manejo de situaciones conflictivas, incluyendo los protocolos de actuación y en utilización de técnicas seguras de contención a determinados colectivos.
- Elaboración de los informes sobre agresiones ocurridas en su centro.
- Establecer canales de información y la gestión de incidencias y agresiones.
- Colaborar en la resolución de conflictos.
- Colaborar en la investigación de accidentes e incidentes.
- Adaptar y aplicar políticas, estrategias y procedimientos para erradicar o reducir el riesgo de violencia en los lugares de trabajo.
- Promover la reducción del riesgo mediante la implantación de medidas preventivas.
- Promover acuerdos dentro del ámbito de sus centros para la prevención de la violencia laboral.
- Apoyar y emprender programas de información, educación y formación tanto de los trabajadores como usuarios sobre prevención de la violencia en los lugares de trabajo.
- Implantar un plan de comunicación que informe a todos sus trabajadores de las estrategias puestas en marcha y los programas de ayuda previstos para los trabajadores que sufran violencia en el trabajo.
- Todas las que se deriven del desarrollo de sus funciones.

5.16.4.3. *Servicios jurídicos:*

- Asesoramiento e información a los trabajadores sobre sus derechos, obligaciones y vías de acción posibles.
- Asistencia letrada a los trabajadores.
- Asesoramiento para la resolución de conflictos.
- Todas las que se deriven del desarrollo de sus funciones.

5.16.4.4. *Servicios de prevención:*

- Registro e investigación de episodios violentos.
- Asesoramiento para la resolución de conflictos entre usuarios y profesionales.
- Facilitar la implantación y coordinación del Plan a todos los niveles organizativos.

- En su ámbito de actuación prestarán asistencia psicológica y si procede, dentro del marco de la vigilancia de la salud, seguimiento por la unidad sanitaria a los empleados que así lo hayan solicitado cuando hubieran sufrido agresiones externas.
- Asesorar en la planificación, ejecución y actualización del Plan.
- Todas las que se deriven del desarrollo de sus funciones.
- Información de los resultados en el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

5.16.4.5. *Comités de Seguridad y Salud:*

- Conocer, debatir, cooperar y difundir la política de prevención, protección y acción del Gobierno de Navarra frente a las agresiones y favorecer su ejecución.
- Participar en la elaboración de los planes y programas que se realicen en los centros y favorecer su desarrollo.
- Todas las que se deriven del desarrollo de sus funciones.

5.16.5. COMUNICACIÓN DE LA AGRESIÓN

De la misma forma que en cualquier otro accidente de trabajo, la trabajadora o el trabajador que haya tenido una agresión con lesión corporal, podrá dirigirse a la Mutua, al Servicio de Urgencias de cualquier Centro Sanitario del SNS-O o, en su caso, al Servicio Sanitario de la entidad gestora correspondiente, donde recibirá asistencia sanitaria y le emitirá el informe oportuno. El empleado agredido, junto con su responsable inmediato cumplimentará la hoja de registro de agresiones que será remitida a la Dirección del Centro y al Servicio de Prevención. Igualmente el empleado enviará al Servicio de Prevención copia del informe oportuno.

En caso de no ser necesaria la atención sanitaria, el trabajador junto con el responsable inmediato cumplimentará la hoja de registro de agresiones la cual será remitida a la Dirección del centro y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Tras esta comunicación la Dirección del Centro o Dirección de RR.HH., en función de la naturaleza de los hechos, informara y asesorara al trabajador ofertándole el apoyo

psicológico y la asistencia jurídica a través de los correspondientes servicios de prevención y servicios jurídicos del Gobierno de Navarra.

5.16.6. INTERPOSICIÓN DE LA CORRESPONDIENTE DENUNCIA

Los responsables de las distintas unidades administrativas o centros de trabajo (Secciones, Negociados y otras unidades administrativas inferiores) de la Agencia Navarra de Emergencia son los máximos responsables de las actividades preventivas correspondientes a su ámbito de actuación; de ahí que recaiga en dichos responsables más directos del centro donde haya ocurrido la agresión, el ofrecimiento de asesoramiento legal, sobre todo si el empleado agredido ha decidido denunciar el hecho ocurrido.

Entre las infracciones que más frecuentemente se pueden dar, nos encontramos con las siguientes:

- Agresiones físicas.
- Delitos y faltas contra la libertad: amenazas y coacciones.
- Delitos y faltas contra el honor: injurias e insultos.

El empleado afectado acudirá, acompañado cuando proceda por el responsable del centro de trabajo o de la unidad administrativa correspondiente donde haya ocurrido la agresión, a presentar la correspondiente denuncia, lo cual podrá hacerlo ante el Ministerio Fiscal, ante cualquier órgano judicial (resulta conveniente hacerlo ante el Juzgado de Guardia correspondiente, existen 5 en Navarra, uno por cada Merindad: Aoiz, Estella, Pamplona, Tafalla y Tudela) o ante cualquier dependencia policial (Policía Foral, Policía Municipal, Guardia Civil o Policía Nacional).

5.16.7. ASESORAMIENTO LEGAL Y ASISTENCIA JURÍDICA

El asesoramiento legal previo, anterior o posterior a la presentación de la correspondiente denuncia, deberá prestarse por los servicios jurídicos de la Agencia Navarra de Emergencias en materia de prevención de riesgos laborales y más

concretamente, por los servicios jurídicos de la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea, del Servicio de Recursos Humanos de la Dirección General de Inspección y Servicios del Departamento de Educación y de la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.

A tal efecto, se confeccionará una Guía de Orientación Jurídica; que no tendrá otra finalidad que la de servir de ayuda, facilitando el trabajo a prestar por los miembros de dichos servicios jurídicos, relativo al asesoramiento e información a los empleados que sean objeto de violencia en el trabajo sobre sus derechos, obligaciones y acciones legales que pudieran emprender en cada situación y caso.

Por su parte, la asistencia jurídica, consistente en la defensa y representación ante los Tribunales de Justicia, deberá prestarse por el Servicio de Asesoría Jurídica de la Dirección General de Presidencia del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior; servicio, éste, que entre sus funciones tiene encomendada “la representación y defensa en juicio, previo acuerdo del Gobierno de Navarra, de las autoridades, funcionarios y empleados de la Administración de la Comunidad Foral o de sus organismos autónomos, cualquiera que sea su posición procesal, cuando los procedimientos se sigan por actos u omisiones relacionadas con el cargo” (Artículo 10, apartado 1, letra c), del Decreto Foral 116/2007, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior).

A tal efecto, caso de que el empleado agredido –una vez presentadas la denuncia y efectuado el ofrecimiento de acciones penales y/o civiles por parte del juzgado correspondiente-, decidiera ejercitar las acciones anteriores, penales y/o civiles, podrá solicitar a través de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos de la Agencia Navarra de Emergencias en que preste sus servicios la tramitación de la petición de asistencia jurídica del Servicio de Asesoría Jurídica del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.

Reseñar que la defensa y representación en juicio del afectado por parte de dicho Servicio de Asesoría Jurídica (así como el asesoramiento jurídico previo), se llevará a cabo a propuesta del Director Gerente de la Agencia Navarra de Emergencias; previa

solicitud, por escrito, debidamente motivada, dirigida a dicho Servicio (respaldando, en definitiva, al empleado, cara al ejercicio de acciones ante la Jurisdicción correspondiente).

5.16.8 DAÑOS MATERIALES

La Agencia Navarra de Emergencias se hará cargo de los daños materiales causados a sus empleados públicos, derivados del padecimiento de agresiones o actos de violencia en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma; siempre que los mismos se encuentren debidamente acreditados, a juicio de la ANE, y se facilite información indubitada que justifique que los mismos traen su causa o están relacionados con su condición de empleado público y el desempeño de su trabajo.

A tal efecto, se procederá por parte de la Agencia Navarra de Emergencias a la habilitación de la correspondiente partida presupuestaria; o a la suscripción del correspondiente seguro de daños.

Para que el empleado agredido pueda ser indemnizado por los daños materiales sufridos, deberá mediar la correspondiente denuncia y, en su caso, ejercicio de la correspondiente acción civil (salvo en aquellos casos en que los hechos acaecidos no sean constitutivos de infracción penal –delito o falta- o no se justifique la autoría del mismo).

5.16.9 SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

La supervisión y evaluación del Plan la llevará a cabo el equipo técnico creado mediante Resolución 3426/2007, de 25 de octubre, del Director General de Función Pública. Dicho equipo evaluará la eficacia de las políticas preventivas para la prevención de la violencia en el lugar de trabajos.

La evaluación se utilizará para la mejora continua del Plan y se llevará a cabo mediante:

- La supervisión periódica de las medidas adoptadas en cada centro.
- Elaboración de criterios de evaluación y recepción periódica de información.
- Promover reuniones periódicas con los representantes de cada centro para examinar y valorar la efectividad de las acciones realizadas.

Tras su evaluación, se procederá al diseño de planes y acciones, que se presentarán a los representantes de los trabajadores, quienes podrán realizar las propuestas que estimen adecuadas.

5.16.10 DESARROLLO E IMPLANTACIÓN.

El desarrollo e implantación del Plan se llevará a cabo en cada ámbito de la Agencia Navarra de Emergencias, donde se especificarán las acciones concretas que deberán realizarse para dar cumplimiento a las líneas básicas establecidas en este Plan Global frente a agresiones externas.

5.16.11. HOJA DE REGISTRO DE AGRESIONES

DATOS DEL PROFESIONAL

Nombre y apellidos:.....

Edad..... Sexo (H M) Situación laboral: Fijo Temporal

Departamento:..... Centro:.....

Puesto de trabajo:..... Teléfono

Fecha de la agresión: / / 20 Hora:..... Turnos: Si No

¿Hubo testigos? No Si (En caso afirmativo indicar nombres y apellidos):.....

Si su puesto tiene movilidad, indique el lugar donde se encontraba:.....

Concrete la actividad que estaba realizando en el momento de la agresión:

.....

Tipo de agresión sufrida (una o varias):

Insultos Amenazas Lesiones corporales Otros.....

¿Ha sido visto en un Centro Sanitario?

Si No

¿Se ha tramitado I. T. por accidente laboral?

Si No

Relate lo ocurrido cronológicamente: antecedentes (momentos anteriores), hecho violento (conducta del agresor), desenlace (reacciones del trabajador y su entorno).

.....

A CUMPLIMENTAR POR EL RESPONSABLE INMEDIATO

Recibe comunicación de la agresión con fecha.....Hora.....

Ofrece al Empleado:Ayuda Psicológica.....Asistencia Jurídica.

Remite hoja registro a Dirección del Centro y Servicio de Prevención

Firma del Empleado

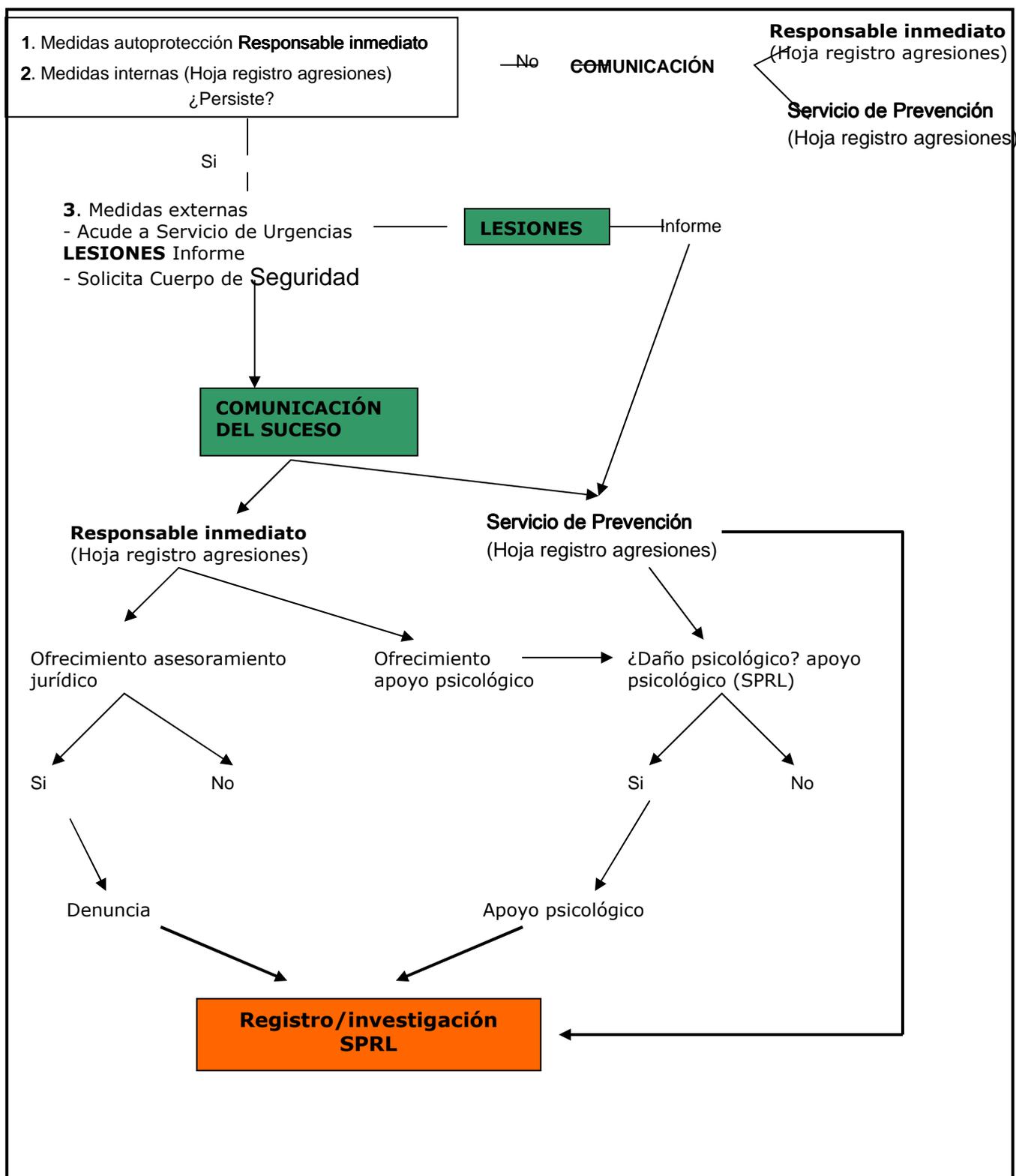
Firma del Responsable

.....

.....

A CUMPLIMENTAR POR EL DIRECTOR DEL CENTRO	A CUMPLIMENTAR POR EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Fecha comunicación al Centro:..... Nº registro del Centro:.....	Fecha comunicación al SPRL:..... Nº registro del SPRL:.....
Solicita ayuda psicológica: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Se presta ayuda psicológica: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Solicita asistencia jurídica: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Se presta asistencia jurídica: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Medidas realizadas:.....	Medidas propuestas:..... Fecha.....

5.16.12 Diagrama de acciones. Situación de comportamiento violento



5.16.13. Referencias legales y bibliográficas

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSSEUROPE, la UEAPME y el CEEP sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene de los trabajadores.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.
- Nota Técnica de Prevención 489: Violencia en el Trabajo. INSHT
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

- Chapelle, D.; Di Martino, V. (2000), *La violencia en el trabajo*, segunda edición, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
- Hoel, H.; Sparks, K.; Cooper, C. (2000), *The cost of violence and stress at work and the benefits of a violence and stress-free working environment*, Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester.
- Krug, E.G. et al., eds. (2002), *World report on violence and health*, Geneva: World Health Organization
- OIT/CIE/OMS/ISP Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud
- OIT/CIE/OMS/ISP (2002), *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: Programa conjunto OIT/CIE/OMS/ISP sobre La violencia laboral en el sector de la salud.
- Cooper, C., Swanson, N. (2002), La violencia en el lugar de trabajo en el sector de salud: situación actual. Programa conjunto OIT/CIE/OMS/ISP sobre La violencia laboral en el sector de la salud
- Di Martino, V., *Relación entre el estrés laboral y la violencia en el trabajo en el sector de salud*.
- Richards, J., *El tratamiento de las víctimas de la violencia en el trabajo*.
- Wiskow, C., Directrices sobre la violencia en el trabajo en el sector de salud: Comparación de las principales directrices y estrategias nacionales conocidas: Reino Unido, Australia, Suecia, EE.UU. Ginebra

7. CONCLUSIONES

Se puede afirmar que de un tiempo a esta parte la disciplina de prevención de riesgos laborales está adquiriendo gran importancia en nuestra sociedad. La conciencia sobre la seguridad y salud en el trabajo hace que se intenten tomar medidas que las apoyen.

A lo largo del estudio realizado he podido comprobar que, como casi siempre pasa, la teoría es una cosa pero la práctica es otra. Lo que realmente rige a las empresas tanto privadas como públicas es el balance costes-beneficios. Tomarse en serio la prevención de sus trabajadores supone un coste económico que muchas no están preparadas ni siquiera se lo plantean. Se rigen estrictamente a lo que la legislación marca y lo tienen preparado cuando la inspección lo requiere. Es decir, como muchas otras cosas, se quedan en papel mojado.

Se podría asemejar el interés que se mostró en su momento en adquirir la ISO de calidad. Era un símbolo de distinción, ahora la tiene casi todas las empresas y más con la intención de "yo también la tengo" que por el verdadero interés de mantenerla, fomentarla e introducirla a todos los niveles de la empresa. Ciertamente, no se puede hacer un símil tan ligero entre la calidad y la prevención pero si que hay un trasfondo común donde la gente no interioriza el verdadero significado y lo realiza sólo para evitar una multa.

Otro aspecto que llama la atención es la carencia de un Plan dentro de la propia Agencia Navarra de Emergencias. Siendo un organismo que se encarga de evitar o tratar todo tipo de situaciones de alto riesgo, deberían ser ellos los que dieran un ejemplo y sin embargo no es así. Actúa el propio sentido común pero no existe un plan como tal.

Los protocolos de actuación que definen el plan, están muy bien en un papel pero en el día a día no se llevan de manera estricta. Es curioso cómo evitan la burocracia en determinadas situaciones. Por poner un ejemplo: no existe un documento oficial donde se nombre a los delegados de prevención. Basta con enviar un email a la persona adecuada. De la misma forma, en el momento que esa persona quiera darse

de baja de esa responsabilidad basta con un email. No hay un archivo donde se guarde esta información.

Por otro lado, como suele pasar muchas veces, las necesidades de los distintos niveles jerárquicos de la Agencia Navarra de Emergencias no son los mismos. Al hablar con sindicatos que representan al cuerpo de bomberos se comprueba cómo apenas se les pregunta a ellos qué necesitan. Sus quejas son bastante básicas y lógicas. Por ejemplo, consideran que para un menor riesgo laboral, sería necesario que sus mandos superiores fueran gente cualificada para ello. Es decir, no les valía que un ingeniero agrónomo les dirigiera. La razón es muy simple. Esa persona no está preparada para indicarle que puede acceder a un edificio sin miedo a que se derrumbe porque no tiene conocimientos sobre estructuras. Parece ser que han sido escuchados y actualmente se exige que sean arquitectos o ingenieros técnicos las personas responsables de un equipo de bomberos.

Otra situaciones, quizá no propiamente relacionadas con la prevención pero si que influyen en ella serían la diversidad de órdenes a seguir para solucionar un mismo caso y la mala coordinación entre comunidades limítrofes. En el primer caso, un mando puede indicar que se actúe según unas directrices pero minutos después, otra persona de rango superior te sugiere que las directrices sean otras. No hay unanimidad y eso conlleva a una mala manera de actuar que les pone en peligro. En el segundo caso, no existe un modo de actuar adecuado cuando ocurren incidentes en las zonas entre Aragón-Navarra y La Rioja-Navarra. Si se puede afirmar que se han adecuado unos convenios de colaboración entre Navarra y Aragón y Navarra y La Rioja, aunque no hay nada relacionado con la Comunidad Autónoma Vasca. Aunque dichos convenios suponen una pequeña guía a la hora de actuar no son lo completos que deberían ser para una mayor eficiencia. Por ejemplo, el material que se usa por cada equipo puede ser distinto, la coordinación podría mejorarse...

En general, se puede entender la importancia de un buen Plan de Prevención de Riesgos Laborales pero más importante aún es la concienciación por parte de todos los integrantes de la empresa de la necesidad de su buen cumplimiento y mejora.

8. BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.ibermutuamur.es/-Documentacion-de-prevencion-.html#25>
- <http://www.prevention-world.com/>
- <http://www.riesgolaboral.net/>
- <http://www.prevencion-riesgos-laborales.com/>
- Conclusiones de la siniestralidad laboral de 2009 según UGT
- Seguridad Laboral (Mario Grau Ríos, Domingo L. Moreno Beltrán)
- Gestión de la participación y consulta de los trabajadores en prevención de riesgos laborales (Comisión Ejecutiva Confederal UGT I+D Prevención Mutua Universal)