



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

TRABAJO FIN DE GRADO

**APLICACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DE LA
SALUD Y SEGURIDAD EN UNA EMPRESA DE LA
INDUSTRIA DEL CALZADO**

4º GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS

Curso Académico 2015-2016

AUTOR: ÁLVARO RUIZ CABANILLAS

TUTOR: JOSE MARÍA ROEL VALDÉS

ÍNDICE

1. OBJETIVO Y ALCANCE.....	3
2. LEGISLACIÓN BÁSICA GENERAL.....	7
3. PLAN DE PREVENCIÓN.....	12
3.1 INTRODUCCIÓN.....	12
3.2 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	14
3.2.1 ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN.....	15
3.2.2 RELACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO.....	18
3.2.3 TRABAJADORES CON RELEVANCIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	18
3.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EMPRESARIAL.....	19
3.3.1 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA ENFOCADO A LA PREVENCIÓN.....	19
3.3.2 IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE CADA UNO DE LOS NIVELES JERÁRQUICOS DE LA ORGANIZACIÓN.....	20
3.4 POLÍTICA, OBJETIVOS Y ME METAS QUE PRETENDE ALCANZAR LA EMPRESA EN PREVENCIÓN, E INDICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS.....	34
4. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	36
4.1 INTRODUCCIÓN.....	36
4.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	39
4.2.1 METODOLOGÍA.....	41
4.2.2 EJEMPLO DE PLAN EVALUACIÓN EN EMPRESA “XXX”.....	46
4.3 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	51
4.3.1 METODOLOGÍA.....	51
4.3.2 EJEMPLO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EMPRESA “XXX”.....	53
5. APARTADO DE DISCUSIÓN.....	56
6. CONCLUSIONES.....	62
7. BIBLIOGRAFÍA.....	63

1. OBJETIVO Y ALCANCE.

El proceso de industrialización valenciano¹ tuvo su origen en el desarrollo de una industria manufacturera autóctona que, dirigida por un empresariado dotado de gran dinamismo y profesionalidad, supo responder al intenso crecimiento de la demanda experimentado en los años sesenta. La producción industrial ha venido perdiendo importancia cuantitativa hasta representar un 16.3% del PIB regional en 2010, dando empleo al 16,8% de la población ocupada. Las ramas más importantes de la industria valenciana son las de fabricación de productos cerámicos (baldosas), la industria agroalimentaria, la industria química y la industria dedicada al textil, confección, cuero y calzado.

En la actualidad², existe un gran problema con el sector del calzado en la provincia de Alicante, ya que la Encuesta de Población Activa (EPA) pone de manifiesto el gran problema que supone la economía sumergida en dicho sector.

Según la EPA, los alicantinos que se declaraban ocupados al finalizar el primer trimestre eran 632.500 pero tan sólo 531.700 cotizaban en la Seguridad Social, lo que supone un balance de 100.796 trabajadores que sobreviven de espaldas a la ley, el número más elevado de todo el país.

A pesar de las reiteradas denuncias de los sindicatos y, en los últimos años, también de la patronal provincial, Coepa, no se consigue disminuir la economía sumergida, siendo el problema la competencia desleal que realizan las empresas y que se benefician de esta situación irregular.

Así, los 100.796 alicantinos que trabajan sin estar dados de alta –uno de cada seis ocupados de la provincia- no tienen parangón en el resto de España. En Valencia, la segunda de la lista, el cruce de datos entre la Seguridad Social y la EPA arroja un total de 77.814 trabajadores ocupados en la economía sumergida.

El problema del sector del calzado en Alicante, es que sus trabajadores ven casi normal que no se les haga contrato, puesto que si no aceptan esa condición va a ver otro trabajador que sí que lo acepte. Esto no existe en las grandes fábricas de este sector, puesto que ha habido multitud de campañas de inspección y denuncias, que han logrado imponer la legalidad.

Pero el problema ocurre porque siguen existiendo un gran número de talleres ilegales y de aparadoras que trabajan en casa sin ningún tipo de cobertura ni protección.

Es por eso, que el calzado en la provincia de Alicante supone un problema para la salud y seguridad de los trabajadores, que además de no poder cotizar en la Seguridad Social, están expuestos a sufrir accidentes y no tener la cobertura legal que deberían tener, como bien indica el artículo 15 de la Constitución Española, que cita “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral” y en el artículo 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, que cita que los trabajadores tendrán derecho “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de Riesgos Laborales.

Así, en 2014 la población afiliada³ a la Seguridad Social con la cobertura por accidente de trabajo era, de media, 13,65 millones de trabajadores, lo que supone un aumento del 1,6 por ciento sobre 2013. Durante el año 2014 se produjeron y notificaron en España 491.099 accidentes de trabajo con baja; de éstos, el 86,5% se produjo durante la jornada laboral (424.625 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo) y el 13,5% restante se produjo en el trayecto del domicilio al centro de trabajo o viceversa (66.474 accidentes de trabajo con baja in itinere).

El índice de incidencia del año 2014 fue de 3.111,3 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores afiliados, lo que supone un aumento del 3,4% respecto a 2013. El sector de actividad con mayor índice de incidencia fue Construcción, que con 6.314,7 supera en más del doble la media de los índices sectoriales. El segundo puesto lo ocupa el sector Industria, con 4.781,2. Muy próximo está el sector Agrario, con 4.768,8, siendo ambos datos superiores a la media. Por debajo de la media se situó únicamente el sector Servicios, que alcanzó el valor 2.513,7.

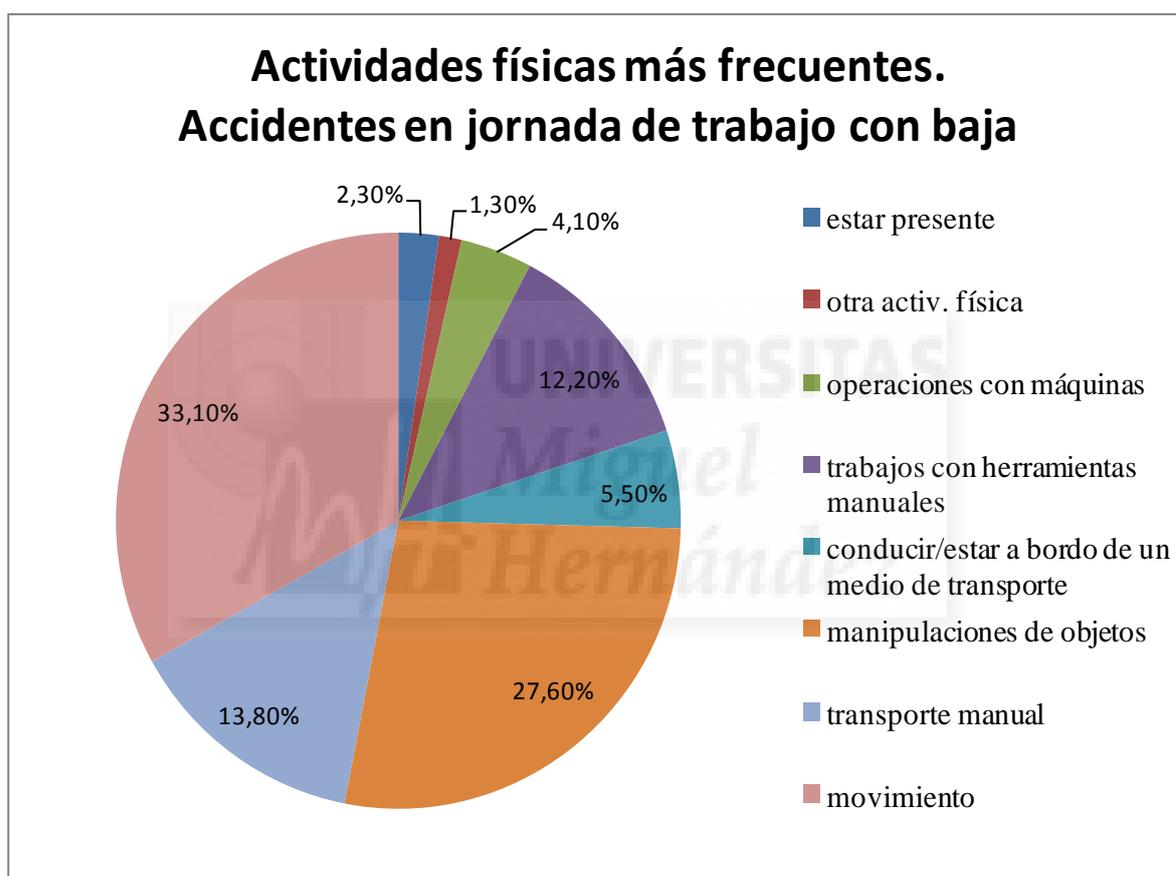
La comparación con el año 2013 indica que todos los sectores de actividad han experimentado el aumento de su índice de incidencia: Construcción e Industria experimentan incrementos por encima del 4%, mientras que los sectores Agrario y Servicios aumentan por encima del 3%.

Así, como demuestra el anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2014 (MEYSS), las variaciones de los índices de incidencia en la industria del cuero y calzado ha bajado un 1,5 de 2013 a 2014, siendo de 1848,0 en 2013 y de 1820,8 en 2014.

Estas cifras reflejan únicamente los accidentes de personas afiliadas a la Seguridad Social, por lo que si se contaran el total de personas que trabajan, la cifra aumentaría notablemente.

Estas estadísticas reflejan que el “tipo de trabajo” que se realiza en la industria del cuero y calzado, ocasionan una gran cantidad de accidentes, los cuales se representan en la siguiente gráfica:

Gráfico 1 (Principales accidentes de trabajo con baja.)



Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014. MEYSS.

En cuanto a las Enfermedades Profesionales en la industria del calzado⁴, según los partes notificados a CEPROSS durante el período comprendido entre 2007 y 2012 alcanzan un total de 561.

Así, las Enfermedades Profesionales que suelen darse en el calzado según el INSHT son:

- **Epicondilitis medial**, que es una lesión de codo que corresponde a la manifestación clínica de una lesión por sobreuso de los tendones de los músculos.
- **Síndrome del túnel carpiano**, que se produce por la compresión del nervio mediano a su paso por la muñeca a nivel del interior del túnel del carpo (huesos de la muñeca y ligamentos).
- **Tendinitis y tenosinovitis de mano y muñeca** por repetición continuada de ciclos de trabajo similares.
- **Patología del hombro**, que corresponde a la inflamación de los tendones que rodean la cápsula articular de la articulación del hombro.
- **Asma**, que se produce como consecuencia de una obstrucción bronquial reversible al flujo aéreo asociado a una hiperreactividad bronquial, provocado por la exposición a polvo, vapores, gases o humos presentes en el lugar de trabajo.
- En definitiva, todos estos datos evidencia una falta de medidas correctoras que permitan cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tanto para reducir el número de accidentes y enfermedades profesionales como para acabar con la economía sumergida que existe aun en el sector del cuero y el calzado.

OBJETIVO GENERAL

Lo que se pretende con este TFG es definir un modelo de prevención de riesgos laborales para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en una empresa y así cumplir con las obligaciones impuestas en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento 39/1997 de los Servicios de Prevención.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Diseñar un Plan de Prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en una empresa del calzado.
- Establecer un programa de prevención en la empresa, así como proponer los criterios necesarios para poner en práctica la gestión de la seguridad, todo ello siguiendo las metodologías de actuación establecidas, principalmente en el caso de la evaluación de riesgos.
- Proporcionar a los trabajadores una protección adecuada frente a los peligros que puedan amenazar su salud y seguridad en los puestos de trabajo.

2. **LEGISLACIÓN BÁSICA GENERAL**

Fue en el año 1995, con la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales⁵ (en adelante LPRL) cuando la seguridad y salud en el trabajo cobran un protagonismo singular en el ordenamiento jurídico laboral español, puesto que no se existía un soporte legal que formalizara su aplicación a nivel estatal a pesar de las referencias Constitucionales y del Estatuto de los trabajadores.

En este sentido, la Constitución Española⁶ (en adelante CE), establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo, sentando las bases de la LPRL. Esta Ley configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, siempre en coherencia con las decisiones de la UE, que cada vez está más preocupada en mejorar el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo, lo cual se demuestra con el tratado de la UE para desarrollar disposiciones mínimas centradas en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Una de las directivas más significativas elaboradas es la 89/391/CEE, basada en la aplicación de medidas preventivas, tanto en seguridad como en salud. La exigencia de protección del trabajador no sólo viene de la mano de la CE, sino también del compromiso contraído con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a partir de la ratificación del Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Dimana también, en el orden interno, a través de

una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de las anteriores a la propia CE, y en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Estas necesidades son muy importantes puesto que tienen una especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Por todo ello, la LPRL tiene como objetivo determinar un conjunto de garantías y responsabilidades precisas, para poder establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, todo ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos laborales.

A partir de dicho reconocimiento de protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, la Ley establece unas obligaciones para garantizar estos derechos y, además, otorga poder a las Administraciones públicas para que puedan participar en la consecución de dicho objetivo. Por esta razón, la ley y sus normas reglamentarias, constituyen la legislación laboral, pero al mismo tiempo y como novedad, se aplicará también al ámbito de las Administraciones públicas, por lo que no solo posee un carácter laboral, sino que también será una norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, siendo el objetivo poder abordar de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

Por tanto, el ámbito de aplicación de la LPRL será, tanto para los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil, cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades, que será la propia de los centros militares y de los establecimientos penitenciarios.

De esta manera, la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. Por esta razón, la planificación de la prevención es importante desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, que conlleva una evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica, a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuada a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas. Y no menos importante, la información y la formación de los trabajadores, dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Como ya hemos dicho, la LPRL da un nuevo enfoque a la prevención de riesgos laborales, que no se limita únicamente al conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial. Por esta razón, la nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados. Así, la necesidad de que tales fases reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el art. 6 de la LPRL, el cual procederá a regular los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los Servicios de Prevención, así como las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos Servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.

Otro artículo muy importante, es el art. 16, quien establece las disposiciones mínimas que se deben cumplir en cuanto al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Dicho artículo indica la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de

riesgos laborales. Dicho plan deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar una prevención adecuada de todos los riesgos.

De esta manera, los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Esta evaluación inicial deberá ser realizada por el empresario teniendo en cuenta los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, dependiendo de la naturaleza de la actividad y las características de los puestos de trabajo; asimismo, el empresario deberá evaluar los equipos de trabajo y las sustancias o preparados químicos que se utilicen en el centro de trabajo, así como el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Cabe decir que la evaluación inicial tendrá en cuenta todas las actuaciones que deban desarrollarse, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, y se deberá actualizar siempre y cuando se modifiquen las condiciones de trabajo o se hayan producido daños para la salud de los trabajadores.

Por esta razón, cuando de la evaluación se detectaran situaciones de riesgo, el empresario deberá realizar todas las actuaciones preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actuaciones preventivas deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Pero para que este mandato legal se cumpla fue necesario llevar a cabo el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención⁷, (en adelante RSP) el cual desarrolla la LPRL y que tiene como objeto el tratamiento de los aspectos que permiten la prevención de los riesgos laborales y la integración de la actividad preventiva en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Así, se aborda la evaluación de los riesgos como punto de partida para conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma. De esta manera, la idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble

mecanismo que en el RSP se regula: por un lado, la acreditación por la Autoridad Laboral de los Servicios de Prevención externos como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, por otro lado, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

Así, para el desarrollo de dicha actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo de esta manera, la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva.

Dicho RD 39/1995, fue desarrollado por la ORDEN TIN/2504/2010⁸ y que estableció los requisitos y funciones de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos, así, como el sistema de acreditación y mantenimiento de las condiciones de acreditación de dichos servicios.

El mismo RD reguló también las auditorías a que debían someter su sistema de prevención las empresas que no hubiesen recurrido a una entidad especializada. En la misma norma también fue regulada la autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Otro RD importante que desarrollo el Reglamento de los Servicios de Prevención fue el RD 843/2011⁹, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Así, dicho RD tiene como objeto establecer los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los Servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales para su autorización y para el mantenimiento de los estándares de calidad en su funcionamiento. Será de aplicación a la actividad sanitaria tanto de los servicios de prevención de riesgos laborales ajenos como de las empresas que hayan asumido dicha actividad sanitaria con recursos propios y/o mancomunados. A los efectos previstos en esta norma, se entenderá por Servicio sanitario de los servicios de prevención de riesgos laborales la Unidad preventivo-asistencial que bajo responsabilidad de un especialista en Medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa, desarrolla las funciones de vigilancia de la salud de los trabajadores reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

3. PLAN DE PREVENCIÓN.

3.1 INTRODUCCIÓN

Una vez elaborada la primera parte del trabajo, continuaremos con la puesta en práctica del plan de prevención¹⁰ que realizaré sobre una empresa, a la cual llamaremos “XXX”. El Plan de Prevención *“es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y se establece la política de prevención de riesgos laborales (art. 2.1 del RSP)”*.

En definitiva, un Sistema de prevención no es más que un sistema de gestión de la prevención, resultante de la integración de ésta en el sistema general de gestión de la empresa. Por esta razón, el sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores” y cumplir las obligaciones empresariales en dicha materia.

Así, el plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL y se desarrolla en las siguientes fases:

1. Análisis general de las características de la empresa, donde se adquieren los datos sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación, el sistema de gestión, etc.
2. Se definen las funciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluido el Servicio de prevención). De esta manera el Sistema queda diseñado cuando se ha elegido una modalidad de organización de los recursos especializados y se ha definido su actuación y el papel preventivo.
3. Implantación del Sistema, en relación con las condiciones que debe cumplir un Sistema para que pueda considerarse “básicamente implantado”, y que son relativas a la organización de los recursos especializados, a la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa y a la organización de la consulta y participación de los trabajadores.

4. Revisión y mejora del Sistema al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o como resultado de una auditoría.

En línea con lo establecido en el art. 16 de la LPRL, queda claro que el plan es un medio o herramienta para conseguir la integración de la prevención, es decir, para establecer un “sistema de prevención” que se configure como un subsistema dentro del sistema general de gestión de la empresa. Así, dicho artículo establece como contenido del Plan “la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva”. Cabe entender que ello es el contenido “resultante” del Plan (es decir, el contenido del Sistema).

Por esta razón, lo que debe hacer el empresario en relación con la política de prevención es asumirla, divulgarla en el seno de la empresa, para conocimiento general de sus objetivos y principios y del compromiso empresarial respecto a los mismos, y velar para su correcta aplicación.

Así, el Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores con el objetivo de que la estructura organizativa conozca y asuma la integración desde el momento en que se planifica (art. 2.1 del RSP).

Dicho plan, habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos (art 2.2 del RSP):

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.

Razón social, Dirección: La empresa evaluada recibe el nombre de “XXX”, y se encuentra situada en el Polígono de Torrellano s/n, de Elche.

Actividad: La actividad a la que se dedica la empresa es el calzado, abarcando todas las fases de producción del mismo (cortado y moldeado, aparado, lijado, montaje, envasa, preparado y almacenado).

Distribución de la plantilla: La empresa cuenta con 21 trabajadores, de los cuales 2 se encuentran realizando funciones de administración en las oficinas de la empresa, 5 forman parte de la sección de cortado, rebajado y moldeado, 4 son aparadoras, 5 se encuentran realizando las funciones de moldeado de contrafuertes, montado de puntas, lijado y aplicación de adhesivo y pegado de suelas, 4 se encargan de preparar el producto para su posterior acabado, empaquetado y almacenado y por último hay un encargado de la empresa, el cual se ocupa también de la zona de almacén.

Materias primas: las materias primas que se utilizan en la empresa para la producción de calzado son pieles, tacones, suelas, plantas, hilos, clavos, así como toda clase de adornos, entre los que se encuentran cordones, hebillas, abalorios, etc. Además son necesarias las cajas de cartón para el envasado del producto acabado, así como papeles y gomas para las mismas. Para el proceso de fabricación es necesario el uso de productos químicos tales como colas, disolventes, ceras, difuminos, reparadores, etc.

Productos acabados: La empresa se dedica a la fabricación de calzado para caballero.

Delegados de Prevención/Comité de Seguridad y Salud: la empresa dispone de 21 trabajadores; cuenta con un delegado de personal, que, según lo indicado en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, es también delegado de prevención.

3.2.1 ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN.

Cuadro I(Cuadro de datos de la empresa).

EMPRESA:	“XXX”
CNAE:	1520
ACTIVIDAD:	FABRICACIÓN DE CALZADO
Nº TRABAJADORES:	21

Elaboración propia

Descripción del proceso productivo.

La empresa “XXX”, abarca el proceso completo de fabricación.

El proceso productivo comienza con la recepción, control y almacenaje de las materias primas.

Tras el almacenaje de las materias primas, la piel pasa al proceso de cortado, pudiéndose realizar de dos maneras distintas, manualmente o a máquina, en función del número de piezas a cortar, por lo que sí es un número pequeño se realizará manualmente, y se llevará a cabo utilizando una cuchilla y un patrón. En cambio, si el número de piezas a cortar es elevado, se utilizará la máquina de troquelado. Existen diferentes tipos de troqueladora: de brazo giratorio o bandera, de brazo giratorio automático, de puente y automática. Así, el trabajador coloca el material sobre el plato de la máquina y sitúa el troquel sobre el mismo, atendiendo al máximo aprovechamiento de éste. El accionamiento del troquel se efectúa mediante la pulsación simultánea de los pulsadores del doble mando manual.

Una vez elaborado el cortado, se realiza el rebajado, que consiste en reducir, mediante una cuchilla giratoria, el espesor de las piezas, que posteriormente se ensamblarán en el

aparado. Con ello se consigue obtener una superficie homogénea que favorecerá su cosido.

A continuación, se lleva a cabo el aparado, en la que se ensamblan las distintas partes textiles (piel, sintético, etc.) por medio de hilo, haciendo uso para ello de la máquina de aparar, ya sea plana o de columna. Otro método de ensamblado, que también es habitual, es mediante el uso de adhesivos (cemen, cola,) para unir el forro al corte de piel o sintético.

Después del aparado, se realiza el moldeado de contrafuertes, que se divide en dos tareas diferenciadas. La primera consiste en el embastado, mediante la cual se coloca el contrafuerte de forma manual en el corte de aparado. La segunda, es el moldeado en sí, para la cual el trabajador coloca el corte en el molde caliente de la máquina de moldear, lo sujeta con las pinzas de la máquina y se moldea el contrafuerte, dándole la forma adecuada. Una vez ha adquirido dicha forma, se pasa al molde de frío, siguiendo el procedimiento anterior se le da la consistencia y rigidez necesaria.

A continuación se lleva a cabo el montado de puntas, que consiste en darle la forma adecuada a la punta del calzado y que ésta quede centrada. Para ello previamente en un reactivador se calienta el corte, éste se une a la plantilla, quedando entre ellos la horma. Posteriormente se coge el conjunto de piezas y lo coloca en la máquina, se ajusta el cuero por medio de las pinzas y, una vez ajustado, se acciona el desplazamiento del cabezal, quedando la punta unida a la plantilla y con la forma adecuada por medio de adhesivo, calor y presión.

Una vez montado las puntas, se lleva a cabo el montado de talones y enfranques, que consiste en centrar el talón del calzado, dándole la forma adecuada. Para ello, se calienta previamente el corte, procedente del montado de puntas, en un reactivador. Así, se coge el conjunto de piezas, se colocan en la máquina y se ajusta el cuero por medio de las pinzas, una vez está ajustado, se acciona el desplazamiento del cabezal, quedando el talón unido a la plantilla, con la forma adecuada, por medio de adhesivo, calor y presión.

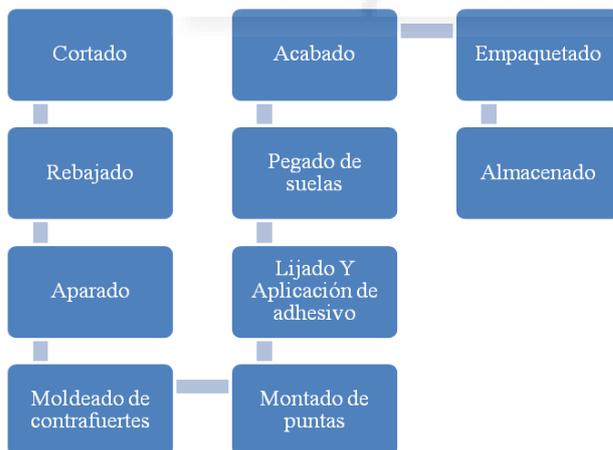
Una vez montado los talones y enfranques, se lleva a cabo el lijado del cuero por su parte interior, con el fin de abrir el poro de la piel, consiguiendo de esta manera mejorar la absorción del adhesivo, para una mayor adherencia de la suela.

De esta forma se lleva a cabo el pegado de suelas, que consiste en unir la suela al resto del zapato por medio de un material adhesivo y presión. Para ello se utilizan tres tipos de máquinas posibles: Pegadora de suelas oleohidráulica (de brazos), neumática de doble cámara y neumática tubular.

Una vez pegado las suelas, se lleva a cabo el acabado, que está compuesto por una variedad de tareas en las que se realizan una serie de retoques, ajustes y pequeñas reparaciones del calzado para mejorar su aspecto y calidad, eliminando a su vez, los ligeros desperfectos o daños en la piel que puedan haber surgido durante su fabricación. Estas tareas con la aplicación de ceras, brillos y nutrientes, la eliminación de desperfectos con lija o tijera, y el quemado de hilos, son desarrolladas en esta fase del proceso.

Y finalmente se lleva a cabo el envasado, que consiste en guardar en cajas el calzado por pares, comprobando que coincide el color y número con la caja; posteriormente, las cajas de par se empaquetan en cajas grandes, según el pedido de los clientes, y se almacenan apilándolas sobre palets o estanterías, para su posterior retirada y expedición.

FASES DEL PROCESO PRODUCTIVO.



Elaboración propia

3.2.2 RELACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO.

Cuadro 2 (Cuadro de relación de los centros de trabajo).

CENTRO DE TRABAJO	NÚMERO DE TRABAJADORES	DELEGADO DE PREVENCIÓN	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
Polígono de Torrellano S/N.	21	1	0

Elaboración propia

3.2.3 TRABAJADORES CON RELEVANCIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

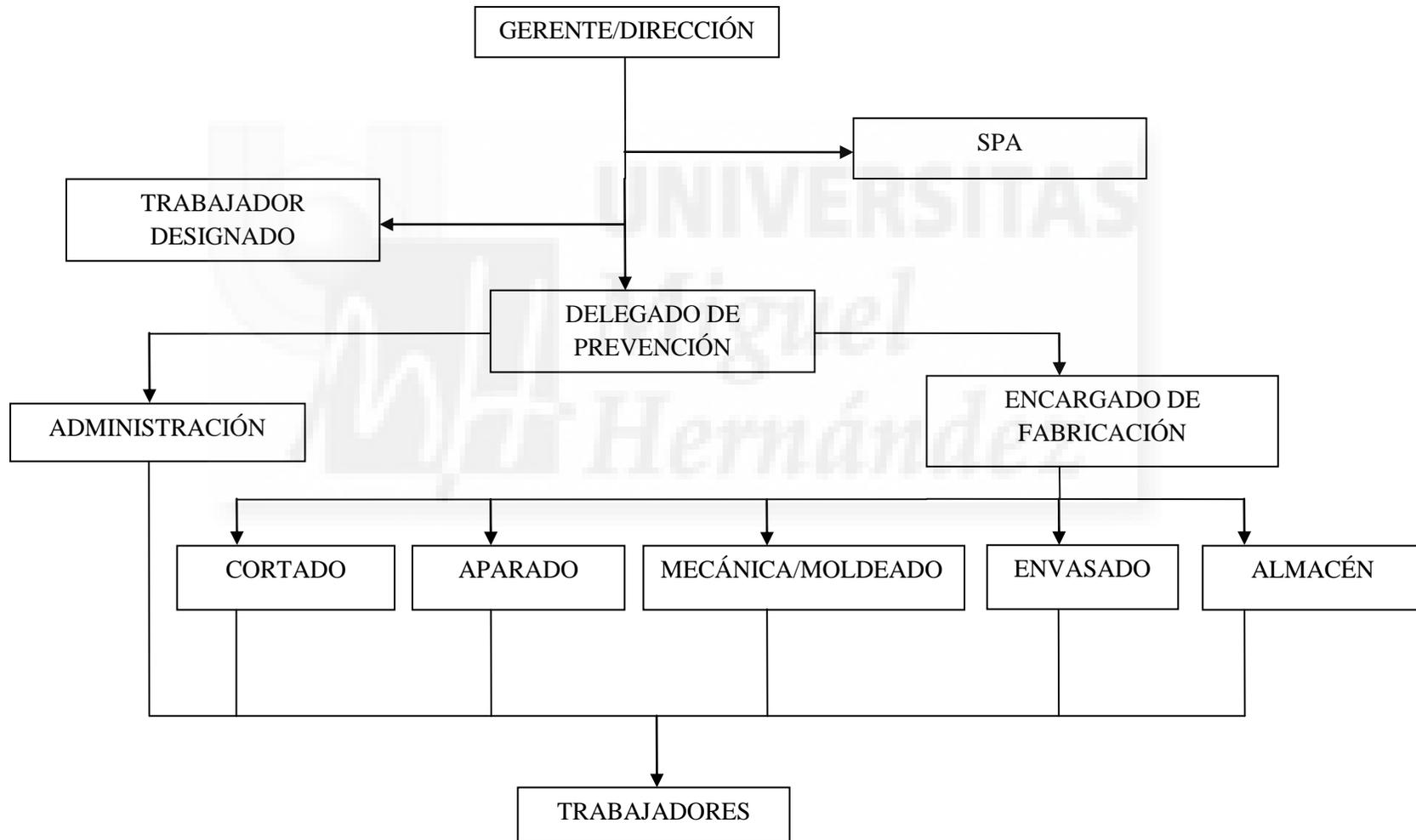
Cuadro 3 (Cuadro de trabajadores que tienen relevancia en la prevención de riesgos laborales en la empresa).

TRABAJADORES CON RELEVANCIA	SI	NO
Trabajadores menores (16 a 18 años).		X
Trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal.	X	
Trabajadores con relación de trabajos temporales o de duración determinada.	X	
Trabajadoras embarazadas.		X
Trabajadoras en período de lactancia natural		X
Trabajadores discapacitados (físicos, psíquicos o sensoriales).		X

Elaboración propia

3.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EMPRESARIAL.

3.3.1 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA ENFOCADO A LA PREVENCIÓN.



3.3.2 IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE CADA UNO DE LOS NIVELES JERÁRQUICOS DE LA ORGANIZACIÓN.

Para definir las funciones y responsabilidades¹¹ de cada uno de los niveles jerárquicos de la organización, existe las NTP 565, que son guías de buenas prácticas que permiten llevar a cabo un buen sistema de Gestión Preventiva. Así, las funciones y responsabilidades son las siguientes:

La dirección.

Es responsabilidad de la dirección el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo. Para ello, debe definir las funciones y responsabilidades correspondientes a cada nivel jerárquico, a fin de que se cumplan los compromisos adquiridos y asumir una serie de actuaciones en línea con lo que se entiende por un compromiso visible con las personas y sus condiciones de trabajo.

La dirección asume las siguientes actuaciones:

- Establecer y documentar los principios y objetivos de prevención de riesgos laborales en coherencia con la política preventiva existente.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas.
- Designar una persona en materia de seguridad y salud, en calidad de staff de la dirección, que coordine y controle las actuaciones, y mantenga informada a la organización de lo más significativo en esta materia.
- Se contratará a un servicio de prevención ajeno la realización de prestaciones cuando sea necesario por carencia de medios propios o porque la reglamentación lo establezca.
- Establecer las competencias y las interrelaciones de cada departamento en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud, y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo para poder estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y trasladar interés por su solución.
- Realizar periódicamente auditorías y revisiones de la política, organización y actividades de la empresa, revisando los resultados de la misma.
- Mostrar interés por los accidentes laborales acaecidos y por las medidas adoptadas para evitar su repetición.
- Consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, salud y condiciones de trabajo.

Responsables de las diferentes unidades funcionales.

Los responsables de los diferentes departamentos o unidades funcionales de la empresa son los encargados de impulsar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivas áreas sigan las directrices establecidas por la dirección sobre prevención de riesgos laborales.

Entre los cometidos de este nivel jerárquico figuran los siguientes:

- Prestar la ayuda y los medios necesarios a los mandos intermedios de su unidad funcional a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos. A tal fin deberán asegurarse de que tales mandos intermedios estén debidamente formados.
- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos, estableciendo aquellos específicos para su unidad, basándose en las directrices recibidas.
- Cooperar con los distintos departamentos de la empresa 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 actuación de la unidad.
- Revisar periódicamente las condiciones de trabajo en su ámbito de actuación, de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Participar en la investigación de todos los accidentes con lesión acaecidos en su unidad funcional e interesarse por las soluciones adoptadas 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.
- Otras funciones no descritas que la dirección establezca.

Mandos Intermedios.

Son personas cuyas funciones específicas pueden influir en las condiciones de trabajo de otros trabajadores (responsables de planta, procesos, mantenimiento, tiempos, planificación de la producción...) Jefes de Sección, encargado de producción.

Entre los cometidos de los mandos intermedios figuran los siguientes:

- Elaborar y transmitir los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencia.
- 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 de 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.
- Investigar 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.
- Aplicar en la medida de sus posibilidades las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.

- Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y sus logros.
- Y en general cumplir y hacer cumplir todos los procedimientos de este Manual que les atañen, así como los objetivos establecidos.

Trabajadores.

Las responsabilidades de los trabajadores son las siguientes:

- Velar, según sus posibilidades y mediante cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas 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 transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 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 mandos directos para poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados.
- Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.
- Otras funciones que la dirección crea conveniente y de acuerdo con el sistema preventivo aprobado y con la consulta a los representantes de los trabajadores.

Trabajadores designado/ Coordinador de prevención.

Las responsabilidades del trabajador designado / coordinador de prevención son las siguientes:

- Realizar las funciones que pueda asumir del Servicio de Prevención cuando éste no tenga la obligación de constituirse.
- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas.
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, si existe, en calidad de asesor.
- 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 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 Ajeno u otros.
- Realizar aquellas actividades preventivas específicamente encomendadas.
- Otras funciones que la dirección le asigne.

Delegados de prevención.

Las responsabilidades del Delegado de Prevención son las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sustancial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud, si éste no existe.
- 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 que realicen a los centros de trabajo.
- 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 el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores 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.
- Promover al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.
- 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.

Estas son las funciones que deben de cumplir cada uno de los niveles jerárquicos de la organización. Así, a continuación identificaremos los procedimientos que se tienen que llevar a cabo, con sus correspondientes funciones, responsables, y que áreas u órganos están implicados en su consecución.



PROCEDIMIENTOS		FUNCIONES	CARGO RESPONSABLE	ÁREAS U ÓRGANOS IMPLICADOS	OBSERVACIONES
PROCESOS	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y RECURSOS NECESARIOS	Modalidad organizativa de la prevención.	GERENTE	SPA	Contrato SPA
		Designación representante en materia preventiva.	GERENTE	Trabajador designado	Contrato SPA
		Constitución del Comité de Seguridad y Salud; y delegados de Prevención.	TRABAJADORES	Delegado de Prevención	Acta constitución Comité y acta nombramiento Delegados de Prevención.
		Personal de emergencia y evacuación.	GERENTE	Personal de emergencia	Plan de emergencia
		Determinación de los recursos preventivos y medios de coordinación actividades empresariales.	TRABAJADOR DESIGNADO		Registros de nombramiento de recurso preventivo y protocolos de coordinación.
		Revisiones y mantenimiento de la , etc.	GERENTE	Empresas externas	Libro registro de revisiones y mantenimientos.
		Control de la documentación en materia de prevención.	TRABAJADOR DESIGNADO	SPA	Carpeta de gestión de la prevención.

Cuadro 4 (Elaboración Propia)

PROCESOS	EVALUACIÓN DE RIESGOS	Determinación Metodología.	GERENTE	SPA	Informe de evaluación de riesgos.
		Comunicación e información sobre: <ul style="list-style-type: none"> . Situaciones de emergencia y riesgo grave. . Actividades objeto de coordinación o de presencia de recursos preventivos. . Supuestos específicos protección. 	TRABAJADOR DESIGNADO		Registros de: Comunicación de riesgo grave, nombramiento recurso preventivo y coordinación.
		Determinación prioridades en la ejecución de medidas preventivas.	GERENTE		Planificación de la actividad preventiva.

Cuadro 4 (Elaboración Propia)

PROCEDIMIENTOS		FUNCIONES	CARGO RESPONSABLE	ÁREAS U ÓRGANOS IMPLICADOS	OBSERVACIONES
PROCESOS	INVESTIGACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES	Procedimiento de comunicación interna de accidentes y enfermedades.	TRABAJADOR DESIGNADO		
		Investigación de accidentes y enfermedades y propuesta de medidas a emprender para evitar la repetición.	TRABAJADOR DESGINADO	SPA	Informes de investigación de accidentes y enfermedades.
		Control de la ejecución de las medidas correctoras.	GERENTE		Informes de investigación de accidentes y enfermedades.
		Notificación autoridad laboral de accidentes laborales y enfermedades profesionales.	TRABAJADOR DESIGNADO	ASESORÍA	Registros DELTA y CEPROSS.
	VIGILANCIA DE LA SALUD	Comunicación y control de realización de reconocimientos médicos.	TRABAJADOR DESIGNADO	SPA	
		Registro y control certificados aptitud.	TRABAJADOR DESIGNADO		Listados de reconocimientos médicos.
	INFORMACIÓN	Información del puesto. <ul style="list-style-type: none"> . Cambio de puesto de trabajo y/o condiciones de trabajo. . Supuestos específicos de protección. . ETT'S. . Actuaciones de coordinación. 	TRABAJADOR DESIGNADO		Registros de información a trabajadores de riesgos específicos y generales.

Cuadro 5 (Elaboración propia)

PROCESOS	FORMACIÓN	Coordinación de: <ul style="list-style-type: none"> . Formación de los riesgos del puesto. . Cambio de puesto de trabajo y/o condiciones de trabajo. . Supuestos específicos de protección ETT'S. 	TRABAJADOR DESIGNADO		Certificados de formación de los trabajadores.
	COMPRAS	Procedimiento de alquiler y adquisición de nuevos equipos y productos. Registro documental.	ENCARGADO DE FABRICACIÓN		Registros de procedimiento de adquisición de máquinas y de productos químicos.

Cuadro 5 (Elaboración propia)

PROCEDIMIENTOS		FUNCIONES	CARGO RESPONSABLE	ÁREAS U ÓRGANOS IMPLICADOS	OBSERVACIONES
PROCESOS	EPI'S	Adquisición de EPI's.	ENCARGADO DE FABRICACIÓN		Procedimiento de adquisición de EPI,s
		Entrega de equipos y registro documental.	TRABAJADOR DESIGNADO		Registro de entrega de EPI's a los trabajadores
		Utilización EPI's y vigilancia de uso.	ENCARGADO DE FABRICACIÓN		
	SUPUESTOS ESPECÍFICOS DE PROTECCIÓN: TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES	Recepción de la información de sensibilidad.	TRABAJADOR DESIGNADO		Informe específico de trabajador sensible.
		Coordinación para la comunicación del supuesto y análisis de los riesgos y valoración.	TRABAJADOR DESIGNADO		Informe específico de trabajador sensible.
		Adopción de medidas prevención y protección: · Adaptación del puesto de trabajo	GERENTE		

Cuadro 6 (Elaboración propia)

PROCEDIMIENTOS		FUNCIONES	CARGO RESPONSABLE	ÁREAS Y ÓRGANOS IMPLICADOS	OBSERVACIONES
PROCESOS	SUPUESTOS ESPECÍFICOS DE PROTECCIÓN: TRABAJADORES DE TT'S	<p>EMPRESA USUARIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Comunicación de los riesgos de la actividad, centro de trabajo y uso de equipos de protección a la ETT. . Registro documental del cumplimiento de las obligaciones de la ETT con el trabajador. <p>EMPRESA ETT:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Impartir información del puesto de trabajo. . Formación específica . Vigilancia de la salud 	TRabajador DESIGNADO		Procedimiento de personal contratado mediante empresa de trabajo temporal.

Cuadro 7 (Elaboración propia)

PROCEDIMIENTOS		FUNCIONES	CARGO RESPONSABLE	ÁREAS U ÓRGANOS IMPLICADOS	OBSERVACIONES
PROCESOS	MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAS	Comprobaciones de las acciones correctoras.	GERENTE	SPA	Planificación de la actividad preventiva e inspecciones de seguridad.
		Seguimiento permanente de la actividad preventiva (Control periódico de la actividad preventiva).	TRABAJADOR DESIGNADO		Planificación de la actividad preventiva e inspecciones de seguridad.
		Control Estadístico.	TRABAJADOR DESIGNADO	SPA	Informe estadístico.
		Revisión del sistema de gestión: auditorías internas.	GERENTE		Informe de auditoría.
		Auditorías externas.	GERENTE		Informe de auditoría.

Cuadro 8 (Elaboración propia)

3.4 POLÍTICA, OBJETIVOS Y ME METAS QUE PRETENDE ALCANZAR LA EMPRESA EN PREVENCIÓN, E INDICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS.

La empresa “XXX,” ha velado desde sus inicios, por el bienestar, la seguridad y salud de sus empleados así como de los autónomos y pertenecientes a las plantillas de otras empresas que con el ejercicio de su actividad profesional en su centro de trabajo colaboran en la consecución de los fines productivos.

Para la materialización de esta política en el seno de la empresa “XXX”, resulta imprescindible el cumplimiento de la Legislación sobre Seguridad y Salud Laboral y es por ello que, la Dirección de esta empresa se compromete a garantizar un sistema productivo sostenible y unas buenas prácticas preventivas acordes con los principios inspiradores de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Un trabajo bien hecho sólo se considerará como tal cuando esté hecho en las debidas condiciones de seguridad.

La Prevención de Riesgos Laborales como actuación a desarrollar en “XXX” se integrará a todos los niveles jerárquicos de la empresa implicando en su acción tanto a los órganos directivos como a sus trabajadores.

La Dirección reconoce la acción preventiva como parte integrante de la gestión de la empresa documentando todas sus acciones en lo que denominamos Plan Preventivo y que contiene la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

“XXX” garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores informando y formando a estos sobre los riesgos generales y específicos existentes en los centros de trabajo; mediante la redacción de los métodos de trabajo escritos para el desarrollo correcto de sus funciones. Igualmente, la empresa pone a disposición de sus trabajadores los medios necesarios para la vigilancia periódica de sus estados de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Este afán por evitar o en todo caso minimizar las lesiones personales, enfermedades profesionales ha exigido a la dirección de la empresa una organización de la actividad preventiva a través de un Servicio de Prevención Ajeno que desarrollará la prestación de su servicio en colaboración tanto con las áreas o departamentos de nuestra estructura implicados, como en todo caso, con los órganos de representación de los trabajadores o en su defecto cauces de comunicación establecidos.

Se espera que todos los empleados sean responsables con sus obligaciones en materia preventiva y cumplan con las directrices y normativa establecida a tal fin por la empresa. Trabajar con seguridad es condición de empleo, considerándose como grave cualquier incumplimiento de normativa externa o interna que pueda generar daños a la salud.

La difusión de este documento en la empresa pretende que alcance a todos y a cada uno de los empleados, desde las mandos hasta los trabajadores de reciente incorporación y contribuya con su responsable actuación a lograr con éxito los objetivos de seguridad y salud deseados por la empresa.



4. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

4.1 INTRODUCCIÓN.

Una vez analizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se procede a explicar cuáles son los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de dicho Plan, que son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, y que tienen como objeto determinar los riesgos laborales más específicos, que destacan, por su especial peligrosidad si no se adoptan las medidas necesarias, tanto a nivel general como en cada uno de los puestos de trabajo, debido a los equipos, instalaciones y procesos productivos que se llevan a cabo, así como indicar las medidas preventivas que son necesarias para evitar cualquier tipo de daño para la seguridad y salud de los trabajadores en el desarrollo de las actividades que realiza habitualmente la empresa.

La evaluación es *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”* (art.3.1 del RSP). De esta manera, cuando de la evaluación llevada a cabo sea necesaria la adopción de medidas preventivas, se deberá poner de manifiesto las situaciones en que sea necesario eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva o individual, o de formación e información a los trabajadores, controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Así, a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado y, en caso de

duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención. Así, la evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos (art.5 del RSP).

En definitiva, la evaluación y la planificación pueden considerarse conjuntamente como una única actuación básica (proceso de evaluación-planificación) a partir de la cual se gestionan las actividades preventivas “específicas”.

Así, existen numerosos manuales de Prevención de Riesgos Labores en el sector del calzado que nos permiten consultar los temas de la evaluación de riesgos y la actividad preventiva y que nos van a servir como herramientas útiles para abordar dicho apartado.

Estos son algunos de ellos y que a continuación resumiremos brevemente:

- **Seguridad y salud en la Industria del calzado –Asepeyo-¹².**

Asepeyo es una mutua colaboradora de la Seguridad Social, que se encarga de proporcionar a las empresas una correcta prevención de riesgos laborales.

Por esta razón, Asepeyo ha creado este manual debido a la necesidad que existe de proporcionar a las empresas del sector de la industria del calzado, por esta razón, dicho manual se centra específicamente sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Así, el contenido especialmente dirigido a todo el colectivo de trabajadores que desarrollan actividades en los diferentes procesos de fabricación de la industria del calzado de cuero y piel.

- **Carrogio calzado 2 – Fraternidad Muprespa ¹³.**

Fraternidad Muprespa es otra mutua colaboradora de la Seguridad Social, la cual ha creado diferentes manuales de prevención de riesgos laborales para cada sector de trabajo. Así, el manual que se ha analizado trata de enumerar los riesgos más importantes que conlleva, la variedad de procesos y actividades que comprende el sector del calzado.

- **Manual en el sector del calzado – UGT ¹⁴.**

UGT también tiene su propio manual de prevención de riesgos laborales en el sector del calzado. Así, esta guía “pretende ser un herramienta de consulta para todas las personas de esta industria, tanto empresarios como delegados del calzado”.

El sector del calzado, es un sector donde los procesos de producción se llevan a cabo de forma manual. Por esta razón, se debe realizar una correcta y exhaustiva evaluación de los riesgos existentes en los puestos de trabajo y por tanto una correcta planificación de las medidas preventivas necesarias sobre la seguridad y salud del trabajador.

Una vez analizado los manuales y habiendo obtenido toda la información requerida, podemos abordar el apartado de evaluación de riesgos.



4.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Existen 4 fases en la evaluación de riesgos:

Preparación: En esta fase se deben recoger y analizar los antecedentes y datos necesarios sobre los puestos de trabajo a evaluar. Habrá que preparar un plan de acción, incluyendo una serie de medidas de las que podemos destacar las siguientes:

- Decidir quiénes han de realizar la evaluación y organizar cómo ha de llevarse a término (procedimiento, plazos, comunicación a los puestos afectados y mandos correspondientes, etc.).
- Proporcionar a los evaluadores toda la información, formación y medios necesarios para efectuar correctamente esta actividad (metodología de evaluación, elementos peligrosos, materiales, equipos, tecnología, organización del trabajo, frecuencia y duración de la exposición, etc.).
- Definir los mecanismos de control a seguir con los que se pretende evaluar la eficacia de esta actividad preventiva (cumplimiento del procedimiento establecido, ejecución de compromisos adquiridos en la resolución de deficiencias, etc.).

• **Ejecución:** La ejecución de la evaluación requiere analizar sistemáticamente todos los aspectos del trabajo desde las actividades habituales a aquellas que son ocasionales o incluso anormales pero que pueden acontecer.

Aplicando los criterios de evaluación que el procedimiento establezca, en la evaluación es necesario analizar:

- Los aspectos materiales de las instalaciones, máquinas, equipos y herramientas.
- El entorno del lugar de trabajo.
- El comportamiento humano en la ejecución de las tareas.
- Los aspectos relativos a la gestión y organización del trabajo.
- El funcionamiento correcto de los sistemas de control de los riesgos.

La realización de la evaluación no debería compartirse con otras actividades al mismo tiempo. Hay que dedicar el tiempo necesario y con la atención debida tanto por parte de

quienes la ejecuten, como de quienes deben atenderles o ser consultados en los lugares de trabajo.

Registro: Al finalizar el trabajo de evaluación en los puestos de trabajo, habrá que registrar y recoger documentalmente lo observado, contrastando resultados cuando se estime oportuno. En todos aquellos puestos de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de adoptar o controlar alguna medida preventiva, deberán quedar recogidos documentalmente los siguientes datos:

- La identificación del puesto de trabajo.
- Los riesgos existentes o potenciales.
- La relación de trabajadores afectados.
- El resultado de la evaluación.
- Las medidas preventivas procedentes.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación exigibles y aplicados.
- Técnico responsable de la evaluación y competencia profesional para tal actividad.

Los registros de la evaluación estarán a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral competente.

Control: Tras la evaluación, se deberá programar, organizar y controlar la aplicación de las medidas de prevención y protección, con el fin de asegurar el mantenimiento de su eficacia en el tiempo y el control efectivo de los riesgos.

Así, el presente apartado se ha realizado a través de la información de la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, y se procede a determinar los elementos peligrosos y la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando el riesgo en función de criterios objetivos de valoración, según criterios técnicos existentes y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores (artículo 5 del RSP).

4.2.1 METODOLOGÍA

Para la realización del presente apartado se han seguido las metodologías desarrolladas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)¹⁵, consistentes en la identificación, la estimación y la valoración de los riesgos existentes.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se utilizarán, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- a) Normas UNE.
- b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- c) Normas internacionales.
- d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente.

Dicha metodología consta de los siguientes pasos:

1. **Identificación** del riesgo teniendo en cuenta la siguiente lista (no exhaustiva):

RIESGOS DE SEGURIDAD.

<i>Caídas de personas a distinto nivel</i>	<i>Atrapamiento por vuelco de máquinas,</i>
<i>Caídas de personas al mismo nivel</i>	<i>tract.maq.</i>
<i>Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento</i>	<i>Contactos térmicos</i>
<i>Caídas de objetos en manipulación</i>	<i>Exposición a contactos eléctricos</i>
<i>Caídas de objetos desprendidos</i>	<i>Explosiones</i>
<i>Pisadas sobre objetos</i>	<i>Incendios</i>
<i>Choques contra objetos inmóviles</i>	<i>Accidentes causados por seres vivos</i>
<i>Choques contra objetos móviles</i>	<i>Atropellos o golpes con vehículos</i>
<i>Golpes/cortes por objetos o herramientas</i>	<i>Asfixia o ahogamiento</i>
<i>Atrapamiento por o entre objetos</i>	<i>Proyección de fragmentos o partículas</i>
	<i>Láser</i>
	<i>Manipulación productos químicos</i>

Cuadro 9 (Clasificación de riesgos laborales – INSHT).

RIESGOS ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA.

<i>Fatiga visual</i>	<i>Fatiga postural</i>
<i>Deslumbramientos</i>	<i>Fatiga mental</i>
<i>Disconfort</i>	<i>Estrés</i>
<i>Trastornos musculo esqueléticos</i>	<i>Fatiga física</i>

Cuadro 10 (Clasificación de riesgos laborales – INSHT)

RIESGOS HIGIENE.

<i>Disfonía</i>	<i>Exposición a vibraciones</i>
<i>Exposición a contaminantes biológicos</i>	<i>Exposición a productos fitosanitarios</i>
<i>Exposición a contaminantes químicos</i>	<i>(pesticidas)</i>
<i>Exposición al ruido</i>	<i>Estrés térmico</i>
<i>Exposición a radiaciones</i>	<i>Exposición laboral a legionela</i>

Cuadro 11 (Clasificación de riesgos laborales – INSHT).

2. **Estimación** del riesgo:

Para cada riesgo detectado debe determinarse la severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho.

2.1. Severidad del daño:

Para determinar la potencial severidad del daño, debe considerarse:

- a) Partes del cuerpo que se verán afectadas.
- b) Naturaleza del daño, graduándolo entre ligeramente dañino, dañino y extremadamente dañino.

2.2. Probabilidad de que ocurra el daño:

La probabilidad de que ocurra el daño se gradúa desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:

- . Probabilidad alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- . Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- . Probabilidad baja: el daño ocurrirá raras.

3.- Valoración del Riesgo.

<i>CONSECUENCIA</i>				
		LD	D	ED
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
PROBABILIDAD	B	T	TO	MO
	Baja	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado
	M	TO	MO	I
	Media	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante
	A	MO	I	IN
	Alta	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable

Cuadro 12 (Evaluación de riesgos, INSHT).



En la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisiones.

Trivial	No se requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Cuadro 13 (Valoración de riesgos, INSHT).

Los niveles de riesgo indicados en el cuadro anterior, deberán tomarse como base para establecer un programa de mejoras y medidas correctoras así como el orden de prioridad de las mismas.

4.2.2 EJEMPLO DE PLAN EVALUACIÓN EN EMPRESA “XXX”.

Una vez explicada la metodología que se lleva a cabo para la elaboración de un plan de evaluación, vamos a ponerla en práctica en la empresa “XXX”, poniendo únicamente los ejemplos de los riesgos laborales más específicos, los cuales destacan por su especial peligrosidad y que pueden llegar a producirse si no se toman las medidas preventivas necesarias.

Así, los riesgos son los siguientes:

<i>IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO:</i> <i>Accidentes de trabajo producidos por cortes, golpes.</i>
ESTIMACIÓN DEL RIESGO: <ul style="list-style-type: none">• Severidad del daño: Las partes del cuerpo que pueden ser afectadas son los dedos, las manos, los brazos, las piernas, por esta razón la naturaleza del daño será Ligeramente dañino.• Probabilidad del daño: Probabilidad media (el daño podrá ocurrir en algunas ocasiones).
VALORACIÓN DEL RIESGO: <ul style="list-style-type: none">• Existe un riesgo Tolerable (TO), por lo tanto no se necesita mejorar la acción preventiva, aunque sí que se requiere realizar comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

Cuadro 14 (Elaboración propia)

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: Exposición a sustancias químicas peligrosas, por inhalación o contacto con la piel, principalmente cuando al producto se aplica adhesivos, disolventes y brillos.

ESTIMACIÓN DEL RIESGO:

- Severidad del daño: Las partes del cuerpo que pueden ser afectadas son la piel, los ojos y el sistema respiratorio, por esta razón la naturaleza del daño será Ligeramente dañino.
- Probabilidad del daño: Probabilidad media (el daño podrá ocurrir en algunas ocasiones).

VALORACIÓN DEL RIESGO:

- Existe un riesgo Tolerable (TO), por lo tanto no se necesita mejorar la acción preventiva, aunque sí que se requiere realizar comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

Cuadro 15 (Elaboración propia)

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: Incendios producidos por la existencia de productos inflamables (disolventes, adhesivos) en los puestos de trabajo, donde existen posibles focos de ignición.

ESTIMACIÓN DEL RIESGO:

- Severidad del daño: Quemaduras en cualquier parte del cuerpo, por lo que la naturaleza del daño será Dañino.
- Probabilidad del daño: Probabilidad baja (el daño ocurrirá raras veces).

VALORACIÓN DEL RIESGO:

- Existe un riesgo Tolerable (TO), por lo tanto no se necesita mejorar la acción preventiva, aunque sí que se requiere realizar comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

Cuadro 16 (Elaboración propia)

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: *Trastornos músculo esqueléticos causados por desplazarse, flexionarse, agacharse, girarse o torcer el cuerpo y/o manipular cargas de forma incorrecta y realizando movimientos bruscos o inapropiados.*

ESTIMACIÓN DEL RIESGO:

- Severidad del daño: Las partes del cuerpo que pueden verse afectadas son la espalda, hombros, cuello y brazos, por lo que la naturaleza del daño será Ligeramente dañino.
- Probabilidad del daño: Probabilidad alta (el daño ocurrirá siempre o casi siempre).

VALORACIÓN DEL RIESGO:

- Existe un riesgo moderado (MO), por lo que se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, debiéndose implantar las medidas en un período determinado.

Cuadro 17 (Elaboración propia)

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: *Exposición al ruido por utilización de aire comprimido y su generación (compresores), así como el ruido producido en ciertos procesos de prensado y lijado.*

ESTIMACIÓN DEL RIESGO:

- Severidad del daño: Se puede ver afectada la cabeza (dolor de cabeza) y el oído, por lo que la naturaleza del daño podrá ser Ligeramente dañino si se trata de un dolor de cabeza o Dañino si se ve afectado el oído (sordera).
- Probabilidad del daño: Probabilidad alta (el daño ocurrirá siempre o casi siempre)

VALORACIÓN DEL RIESGO:

- Existe un riesgo Importante (I) si se daña el oído, por lo que no se debe comenzar el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo y se deberá remediar en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
- Existe un riesgo Moderado (MO) si se trata de un dolor de cabeza, por lo que se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, debiéndose implantar las medidas en un período determinado.

Cuadro 18 (Elaboración propia)

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: Exposición a contactos eléctricos

ESTIMACIÓN DEL RIESGO:

- Severidad del daño: Pueden producir electrocución, embolias, quemaduras, afectando a cualquier parte del cuerpo por lo que la naturaleza del daño será Dañino.
- Probabilidad del daño: Probabilidad baja (el daño ocurrirá en raras ocasiones)

VALORACIÓN DEL RIESGO:

Existe un riesgo Tolerable (TO), por lo tanto no se necesita mejorar la acción preventiva, aunque sí que se requiere realizar comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

Cuadro 19 (Elaboración propia)

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: Atrapamientos en equipos de trabajo (troqueladoras, prensas, conformadoras, moldeadoras, herramientas de mano, etc.).

ESTIMACIÓN DEL RIESGO:

- Severidad del daño: Las partes del cuerpo que pueden ser afectadas son los dedos, las manos, los brazos, las piernas, por esta razón la naturaleza del daño será Ligeramente dañino.
- Probabilidad del daño: Probabilidad media (el daño podrá ocurrir en algunas ocasiones).

VALORACIÓN DEL RIESGO:

Existe un riesgo Tolerable (TO), por lo tanto no se necesita mejorar la acción preventiva, aunque sí que se requiere realizar comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

Cuadro 20 (Elaboración propia)

<i>IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: Fatiga visual</i>
ESTIMACIÓN DEL RIESGO:
<ul style="list-style-type: none"> • Severidad del daño: Las partes del cuerpo que pueden ser afectadas son los ojos y la cabeza, pudiendo producir sensación de arenilla en los ojos y dolor de cabeza, por lo que la naturaleza del daño es ligeramente Dañino. • Probabilidad del daño: Probabilidad baja (el daño ocurrirá en raras ocasiones).
VALORACIÓN DEL RIESGO:
Existe un riesgo Trivial (T), por lo que no se requiere acción específica.

Cuadro 21 (Elaboración propia)

<i>IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO: Estrés</i>
ESTIMACIÓN DEL RIESGO:
<ul style="list-style-type: none"> • Severidad del daño: Los daños producidos pueden ser psíquicos, físicos y sociales, por lo que la naturaleza del daño es ligeramente Dañino. • Probabilidad del daño: Probabilidad baja (el daño ocurrirá en raras ocasiones).
VALORACIÓN DEL RIESGO:
Existe un riesgo Trivial (T), por lo que no se requiere acción específica.

Cuadro 22 (Elaboración propia)

4.3 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Una vez llevada a cabo la evaluación de los riesgos más específicos que pueden producirse en la fábrica de calzado “XXX” y que destacan por su especial peligrosidad, se procederá a planificar la acción preventiva para implantar las medidas pertinentes.

4.3.1 METODOLOGÍA.

La planificación debe realizarse partiendo de los resultados de la evaluación y teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva y la normativa específica aplicable a cada caso. Así, la planificación debe realizarse para un período determinado, estableciéndose plazos y prioridades y siempre con el objeto de eliminar, controlar y reducir los riesgos laborales (art. 8 del RSP).

Así, en el presente apartado se desarrolla la “Planificación de la Prevención” reflejando los riesgos y la propuesta de medidas correctoras que deberán realizarse. En ella, se deberán determinar los medios humanos y materiales así como la asignación de recursos económicos (art. 9 del RSP). Igualmente, deberá fijar las fases y prioridades de su desarrollo en base a la magnitud del riesgo que presenta cada una de las deficiencias reflejadas.

Dicha planificación, deberá estar a disposición de la autoridad laboral (art. 23, LPRL), elaborarse con arreglo a un orden de prioridades en función de la magnitud de los riesgos y número de trabajadores expuestos, y según los principios de la acción preventiva señalados en el artículo 15 de la LPRL que a continuación se indican:

- . Evitar los riesgos
- . Evaluar los riesgos no evitables
- . Combatir los riesgos en su origen
- . Adaptar el trabajo a la persona
- . Tener en cuenta la evolución de la técnica
- . Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco peligro

- . Planificar la prevención
- . Protección colectiva
- . Instrucciones a los trabajadores

1. Prioridad inmediata. Situación de riesgo inminente. Debe subsanarse con carácter inmediato.

Prioridad alta. Son situaciones de riesgo grave que deben ser subsanadas a la mayor brevedad posible.

Prioridad media. Representa situaciones de riesgo que deben ser subsanadas.

Prioridad baja. La probabilidad de que cause un accidente es baja. No es una situación de riesgo grave.

En definitiva, establecido el marco de actuación desde el punto de vista organizativo y teniendo siempre en cuenta los principios sobre los que asentar la actividad preventiva, las actividades que se llevarán a cabo según lo estipulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son:

1. Realizar una evaluación de riesgos y planificar la actividad preventiva a partir de ella (art. 16 Ley PRL).
2. Controlar los equipos de trabajo y medios de protección colectiva e individual (art. 17 Ley PRL).
3. Informar y consultar a los trabajadores (art. 18 Ley PRL).
4. Formar a los trabajadores en materia preventiva (art. 19 Ley PRL).
5. Confeccionar un plan de emergencia adecuado (art. 20 Ley PRL).
6. Garantizar el control de la salud de sus trabajadores (art. 22 Ley PRL).
7. Elaborar y conservar la documentación que se vaya generando de la actividad preventiva (art. 23 Ley PRL).
8. Coordinar las actividades en caso de contratas y subcontratas (art. 24 Ley PRL).

4.3.2 EJEMPLO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EMPRESA “XXX”.

<i>RIESGO</i>	<i>PRIORIDAD</i>	<i>MEDIDAS PREVENTIVAS</i>
Atrapamientos por o entre objetos	3	<p>La empresa deberá disponer de los manuales de instrucciones en castellano de la totalidad de las máquinas.</p> <p>Se debe realizar un inventario de los equipos de trabajo, en el que se especifique nombre, número de serie, placa de características, marcado CE, declaración de conformidad y existencia o no de manual de instrucciones.</p>
Incendios	3	<ul style="list-style-type: none"> -Almacenar los productos químicos utilizados en un armario protegido, con RF-15. -El armario deberá estar convenientemente señalizado. -Los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación. -Dotar al centro de trabajo de iluminación de emergencia suficiente. - Señalizar las salidas y vías de evacuación en el centro de trabajo mediante señal normalizada, de acuerdo a lo establecido en el RD 485/1997 de Señalización en el Trabajo. -Establecer un plan de actuación en caso de emergencia (Plan de Emergencia) en el centro de trabajo. -Formar a los trabajadores en prevención y extinción de incendios y actuación ante emergencias. -Informar a los trabajadores sobre prevención y extinción de incendios, actuación ante emergencias y consejos prácticos de primeros auxilios.

Golpes/Cortes por objetos	4	-Informar al trabajador de las condiciones existentes en su puesto de trabajo relativas al riesgo de golpes/cortes por objetos o herramientas por la utilización de herramientas manuales.
Trastornos músculo esqueléticos	3	-Realizar un estudio específico de movimientos repetitivos que facilite la planificación de un programa de medidas de mejora de cara a un rediseño del puesto de trabajo. - Informar al trabajador de la forma correcta de manipular cargas. - Informar al trabajador de las condiciones existentes en su puesto de trabajo relativas al riesgo de trastornos musculoesqueléticos por posturas y movimientos forzados (estática y dinámica).
Exposición al ruido	4	-Realizar medición de los niveles de ruido a los que está expuesto el trabajador durante la realización de sus tareas, conforme a lo establecido en el RD 286/2006.
Estrés	4	-Informar al trabajador de las condiciones existentes en su puesto de trabajo relativas al riesgo de estrés por aspectos organizacionales.
Fatiga visual	4	-Realizar medición de iluminación. -Seguir las recomendaciones que se especifiquen en el Informe Técnico.
Explosiones	3	-Señalizar las tuberías de aire comprimido pintándolas de color gris, según lo establecido en la norma UNE 1063:2000. -Se deberá disponer de constancia documental del mantenimiento periódico realizado al compresor. -Elaborar documento de protección contra explosiones, de acuerdo a lo establecido en el RD 681/2003.

<p>Exposición a contactos eléctricos</p> <p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Seguir las recomendaciones que se especifiquen en el Informe Técnico. -Señalizar el cuadro eléctrico general mediante señal normalizada, de acuerdo a lo establecido en el RD 485/1997 de Señalización en el Trabajo. -Colocar carcasa de protección para evitar la acumulación de polvo y posibles golpes al cuadro eléctrico general, que, en caso de ser metálica, deberá disponer de toma a tierra. -Se deberán realizar revisiones periódicas de la instalación eléctrica que incluyan el accionamiento del botón de prueba del diferencial al menos una vez cada tres meses, dejando constancia documental de las mismas. -Las tareas de reparación realizadas en la instalación eléctrica se reflejarán por escrito en un libro de revisiones incluyendo fechas, anomalías y reparaciones efectuadas. -Instalar luz de emergencia junto al cuadro eléctrico general.
---	---

Cuadro 23 (Fuente de elaboración Servicio de Prevención ajeno).

5. APARTADO DE DISCUSIÓN.

Para implantar un Plan de Prevención en una empresa es necesario en primer lugar que el empresario asuma una política correcta de prevención, junto con la colaboración de un responsable cualificado, y juntos hacer llegar al resto de la estructura organizativa, cuáles son sus funciones y responsabilidades en materia de prevención y transmitirles su compromiso respecto al cumplimiento en materia de prevención. Esta es la única forma de integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.

De esta manera, cuando el sistema de prevención este bien integrado en la estructura de una empresa, se llevará a cabo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que son los instrumentos necesarios para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y que tienen como objetivo determinar los riesgos laborales existentes y las medidas preventivas a adoptar para cada riesgo.

Para seguir con el apartado de discusión es imprescindible contrastar y comparar opiniones y datos de diferentes fuentes. Como son las que cito a continuación.

Juan Antonio Madurga Zurita. Jefe Nacional Prevención y Salud Laboral del GRUPO SECURITAS ¹⁶.

“Integrar es una herramienta potente y eficaz de la gestión preventiva. Como modelo de gestión ha demostrado tener importantes resultados que se argumentan más adelante, pero antes de desarrollar en profundidad lo que es y supone una adecuada Integración de la prevención en la empresa, comenzaremos con una reflexión sobre el ámbito reglamentario que lo regula y un breve análisis del mismo.

El art. 16 de la L.P.R.L. establece que «la prevención de riesgos laborales deberá integrarse (...)». Este concepto establecido en la ley marco de regulación preventiva, es manifiestamente claro y directo, pero además en su desarrollo posterior mediante el R.D. 39/1997 «La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa (...)».

“En este conjunto de preceptos legales no solo encontramos un claro enfoque de lo que debe ser la integración sino que hay aspectos muy concretos que deben ser

obligatoriamente aplicados, como «...integración en todos los niveles jerárquicos, obligación de incluir prevención en cualquier actividad que realicen...».

Sin embargo, en realidad, desde los inicios de la aplicación de la Ley, allá por el año 95, no parece que este aspecto haya sido muy efectivo o puesto en práctica por las empresas, más bien, por el contrario, parece que en muchos casos los aspectos preventivos se han dejado en manos exclusivamente de los técnicos de revención y los servicios de prevención propios, ajenos o mancomunados, según el caso”.

“Una de las principales ventajas que tiene la involucración preventiva de toda la estructura jerárquica es que, tras un tiempo de implantación, se observa una mayor implicación de la organización en estos aspectos, de forma que se produce un aumento de la participación con solicitudes de mejora y modificaciones del propio sistema de gestión, lo que ayuda a hacerlo cada vez más eficiente”.

“Con todos estos argumentos y el resultado de una experiencia de implantación exitosa, que en nuestra organización ha supuesto una reducción de más de un 45% de los índices de accidentalidad en 5 años, creemos que INTEGRAR no es solo una obligación legal sino que, adaptado a la realidad organizativa de cada empresa, resulta una herramienta potente y eficaz de gestión preventiva, que nos debe llevar, como principal objetivo de cualquier acción preventiva, a reducir accidentes y lograr que nuestra empresa sea cada vez más sostenible, más eficiente y sobre todo más segura y saludable”.

Como bien plantea Juan Antonio Madurga Zurita, es esencial para poder integrar adecuadamente un plan de prevención de riesgos laborales en una empresa la sujeción a al artículo 16 de LPRL así como al RD 39/1997. Como así viene explicado en el apartado de Legislación del TFG. Además hace patente la esencialidad y la necesidad de que sea el propio empresario el que implante y promueva dicho plan. Esto se adecua totalmente a lo anteriormente planteado en mi trabajo, y que sea a partir de ahí de donde nazca, se desarrolle y se aplique en toda la estructura organizativa.

A esta necesidad de que sea el propio empresario el que promueva el plan de prevención se hace patente la necesidad de nombrar el programa de Prevencion¹⁰ que imparte el INSHT, de manera gratuita para la correcta formación del empresario.

PREVENCIÓN10.ES ¹⁷.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) gestionará el servicio de la Seguridad Social denominado «Prevencion10.es». La Resolución de 4 de febrero de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, publicada en el BOE del pasado 15 de febrero, así lo establece. **Prevencion10.es** es un servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales, desarrollado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Esta plataforma está dirigida a empresas de hasta 25 trabajadores para que puedan realizar la autoevaluación de sus riesgos y cumplir con las obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y a trabajadores autónomos para que conozcan cuáles son sus obligaciones y derechos en materia de prevención de riesgos laborales y coordinación de actividades empresariales. Este servicio se estructura en distintos apartados:

Evalua-t, cuyo objetivo es el establecimiento por la empresa del plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, así como la adaptación de los existentes. Stop riesgos laborales, servicio telefónico de asistencia y orientación a la empresa destinataria de «Prevencion10.es».

Instruye-t, facilita el desarrollo del plan de formación al empresario, de modo que pueda asumir personalmente la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Autoprevent, herramienta que permite al trabajador autónomo sin empleados a su cargo el asesoramiento técnico necesario para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Algunas de las actividades establecidas por dicha Resolución para este año son las siguientes:

- Adaptar «Prevencion10.es» a dispositivos móviles y tabletas.
- Incorporación de nuevas actividades en el apartado «Autoprevent-t».
- Mejorar y actualizar la plataforma formativa «Instruye-t».
- Mantenimiento y actualización del hardware y el software de «Prevencion10.es».
- Impartir por parte del INSHT la formación de nivel básico para empresarios a través de la herramienta «Instruye-t».

Vamos a basarnos en los datos obtenidos por la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, para poder justificar y reflejar esa necesidad que tanto Juan Antonio Madurga como yo, planteamos a la hora de establecer un plan de prevención. Tanto los propios trabajadores, los cuales son los principales afectados tanto de la no implantación de dicho plan debido a los posibles problemas sanitarios derivados del mismo, como el propio empresario ya que es su responsabilidad legal y su deber como máxima autoridad y responsable dentro de una empresa.

SEXTA ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ¹⁸.

Entorno social y físico Información sobre salud y seguridad en el trabajo.

Uno de cada diez trabajadores (10 %) declara estar «no muy bien informado» o «nada bien informado» sobre los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de sus tareas. Influye a este respecto el tamaño del centro de trabajo: se consideran «no muy bien informados» o «nada informados» el 12 % de los trabajadores de centros de trabajo con una plantilla de menos de diez personas, el 10 % de los trabajadores de centros pequeños y medianos (con entre 10 y 249 trabajadores) y el 9 % de los trabajadores de los centros grandes (con 250 trabajadores o más). En general, ha disminuido el porcentaje de trabajadores que consideran que su trabajo pone en riesgo su salud y seguridad: el 23 % en la UE en 2015, frente al 31 % del año 2000. Los hombres mencionan esta cuestión más a menudo que las mujeres: el 27 % de los hombres, frente al 19 % de las mujeres.

Exposición a riesgos físicos a lo largo del tiempo.

La figura 6 muestra los cambios producidos desde el año 2000 en la exposición a riesgos físicos. La exposición a movimientos repetitivos de la mano o el brazo, por una parte, y a posturas causantes de cansancio o dolor, por otra, es bastante frecuente, ya que declaran hallarse expuestos a unos u otras, al menos durante una cuarta parte del tiempo, el 61 % y el 43 %, respectivamente, de los trabajadores. Las cifras de 2015 a este respecto son algo más bajas que las de 2010. La exposición al ruido y la exposición a vibraciones causadas por máquinas vienen disminuyendo desde 2005. Se observa la tendencia opuesta en la manipulación de productos químicos o de materiales infecciosos, así como en el izado o desplazamiento de personas. Aunque la exposición a

tales riesgos no es muy frecuente, ya que se produce al menos durante la cuarta parte del tiempo solamente en un 10 % y un 17 %, respectivamente, de los trabajadores, se observa un aumento constante de las cifras correspondientes desde 2005 en adelante. Los niveles de exposición a la mayoría de estos riesgos físicos son más elevados entre los hombres que entre las mujeres. Se exceptúan los movimientos repetitivos, en los que la exposición es más o menos la misma, y la manipulación de materiales infecciosos y el izado o desplazamiento de personas, en los que es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres.

Estos resultados deben interpretarse con cautela. En las últimas décadas ha cambiado la estructura del empleo en lo relativo a la ocupación y al sector: hay menos personas trabajando en las industrias manufactureras y más personas trabajando en el sector de servicios. Esta evolución podría explicar, al menos en parte, las pautas de la exposición al riesgo antes descritas, lo que implicaría que el nivel de riesgo asociado a los puestos de trabajo como tales posiblemente no haya cambiado mucho.

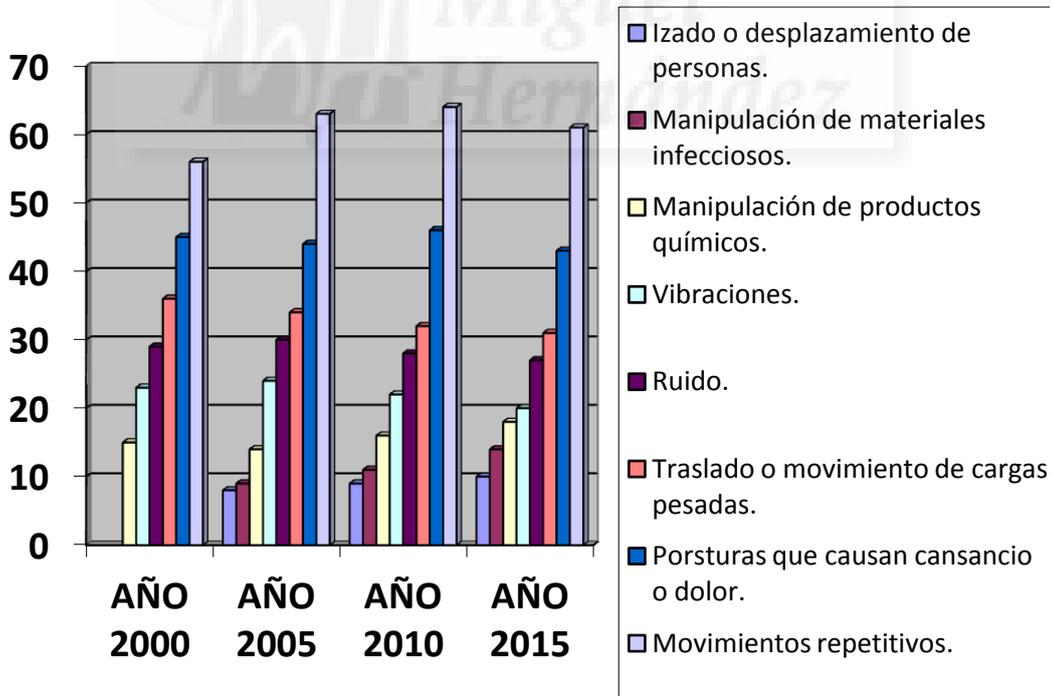


Gráfico 2 (Principales causas de los accidentes de trabajo).

Como se puede extraer del texto y del gráfico anterior, es absolutamente imprescindible una seguridad en el trabajo la cual la proporciona dicho plan de prevención consiguiendo así tanto una mejor información para el trabajador consiguiendo una reducción a su vez de los accidentes y enfermedades que dichos trabajos pueden ocasionar a los mismos. Podemos obtener unos datos muy favorables que demuestran la eficacia de lo planteado durante este trabajo y por tanto hacen patente la necesidad de integrar y seguir fomentando un cada vez mejor y más elaborado plan de prevención de riesgos laborales.



6. CONCLUSIONES.

Un plan de prevención debe de estar totalmente integrado en la empresa, partiendo y siendo impulsado por el propio empresario pero debe de desarrollarse y tomar parte toda la estructura organizativa de la propia empresa. Logrando así maximizar la eficacia y la finalidad pretendida con la implantación del plan de prevención.

Así, para que el empresario pueda integrar correctamente un plan de prevención, es necesario cumplir con la legislación correspondiente, en este caso es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 39/1997 a través del cual se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, el Estatuto de los Trabajadores y sin olvidar la Constitución de 1978 en concreto en su artículo 16. Estas leyes recogen las obligaciones y responsabilidades tanto de los trabajadores como de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

En concreto este trabajo se enfoca hacia la industria del cuero y calzado, cuyas estadísticas de accidentalidad de los últimos años manifiestan abiertamente la mejora producida en dicho sector a raíz de la solución de ciertos problemas, accidentes y enfermedades derivadas de dicho trabajo, como consecuencia de la implantación de la citada normativa para la prevención de riesgos en las empresas.

El plan de prevención **posibilita** sistemas de producción más seguros, con más formación para los trabajadores, con revisiones periódicas de las máquinas así como de la salud de los propios trabajadores.

Es imprescindible para iniciar la actividad económica que se implante un adecuado plan de prevención que introduzca la PRL en todas las instancias de la empresa y que sea exponente del compromiso social con la Seguridad y Salud de los directivos y los empleados de la misma en todas las instancias y niveles de la misma con el objetivo de reducir al máximo los accidentes de trabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA.

¹ .Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Valencia. (Mayo 2011). La economía de la Comunidad Valenciana.

http://www.camaravalencia.com/esES/informacion/economica/estadisticas_economicas/Documents/La_economia_de_la_CV_2011.pdf [Consultado 20/3/2016]

² .Alicante es la provincia española con más trabajadores en la economía sumergida. (2014, 1 de mayo). Periódico Información. David Navarro.

<http://www.diarioinformacion.com/economia/2014/05/01/alicante-provincia-espanola-trabajadores-economia/1496861.html> [Consultado 15/4/2016]

³ .M^a Victoria de la Orden Rivera & Marta Zimmermann Verdejo. (2015). Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España 2014. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20anuales%20de%20accidentes%20de%20trabajo/Ficheros/Informe%20anual%20de%20AT%20en%20Espa%C3%B1a%202014.pdf> [Consultado 10/4/2016]

⁴ .Marta Zimmermann Verdejo. Departamento de investigación y elaboración. (2014). Estudio descriptivo de enfermedades profesionales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME_EEPP2007-2012_JUNIO2013.pdf

[Consultado 10/4/2016]

⁵ .España. Jefatura del Estado. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE n°269 10/11/1995.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292> [Consultado 15/2/2016]

⁶ .España. Cortes Generales. (1978). Constitución Española. BOE.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229 [Consultado 20/3/2016]

⁷. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-1853

[Consultado 20/3/2016]

⁸. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (1997). ORDEN TIN nº 2504/2010 de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el RD 39/1997 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/Ordenes/2010/PDFs/ordentin25042010de20deseptiembreporlaquese desarrolla.pdf>

[Consultado 22/3/2016]

⁹. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2011). RD 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2011/RD%20843_2011/PDFs/realdecreto8432011de17dejunioporelqueseestablecenlos.pdf

[Consultado 25/3/2016]

¹¹. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2000). NTP 565: Sistema de Gestión Preventiva: Organización y definición de funciones preventivas.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/565w.pdf>

[Consultado 1/5/2016]

GUÍAS CONSULTADAS.

¹⁰. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2006). RD 604//2006. BOE nº 127, de 29 de mayo. Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf [Consultado 2/4/2016]

¹².Manual de Seguridad y Salud en la Industrial del calzado.- Asepeyo.

[http://www2.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/ERG0506006%20Seguridad%20y%20salud%20en%20la%20industria%20del%20calzado.pdf/\\$file/ERG0506006%20Seguridad%20y%20salud%20en%20la%20industria%20del%20calzado.pdf](http://www2.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/ERG0506006%20Seguridad%20y%20salud%20en%20la%20industria%20del%20calzado.pdf/$file/ERG0506006%20Seguridad%20y%20salud%20en%20la%20industria%20del%20calzado.pdf)

[Consultado 25/4/2016]

¹³. Manual de Seguridad y Salud en la Industria del calzado.- Fraternidad Muprespa.

<https://www.fraternidad.com/descargas/previene/manuales/PR-MAN-11-0-INDUSTRIA%20DEL%20CALZADO.pdf> [Consultado 25/4/2016]

¹⁴.Manual en el sector del calzado.- UGT.

<http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones/CCAA/Rioja/MANUAL%20SECTOR%20CALZADO.pdf> [Consultado 25/4/2016]

¹⁵. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

[Consultado 20/3/2016]

ARTÍCULOS DE PRENSA UTILIZADOS PARA EL APARTADO DE DISCUSIÓN.

¹⁶ .Juan Antonio Madurga Zurita. Jefe Nacional Prevención y Salud Laboral del GRUPO SECURITAS.

<http://revistaprl.ceoe.es/integracion-en-la-prevencion/> [Consultado 10/6/2016]

¹⁷ .PREVENCIÓN10.ES.

<https://www.prevencion10.es/site-web/home.seam> [Consultado 11/6/2016]

¹⁸ .SEXTA ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

<http://www.diba.cat/documents/467843/73715293/Sisena+enquesta+europea.pdf/4b9b77ab-b862-40fb-84d7-a12717954ace> [Consultado 11/6/2016]

