

Plan de Prevención de Riesgos Laborales SALCAI-UTINSA S.A.

Alberto Marrero Jiménez

amarreroj@uoc.edu

Tutor/a: Martín Sánchez Gómez

30/06/2024

Trabajo final de máster

Curso 2023-24 semestre 2º

Índice de Contenido

Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Justificación.....	7
Objetivo y alcance.....	8
1.- CONTEXTUALIZACIÓN	9
1.1.- Descripción de la situación actual de la empresa	9
2.- Metodología.....	11
2.1.- Hipótesis de la investigación	12
3.- Marco teórico.....	12
3.1.- Criterios legales y técnicos de referencia	12
4. – Cuerpo de la investigación y análisis de resultados	13
4.1.- Estructura organizativa de prevención	13
4.2.- Funciones y responsabilidades en materia preventiva dentro de la empresa ..	14
4.2.1.- Dirección General	14
4.2.2.- Responsables de áreas – departamentos.....	15
4.2.3.- Mandos intermedios en general, encargados de taller y personal que realice funciones de mando de ejecución	16
4.2.4.- Trabajadores	17
4.2.5.- Coordinador/a de Prevención	18
4.2.6.- Recursos preventivos de la empresa (RRPP interno o externos).....	19
4.2.7.- Servicio de Prevención	21
4.2.8.- Delegados/as de Prevención	21
4.2.9.- Comité de Seguridad y Salud	23
4.3.- Procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos relacionados con la PRL	24
4.3.1.- Evaluación de riesgos.....	24
4.3.2.- Planificación de la Actividad Preventiva.....	25
4.3.3.- Procedimiento de adquisición de equipos de trabajo	26
4.4.- Fichas Informativas de los riesgos y medidas de prevención.....	27
4.5.- Utilización de la máquina	27
4.6.- Programa de mantenimiento preventivo	28
4.7.- Medidas de control	28
4.8.- Procedimiento de adquisición de equipos de Equipos de Protección Personal (EPI´s)	28

4.9.- Formación e información en materia preventiva para todo el personal de la empresa	29
4.10.- Medidas de emergencia.....	30
4.11.- Investigación de accidentes.....	30
4.12.- Riesgo grave e inminente	38
4.13.- Coordinación de actividades empresariales.....	39
4.14.- Protección del personal especialmente sensible.....	40
4.15.- Vigilancia de la salud	40
4.16.- Cauces de comunicación en la empresa en materia de PRL	41
4.17.- Modalidad Preventiva	42
4.18.- Recursos Necesarios.....	42
4.19.- Política Preventiva	42
4.20.- Política preventiva en referencia al Plan de Movilidad	43
4.21.- Política preventiva en referencia al control preventivo de sustancias de abuso.....	44
4.22.- Declaración de Principios e intenciones en prevención de riesgos laborales por parte de la empresa.....	45
4.23.- Nota Final	46
5.- CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PARA EL SECTOR	46
5.1.- Debilidades y orientaciones de mejora para el futuro	48
5.1.1.- Posibles debilidades	48
5.1.2.- Orientaciones de mejora para futuro.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS.....	53
Anexo I.- Tabla de control y seguimiento interno del SGPRL en la organización.....	53
Anexo II.- Modelo de parte de investigación de accidentes de trabajo	54
Anexo III.- Procedimiento interno para la prevención del consumo de sustancias de abuso en el ámbito laboral.	55
Anexo IV.- Procedimiento de gestión interna sobre los reconocimientos médicos anuales para todo el personal de la empresa.....	57
Anexo V.- Procedimiento interno para la prevención del acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.....	60

Resumen

Introducción: El presente Trabajo Fin de Máster (TFM) se enfoca en el diseño e implementación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales PPRL¹ para Salcai-Utinsa S.A., empresa dedicada al transporte público regular de viajeros con autobuses en la isla de Gran Canaria, que como objetivo principal tiene mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus empleados, minimizando los riesgos asociados a sus actividades diarias y cumpliendo con la normativa vigente. Se justifica la necesidad de establecer un plan robusto para proteger a sus trabajadores, a los usuarios del servicio público de transporte y mejorar la eficiencia operativa.

Metodología: Se realizó un análisis exhaustivo de las operaciones de la empresa para la identificación de los distintos riesgos, utilizando técnica de observación directa, consulta de la documentación existente en la organización, para posteriormente diseñar un conjunto de medidas de control, seguimiento y preventivas que la organización debe tener implantadas para cumplir con la normativa laboral actual en aras de mejorar la seguridad y salud de todo el personal de la organización.

Resultados: Se identificaron unos riesgos para los trabajadores con alta probabilidad derivados de su actividad como son; el accidente de tráfico en misión y las agresiones físicas y verbales por parte de usuarios del servicio, descritas dentro de la siniestralidad laboral del año 2023 de la empresa, es por ello, se hace necesario que el PPRL incremente la concienciación y la cultura preventiva de todo el personal.

Conclusiones: Las conclusiones resumen las ideas clave del proyecto, destacando la importancia de un enfoque integral y dinámico en la prevención de riesgos laborales para la empresa y su implicación en el sector del transporte de viajeros por carretera. Se resalta que la adopción del SGPRL² propuesto no solo mejora la seguridad y salud de los trabajadores, sino que también contribuye a una mayor eficiencia y calidad del servicio ofrecido por la empresa, hacia sus clientes, proveedores, etc.

Palabras clave

Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, trabajadores y trabajadoras, gestión de riesgos.

¹ Plan de prevención de riesgos laborales

² Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales

Abstract

Introduction: The present Final Work of Master (TFM) focuses on the design and implementation of a Plan of Prevention of Occupational Risks PPRL for Salcai-Utinsa S.A., company dedicated to the regular public transport of passengers with buses in the island of Gran Canaria, that as its main objective is to improve the safety and health of its employees, minimizing the risks associated with their daily activities and complying with current regulations. It is justified to establish a robust plan to protect its workers, public transport service users and improve operational efficiency.

Methodology: A thorough analysis of the company's operations was carried out to identify the various risks, using direct observation technique, consultation of existing documentation in the organization, to then design a set of control, monitoring and preventive measures that the organization must have in place to comply with current labor regulations in order to improve the safety and health of all the organization's personnel.

Results: Risks were identified for workers with high probability derived from their activity as they are; traffic accident on mission and physical and verbal assaults by service users, described within the company's 2023 occupational accidents, it is therefore necessary for the PPRL to increase the awareness and preventive culture of all staff.

Conclusions: The conclusions summarize the key ideas of the project, highlighting the importance of a comprehensive and dynamic approach in the prevention of occupational risks for the company and its involvement in the road passenger transport sector. It is highlighted that the adoption of the proposed SGPR not only improves the safety and health of workers, but also contributes to greater efficiency and quality of service offered by the company, to its customers, suppliers, etc.

Keywords

Prevention of occupational risks, occupational safety and health, workers, risk management.

Introducción

El trabajo puede llevar riesgos para la seguridad y la salud del personal que componen una organización, es por ello por lo que se hace necesario identificar y controlar los posibles riesgos adecuadamente.

Para cumplir con lo descrito en el párrafo anterior, necesitamos conocer la naturaleza del trabajo que tiene que desempeñar cada uno de los trabajadores y trabajadoras de dicha organización, sus tareas específicas y todos los elementos que influyen en los mismos, ya sean técnicos, organizativos, sociales, etc., algo que resulta especialmente complejo en situaciones de cambio casi permanente, ya que nos obliga a realizar un esfuerzo continuo de adaptación para proporcionar mejoras en la condiciones de trabajo y solucionar los posibles problemas que puedan afectar a la seguridad y salud del personal de la organización (Cortés Díaz, 2007)

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, es una herramienta y manual de procedimientos fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en una organización. Global Salcai Utinsa S.A. opera en el sector del transporte público de viajeros. Específicamente, la empresa se enfoca en el transporte terrestre de pasajeros, ofreciendo servicios de autobuses.

La empresa ofrece una amplia red de rutas de autobuses que cubren tanto áreas urbanas como rurales de Gran Canaria. Sus servicios están diseñados para facilitar el transporte de residentes locales y turistas, conectando distintas localidades, zonas turísticas, y puntos de interés estratégico.

La compañía se compromete a ofrecer un servicio de calidad, seguro y eficiente. Además, la empresa ha mostrado un interés especial en la sostenibilidad, implementando medidas que contribuyan a reducir el impacto ambiental de su operación, como la adquisición de autobuses más eficientes y menos contaminantes.

La organización cuenta con una flota de autobuses modernos y bien mantenidos, así como con personal cualificado, incluyendo conductores, personal de mantenimiento y personal administrativo. También disponen de estaciones y paradas estratégicamente ubicadas para facilitar el acceso a sus servicios (Salcai-Utinsa S.A., 2024)

Global Salcai Utinsa S.A. juega un papel crucial en la movilidad de Gran Canaria, asegurando que tanto los residentes como los turistas puedan desplazarse de forma cómoda y segura. Su operación es fundamental para la economía y el desarrollo social de la isla.

Cada empresa puede adaptar su plan según sus necesidades específicas y la normativa aplicable. Es importante involucrar a todos los niveles de la organización para garantizar una implementación efectiva del plan de prevención de riesgos laborales en cada una de las

organizaciones empresariales. A través de este plan de prevención podemos ver una guía de actuación donde las organizaciones centraran con su control y gestión en el seguimiento de sus diferentes apartada para dar cumplimiento a las disposiciones legales al respecto, en aras de garantizar unas condiciones de trabajo más seguras y saludables para el “Capital Humano” de las mismas.

En el caso de SALCAI-UTINSA S.A., algunas de las premisas que se incluyen en su plan son: Identificación de riesgos, cultura y medidas preventivas, formación y sensibilización, comunicación y participación, supervisión y control, plan de emergencia, responsabilidades y roles, revisión y actualización.

Justificación

El SGPRL³ es un tema de vital importancia para la empresa SALCAI-UTINSA S.A., ya que dichas cuestiones están relacionadas con la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la organización. La empresa que como actividad principal está dedicada al transporte público interurbano de pasajeros de la isla de Gran Canaria, como herramienta integrada en el sistema de gestión y de control de la organización, con lo cual es fundamental que cuente con un plan de prevención de riesgos laborales efectivo diseñado para garantizar la protección de todos sus empleados, reduciendo la probabilidad de que ocurran accidentes laborales, enfermedades profesionales y promoviendo un ambiente de trabajo seguro.

La implementación y la gestión interna que se realice del plan de prevención de riesgos laborales desde la organización no solo cumple con la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que también contribuye al buen funcionamiento de la organización, de su productividad, la imagen corporativa y RSC⁴. Por lo tanto, resulta esencial que la empresa enfoque este aspecto y desarrolle un plan integral para que sea eficaz y aborde los riesgos generales y específicos a los que se pueden ver expuestos sus trabajadores en su actividad laboral diaria, generada por la actividad propia de la organización.

En resumen, el plan de prevención de riesgos laborales de SALCAI-UTINSA S.A., tiene una relevancia en múltiples aspectos, desde el cumplimiento de las responsabilidades de toda empresa, la política ética de la organización, la promoción de un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción de los empleados, etc... Vertebrando la estrategia de la Dirección, invirtiendo en prevención, la empresa podrá reducir los costes relacionados con los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, mejorando a su vez las condiciones laborales, la moral de su personal y contribuir al éxito a medio – largo plazo de la organización.

³ Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

⁴ Responsabilidad social corporativa

Además, es una herramienta de gestión fundamental considerando los riesgos laborales específicos en el sector del transporte, que pueden influir en diferentes patologías de salud como; problemas musculoesqueléticos derivados de las posturas fijas y sedentarias, la manipulación de cargas, la exposición a factores de estrés derivados de tensiones por el tráfico rodado, trato con los pasajeros e usuarios del servicio público, horarios apretados, etc., todo ello puede generar un impacto considerable en la salud de su personal a largo plazo.

Por lo tanto, al abordar estos riesgos con un plan de prevención adecuado, SALCAI-UTINSA S.A. no solo protegerá a sus empleados, sino que también ofrecerá una calidad en la prestación de sus servicios y la satisfacción de sus usuarios.

Objetivo y alcance

El presente documento tiene por objeto actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el R.D. 604/2006, de 19 de mayo.

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

Este plan tiene que estar aprobado por la dirección de la empresa y asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

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.

Para ello, partiendo de la situación actual de la empresa respecto a la prevención de riesgos laborales, se establece la estructura organizativa para el desarrollo de la actividad preventiva, se definen las funciones de cada uno de los niveles de la línea jerárquica, se indican las prácticas, procedimientos, procesos y cuantas acciones se consideren necesarias para la adecuada gestión profesional de la prevención, mediante la aplicación de principios y técnicas de demostrada eficacia.

La implantación de las actividades de prevención de riesgos laborales en una empresa se debe llevar a cabo de forma programada, pudiéndose diferenciar tres fases de actuación: Fase Inicial o previa, fase de Implantación y fase de mantenimiento.

El ámbito de aplicación del presente plan de prevención alcanza al siguiente centro de trabajo de la empresa:

Dirección	Actividad	Núm. Trab,
C/ Viera y Clavijo nº 34-36 5º CP 35002 de Las Palmas de G.C.	Transporte regular de viajeros (CNAE 4939)	929

Realizando la actividad productiva del “Transporte regular interurbano de viajeros por carretera en toda la geografía de la isla de Gran Canaria”.

Descripción de los riesgos laborales tanto genéricos como específicos, que le puedan afectar al Capital Humano de la organización en el desarrollo de sus actividades;

Riesgos genéricos y específicos: Se relacionan los diferentes departamentos que tiene la empresa y sus puestos de trabajo: Dirección General, RR.HH., Financiero, Producción, Relaciones Institucionales, Mantenimiento-Talleres, Informática Interna, Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio Médico de Empresa, Comercial y Marketing.	
Puesto de trabajo:	
* Personal de Administración.	<ul style="list-style-type: none"> • Caídas a distinto nivel • Caídas al mismo nivel • Caída de objetos en manipulación • Pisadas sobre objetos • Choques contra objetos • Golpes por objetos o herramientas • Proyección de fragmentos o partículas • Atrapamiento por elementos de máquinas • Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos • Sobreesfuerzos • Contactos térmicos • Contactos eléctricos • Exposición a sustancias nocivas o tóxicas • Contacto con sustancias cáusticas y/o corrosivas • Exposición a radiaciones no ionizantes. • Incendios y/o explosiones • Accidentes causados por seres vivos (accidentes de tráfico) • Atropellos o golpes con vehículos • Exposición a contaminantes químicos y biológicos • Ruido • Vibraciones • Fatiga visual • Trastornos músculo esqueléticos • Fatiga física y mental • Trabajo a turnos o nocturno
* Informático/a.	
* Conductores/as-Perceptores/as.	
* Mandos intermedios (Controlador/a sala SAE y servicio de inspección en carretera).	
* Encargados de Taller.	
* Mecánicos.	
* Médico.	
* Enfermero.	
* Técnico de PRL.	

1.- CONTEXTUALIZACIÓN

1.1.- Descripción de la situación actual de la empresa

SALCAI - UTINSA S.A., con denominación comercial GLOBAL, es la empresa responsable del servicio regular de transporte interurbano de viajeros en la isla de Gran Canaria, como empresa funcionada en marzo del año 2000, de las antiguas empresas independientes que fueron creadas en el mes de octubre del año 1973 (SALCAI S.A. que realizaba el servicio de transporte regular

de la zona sur de la isla y UTINSA S.A., que realizaba el servicio de transporte regular de las zonas centro-norte de la isla de Gran Canaria).

SALCAI – UTINSA S.A., como empresa 100% de economía social, todo su personal compuesto por 929 personas, 838 hombres y 91 mujeres tienen la condición de socios-accionistas de esta. Los socios de SALCAI – UTINSA S.A., eligen a sus representantes mediante Junta General, en la que nombran a su Consejo de Administración, teniendo dicho Consejo facultades para proponer al Equipo Directivo, el cual gestiona la empresa buscando la mejora continua.

El Consejo de Administración, está integrado por un total de 9 consejeros, ostentando actualmente el cargo de Consejero Delegado el Presidente de la entidad, D. Manuel Suárez Peñate.

Fig. 1 Componentes del Consejo de Administración

Consejo de Administración	Presidente	Manuel Suárez Peñate
	Vicepresidente	Julio Gutierrez Martín
	Secretaria	María Elena Falcón García
	Vicesecretario	Francisco Miguel García Vega
	Vocales	
		Octavio Salvador González Guerra
		Miguel Ángel Rodríguez Maderos
		Fernando Lucano Toledo
		Francisco Manuel Benítez León
	Manuel Ángel González Moreno	

En el siguiente esquema se puede observar quien preside el Consejo de Administración y a su vez el organigrama con el Equipo Directivo y sus áreas departamentales de responsabilidad.

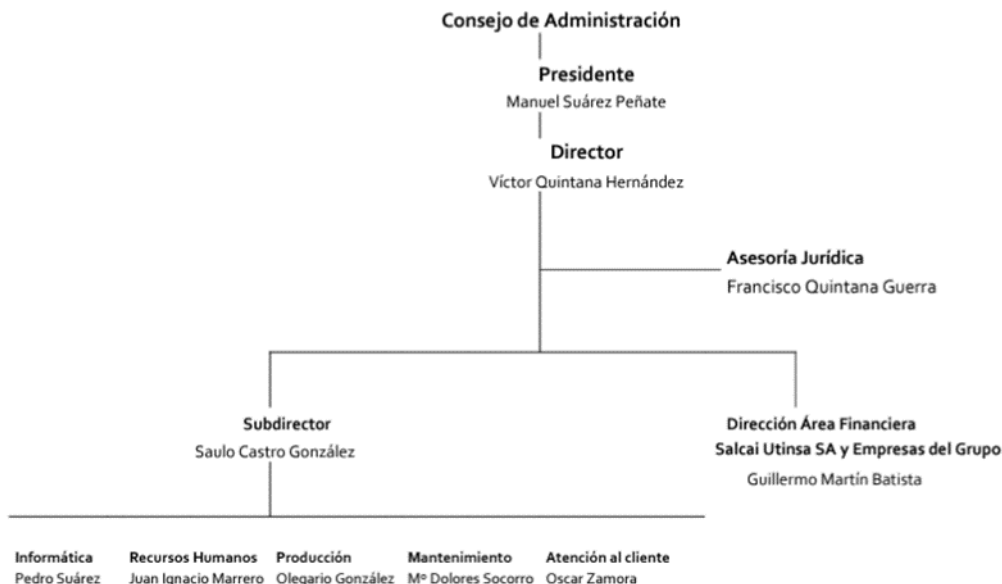


Fig. 2 Organigrama de la empresa Salcai-Utinsa S.A. (GLOBAL)

Las instalaciones principales de la mencionada organización son las oficinas centrales, de la calle Viera y Clavijo nº 34 – 36 de Las Palmas de Gran Canaria que a su vez también en su domicilio fiscal. A su vez posee un Centro de Mantenimiento situado en el municipio de Telde. Además, para realizar un servicio estratégico como servicio público de transporte por carretera facilitando la movilidad de los residentes y turistas de la isla de Gran Canaria, dispone de seis centros de estacionamiento en varios de los municipios de la isla Las Palmas de G.C., Telde, Santa Lucía y San Bartolomé de Tirajana, Vega de San Mateo, La Aldea de San Nicolás, donde pernoctan los vehículos de la flota que está compuesta por 400 autobuses de distinta tipología y dimensiones-longitudes (Guaguas Global, 2024)



Fig. 3 Modelo de guagua de GLOBAL y su anagrama corporativo

2.- Metodología

La metodología para la realización de un plan de riesgos laborales que afecta a toda la estructura de la misma, sus departamentos y áreas de trabajo, con los que bajo su amparo se encuentra los Recursos Humanos de la organización, es su columna vertebral en lo referente a su sistema de gestión de los riesgos internos que le afecta a la empresa, y, por ende, a todo su personal en relación a la actividad que la misma desarrolla e implica la definición de unos pasos claves como proceso continuo que debe ir adaptándose a medida que las condiciones de trabajo y los riesgos asociados a la actividad de la empresa se vayan definiendo como son los siguientes:

La identificación de los peligros y riesgos de la actividad; donde se identifican desde el campo de la observación las posibles situaciones y condiciones que puedan causar un daño o afecciones en la salud de todo el personal de la organización. Dicha identificación debe estar basada en un análisis sistemático y detallado de las actividades, procesos, instalaciones, equipos y entorno de trabajo.

- Evaluación de riesgos, donde se recogen y evalúan los riesgos identificados para poder determinar su gravedad y la probabilidad de que ocurran.

- La planificación preventiva, donde describa que acciones se tomarán para controlar cada riesgo identificado y evaluado, quien es el responsable de llevar a cabo las acciones, cuando y como se verificara su realización.
- Vigilancia y control, donde se establecen los procedimientos para verificar las medidas que se hayan implementado que son efectivas.
- Información y formación de todo el personal, donde es fundamental que el personal este informado y formado sobre los riesgos identificados en la organización.
- Vigilancia de la salud, donde se establecen los procedimientos para la vigilancia de la salud de todos los trabajadores, con la finalidad de detectar cualquier efecto adverso de los riesgos laborales puedan producirle a su salud.
- Investigación de accidentes, donde se debe realizar una investigación interna por parte de las organizaciones para determinar las causas y tomar las medidas para prevenir que dichos accidentes se repitan nuevamente.
- Revisión, actualización y mejora continua, el plan de PRL debe ser un proceso dinámico en las organizaciones empresariales, que se debe revisar y adaptar de forma continua para reflejar cualquier cambio en las actividades, los procesos, los equipos, instalaciones o el personal de la empresa.

(Guaguas Global, 2024)

2.1.- Hipótesis de la investigación

A nivel de hipótesis, podemos definir que con la implementación de un plan de riesgos laborales completo y específico para el sector del transporte, podemos reducir de una manera significativa las incidencias para la empresa derivadas de los posibles accidentes y las enfermedades profesionales que se pueden dar en la organización y que pueden sufrir sus trabajadores.

Para contrastar la misma, es necesario llevar a cabo por medio de la observación y análisis, con ello, podemos verificar si la implementación del plan ha tenido los efectos deseados según los datos que desprendan las estadísticas de siniestralidad laboral anual que haya tenido la empresa.

3.- Marco teórico

3.1.- Criterios legales y técnicos de referencia

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicio de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre las disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgos eléctricos.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

4. – Cuerpo de la investigación y análisis de resultados

4.1.- Estructura organizativa de prevención

La empresa dispone de la siguiente estructura organizativa en materia de prevención de riesgos laborales. Dicha estructura obedece a un criterio de participación y representatividad de los trabajadores, basándose en un diseño práctico que interfiera lo menos posible en la productividad de la empresa, buscando la integración de la prevención en todos los procesos y a todos los niveles.

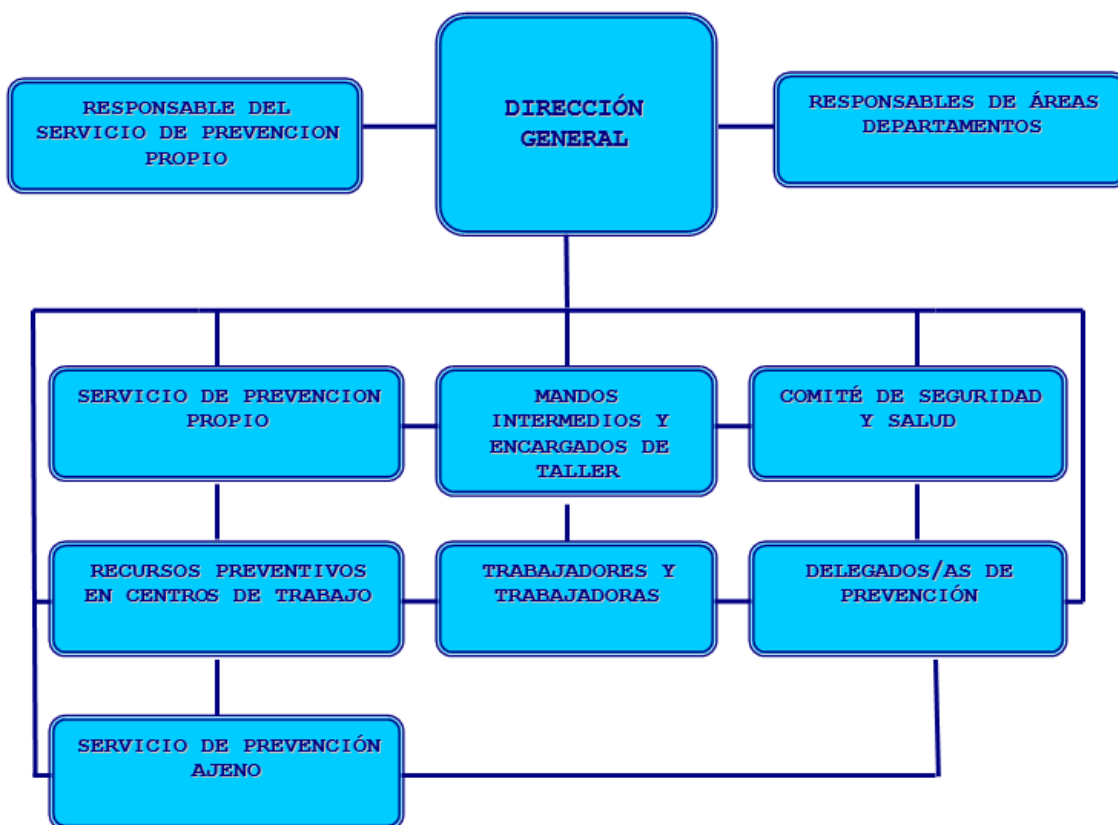


Fig. 4 Organigrama de la actividad preventiva

(Servicio de Prevención Propio de Salcai-Utinsa S.A., 2022)

4.2.- Funciones y responsabilidades en materia preventiva dentro de la empresa

A continuación, se detallan las funciones y responsabilidades de cada uno de los componentes de la estructura organizativa de la empresa:

4.2.1.- Dirección General

La Dirección General asume la responsabilidad máxima del funcionamiento, gestión, coordinación de los aspectos preventivos, tanto a nivel interno como a nivel externo. Para ello:

- Emitirá una declaración de la política general, donde se reflejará su compromiso en relación con el SGPRL⁵ y/o el control de pérdidas.

⁵ Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales

- Esta política se distribuirá a todo el personal y se establecerán los medios para asegurarse que es entendida, aplicada y mantenida al día por todos los miembros de la organización.
- Fomentará la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de este plan de prevención de riesgos laborales.
- Cumplirá y hará cumplir, al personal a sus órdenes, las disposiciones legales que existan en cada momento, así como las normas, instrucciones y procedimientos que la empresa haya establecido.
- Colaborará con el Coordinador/a de Prevención y el Servicio de Prevención para lograr los objetivos propuestos en prevención, en la Seguridad y Salud en la empresa, por dicha unidad organizativa.
- Será la responsable final de que todos los trabajadores/as de la empresa, cumplan con las medidas de seguridad y salud dentro de la empresa, según las normas y procedimientos que desde la propia organización y desde el SPP⁶ se emitan, haciendo cumplir la mismas a toda la plantilla de esta.

4.2.2.- Responsables de áreas – departamentos

- Fomentará la integración de la prevención en el sistema general de gestión de su área de responsabilidad o departamento de la empresa comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de este plan de prevención de riesgos laborales.
- Periódicamente realizará una inspección general de las instalaciones, de su área de competencia.
- Cumplirá y hará cumplir, a todo el personal a sus órdenes, las disposiciones legales que existan en cada momento, así como las normas, instrucciones y procedimientos que la empresa haya establecido.
- Colaborará con el Coordinador/a de Prevención y el Servicio de Prevención para lograr los objetivos propuestos en prevención, en la seguridad y salud en la empresa, por dicha unidad organizativa, en el cumplimiento por parte de su personal subordinado para que la actividad preventiva emitida por el SPP se cumpla siempre.

⁶ Servicio de prevención propio

4.2.3.- Mandos intermedios en general, encargados de taller y personal que realice funciones de mando de ejecución

Tienen por misión la correcta aplicación, dentro de su área de responsabilidad, de la política y directrices que emanen de la Dirección General y los correspondientes responsables de Área - departamentos. En consecuencia, deberán:

- Contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.
- Colaborará con el Coordinador/a de Prevención y el Servicio de Prevención para lograr los objetivos propuestos en prevención, en la seguridad y salud en general de la empresa, por dicha unidad organizativa, en el cumplimiento por parte de su personal subordinado para que la actividad preventiva emitida por el SPP se cumpla siempre.
- Conocer e informar a sus colaboradores y personal a su cargo de los riesgos que supone la realización de los trabajos que se desarrollan en el área de su competencia y responsabilidad, así como de las medidas de prevención y protección que se deben adoptar.
- Asegurarse de que los trabajadores bajo su mando disponen de todos los medios y equipos necesarios, y que las condiciones de trabajo garantizan su seguridad y salud.
- Detectar las posibles necesidades de formación de su personal en esta materia, proponiendo y planificando acciones concretas.
- Revisar, exigir y velar que los trabajos desarrollados por la plantilla a su mando y/o personal ajeno colaborador (personal de contratas y/o subcontratas) se lleven a cabo de acuerdo a las normas y procedimientos existentes (realizar las tareas de in-vigilado, en relación a las tareas, trabajos que les encomienden a su personal subordinado (sea interno como externo), para que los mismos se realicen cumpliendo en todo momento con las medidas de seguridad y salud, la señalizaciones de seguridad que se encuentran en todos los centros de trabajo, la utilización de los equipos de protección colectiva o personal (EPI'S)⁷, que la empresa tiene para su seguridad y salud personal.
- Participar en todas las actividades preventivas que se llevan a cabo relacionadas con su ámbito de actuación.
- Suspender cualquier actividad que suponga un riesgo grave e inminente que él mismo no pueda subsanar, e informar de ello a la persona responsable para que tome las medidas más adecuadas para la prevención y protección del personal.
- Poner en conocimiento de la Dirección de su área de todas las sugerencias que le hagan llegar los trabajadores/as bajo su mando

⁷ Equipos de protección individual

- Comunicar a la Dirección de su área de los riesgos y peligros que haya detectado el mismo o los trabajadores de su área.
- Participar según procedimiento establecido en la investigación de accidentes que hayan afectado a la plantilla a su cargo o de su área.

4.2.4.- Trabajadores

Todo el personal de la empresa sea cual sea su nivel jerárquico dentro de la misma, deberá:

- Contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación activa en las mismas.
- Conocer y cumplir las normas internas establecidas y, en cualquier caso, actuar conforme a las instrucciones recibidas de sus superiores, del Servicio de Prevención y el conocimiento profesional del oficio.
- Asistir a cursos de formación general o específica en materia de prevención de riesgos laborales organizados por la empresa, y aplicar las enseñanzas recibidas en dicha formación.
- Utilizar, conservar y mantener correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- Mantener en correcto estado de conservación, orden y limpieza todo el área - centro de trabajo, equipos, herramientas y otros elementos a su cargo (antes, durante y al finalizar sus trabajos), advirtiendo de inmediato a su superior directo, o en su caso, al Coordinador/a de prevención, sobre los peligros que observe.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los equipos de trabajo, maquinaria, etc.
- Cooperar en la extinción de incendios y en el salvamento de víctimas de accidentes de trabajo.
- Colaborar con su inmediato superior en todas las actividades preventivas que le sean encomendadas.
- Colaborará con el Coordinador/a de Prevención y el Servicio de Prevención para lograr los objetivos propuestos en prevención, en la seguridad y salud en la empresa, por dicha unidad organizativa.

- Cumplir con los que recoge estrictamente con el artículo 29 de LPRL⁸, que se les ha explicado, junto con la ficha de riesgos de sus respectivos puestos de trabajo en los cursos de PRL⁹, CAP¹⁰, etc., organizados por la empresa, en su respectivo email corporativo, recomendaciones preventivas en los boletines mensuales que se publican, y/o por cualquier otro medio de difusión e información que la empresa utilice.

4.2.5.- Coordinador/a de Prevención

El Coordinador de Prevención asume la responsabilidad de coordinación en materia de prevención en la empresa. Su principal función será la de mantener siempre vigentes los principios y objetivos preventivos, en particular los contenidos en este Plan. Para ello, debe llevar a cabo las siguientes actividades:

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección, y fomentar el interés y cooperación de la plantilla en la acción preventiva.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Colaborar con el servicio de prevención ajeno en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Gestionar y mantener actualizadas las medidas adoptadas por la empresa en caso de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, reorganizando cuando se haga necesario, el personal encargado de poner en práctica estas medidas.
- Hacer llegar la información sobre prevención de riesgos a todos los niveles de la empresa asegurando que se facilite formación e información a todos los trabajadores (evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, normas de actuación, instrucciones en caso de emergencia, etc.),
- Actuar como nexo entre el Servicio de Prevención y los distintos niveles jerárquicos de la empresa, facilitando toda la información necesaria para la correcta realización de la actividad preventiva a desarrollar.
- Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención.

⁸ Ley de Prevención de Riesgos Laborales

⁹ Prevención de riesgos laborales

¹⁰ Certificado de aptitud profesional

- Aplicación y coordinación, después de la aprobación de la dirección, de los planes y programas de actuación preventiva.
- Realizar la investigación de los incidentes y accidentes acaecidos en la empresa.
- Mantener perfectamente cumplimentada la documentación en materia preventiva.
- Vigilar el cumplimiento de la ley de prevención dentro de la empresa

4.2.6.- Recursos preventivos de la empresa (RRPP interno o externos)

Según la Ley 31/95 será necesaria la presencia de recursos preventivos cuando se dé alguna de estas circunstancias:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:
 - Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
 - Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
 - Actividades en que se utilicen máquinas que carezcan de Declaración CE de Conformidad y que figuen en el listado de la tabla 1.
 - Trabajos en espacios confinados (recintos con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.)
 - Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión
- c) Cuando lo solicite la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se consideran recursos preventivos a uno o varios trabajadores con conocimientos, experiencia y cualificación suficientes que tengan la formación preventiva correspondiente al nivel básico.

En los trabajos de inmersión con equipo subacuático, trabajos con exposición a radiaciones ionizantes, trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas, actividades donde se almacenan, transportan y utilizan explosivos y trabajos con riesgos eléctricos, se llevarán a cabo las medidas previstas en la normativa específica de cada uno de ellos.

Sus funciones y responsabilidades son las siguientes:

- Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas
- Comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos.
- Hacer las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Deberán poner en conocimiento del empresario los incumplimientos para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas
- Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.
- Realización de otras tareas compatibles con el ejercicio de sus funciones.

Tabla 1. Maquinas que requieren la presencia de recursos preventivos en caso de que no dispongan de declaración CE de conformidad.

• Sierras circulares y de cinta	• Moldeadoras e inyectoras
• Cepilladoras y combinadas	• Enderezadoras
• Espigadoras	• Máquinas para trabajos subterráneos
• Tornos de eje vertical	• Aparatos de elevación de personas (PEMP)
• Sierras portátiles de cadena	• Plataformas elevadoras para vehículos industriales
• Prensas y plegadoras	

d) Procedimiento específico de Salcai - Utinsa S.A.:

- Trabajados derivados al control de descarga por parte del proveedor, con el vehículo cisterna en las instalaciones: Combustibles (mercancías peligrosas y urea).
- Trabajos derivados al control de repostaje de vehículos en los centros de trabajo donde se realice.
- Trabajos derivados al control de la recogida de residuos peligrosos y contaminantes (aceites usados de motores, polvo de lijado, baterías de plomo, etc.) por parte de la empresa gestora de los mismos.

- Trabajos derivados del control y supervisión de los trabajos de contratistas en los referentes a (trabajos en altura en general).
- Trabajos derivados en el mantenimiento de motores con riesgo de atrapamiento (poleas, correas de motor, etc.).

4.2.7.- Servicio de Prevención

El Servicio de Prevención proporcionará a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención
- Evaluaciones de los riesgos laborales y verificación de la eficacia de la acción preventiva, incluyendo las mediciones, toma de muestras y análisis necesarios para ello, así como la asistencia técnica para fijar prioridades en la adopción de Medidas Preventivas.
- Información de los riesgos detectados y formación de los trabajadores
- Formación de emergencias.
- Análisis e investigación de las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Elaboración de la documentación, sobre el SGPRL necesaria para la elaboración de los planes de prevención. Dicha documentación estará basada en los principios generales descritos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y recogerán:
- Descripción de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Acciones para combatir los riesgos en su origen.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

4.2.8.- Delegados/as de Prevención

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Será competencia de los Delegados/as de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, asesorarlos si detecta conductas inseguras en los centros y puestos de trabajo.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relativas a :
 - a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud del personal, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - c. La designación del personal encargado de las medidas de emergencia.
 - d. Los procedimientos para llevar a cabo la información a los trabajadores en materia de seguridad y salud, y para la elaboración de la documentación en materia de seguridad y salud que deba estar a disposición de la Autoridad Laboral.
 - e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales 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.
- En las empresas que, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los Delegados/as de Prevención

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados/as de Prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de los lugares de trabajo, así como, en los términos que establece la LPRL a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22 de la LPRL sobre Vigilancia de Salud, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en el artículo 18 de la LPRL, sobre Información Consulta y participación del personal y en el artículo 23 de la LPRL, sobre documentación. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de estos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de la plantilla.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4.2.9.- Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Serán competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer y/o ser informado con antelación a su implantación, cuantos cambios organizativos estime oportuno introducir la Dirección de la empresa que se vayan a implantar a futuro, a su vez también las nuevas adquisiciones de maquinarias y de

cualquier equipo de trabajos (máquinas en general, vehículos para incorporación a la flota, equipos e innovaciones de sistemas informáticos, etc.), las cuales vayan a tener que ser utilizadas por el personal de la empresa, y que pueden generar riesgos para los mismos.

- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

(Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST, 2024)

4.3.- Procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos relacionados con la PRL

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación, formación de la plantilla, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente y de la vigilancia de la salud, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios.

4.3.1.- Evaluación de riesgos

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes, así como del personal que deba desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

En vista de lo recogido en el párrafo anterior, y según lo acordado por todas las partes en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, las evaluaciones de riesgos y/o notas técnicas de prevención de los distintos centros de trabajo se realizarán como máximo en periodos bianuales.

La organización utiliza actualmente un modelo para evaluar los riesgos laborales de su personal e instalaciones, basado en la probabilidad y consecuencias de los riesgos identificados, como los mismos pueden afectar a la empresa y su actividad.

Aquí te presento un resumen de cómo funciona este modelo:

Probabilidad: La probabilidad de un accidente puede ser determinada en términos precisos en función de las probabilidades del suceso inicial que lo genera y de los siguientes sucesos desencadenantes. Cuanto más larga sea la cadena causal, más compleja será la determinación de la probabilidad del accidente, ya que habrá que conocer todos los sucesos que intervienen, así como las probabilidades de los mismos.

Consecuencias: Las consecuencias se refieren a la magnitud de los daños. La probabilidad y las consecuencias son los dos factores cuyo producto determina el riesgo, que se define como el conjunto de daños esperados por unidad de tiempo. Ambos factores deben necesariamente ser cuantificados para valorar de una manera objetiva el riesgo.

Este modelo de evaluación de riesgos laborales se integra dentro de los métodos simplificados de evaluación. A pesar de la existencia de diversidad de métodos, el INSST¹¹ recomienda empezar siempre por los más sencillos, que forman parte de lo que denominamos análisis preliminares.

(Loor Macías & Guilcapi Criollo, 2023)

4.3.2.- Planificación de la Actividad Preventiva

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación y responsables, los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

¹¹ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

(Alvarez, 2024)

4.3.3.- Procedimiento de adquisición de equipos de trabajo

Inicialmente, y para que el proceso que describimos a continuación pueda funcionar correctamente, es importante que en la empresa se designe un responsable de máquinas, que debería disponer de una mínima formación sobre prevención de riesgos laborales y, sobre todo, sobre el contenido de la normativa de seguridad en máquinas, y a ser posible también sobre los aspectos técnicos relacionados con la protección de máquinas. En empresas de pequeño tamaño o poca estructura, este responsable de máquinas será el propio empresario.

Este responsable de máquinas tendrá las siguientes funciones:

- Instar a la persona o departamento encargada de la compra de máquinas que exija al proveedor la documentación necesaria antes de la compra de máquinas.
- Recepcionar las máquinas, exigiendo que la máquina disponga de la documentación correspondiente, y cumplimentando la ficha de recepción de máquinas.
- Elaborar el registro de máquinas y la ficha informativa de riesgos de la máquina.

4.3.3.1.- Descripción del proceso

A. Adquisición de máquinas fabricadas después del 01-01-95

Antes de adquirir una máquina nueva o de segunda mano (o un componente de seguridad), fabricada después del 1 de enero de 1995, el responsable de máquinas instará a la persona o departamento que proceda para que solicite a los proveedores que:

- ✚ La máquina disponga de marcado CE en la placa de identificación o en las proximidades de ésta.
- ✚ Llegue acompañada de una declaración CE de conformidad en español, con todos los datos necesarios.
- ✚ Disponga de un manual de instrucciones en español, con la información e instrucciones mínimas requeridas.
- ✚ Además, debería comprobarse, de la forma que se estime más conveniente, que el fabricante ha elaborado y conserva en sus instalaciones el expediente técnico de construcción. De ser posible, se le solicitará una copia, al menos de la descripción de los medios de seguridad que se han dispuesto para controlar los riesgos de la máquina. De una forma u otra, antes de la compra el proveedor debería hacer llegar a la empresa una relación de los riesgos de la máquina, y de los sistemas de protección empleados para controlarlos.

Durante el proceso de selección de la máquina, se tendrá en cuenta la idoneidad de la documentación recibida, y si la forma de controlar los riesgos descrita por los respectivos fabricantes es la más adecuada.

B. Adquisición de máquinas fabricadas antes del 01-01-95

Si la máquina que se adquiere es de segunda mano y fue fabricada antes del 1 de enero de 1995, sería recomendable exigir al vendedor que asegure que la máquina cumple los requisitos mínimos de seguridad y salud requeridos en el anexo I del R. D. 1215/97, así como cualquier otra norma que les fuese de aplicación. Debe tenerse en cuenta que de no estar adecuada la máquina, será responsabilidad de la empresa usuaria hacer esta adecuación.

En este caso es muy recomendable también pedir a quien me vende la máquina justificación de que la máquina se ha mantenido de acuerdo con las condiciones que pedía el fabricante, de manera que se conserven las condiciones de seguridad de que disponía cuando se fabricó, o cuando se efectuó su adecuación al Real Decreto 1215/97.

C. Recepción de la máquina y cualquier equipo de trabajo (cualesquiera vehículos de la empresa, equipos informáticos, herramientas y maquinaria en general)

A la recepción de la máquina y equipos de trabajo, el responsable de compras deberá comprobar que:

- La máquina, equipo de trabajo, etc., llega con toda la documentación mencionada anteriormente.
- Los medios de protección utilizados se corresponden con los descritos en la documentación enviada.

D. Adecuación de máquinas al R. D. 1215/97

En función de los resultados de dicho registro, el empresario, gerente o director de fábrica elaborará un Plan de Acción para la adecuación al R. D. 1215/97 de todas aquellas máquinas, fabricadas antes del 1 de enero de 1995, en las que sea necesario, y dispondrá los medios necesarios a tal efecto (Universidad de Zaragoza, 2024)

4.4.- Fichas Informativas de los riesgos y medidas de prevención

Para asegurar una adecuada información al personal sobre los riesgos y medidas preventivas de las máquinas, el responsable de máquinas, con la información contenida en el manual de instrucciones de cada una de ellas y en la descripción que hizo el fabricante de los medios de seguridad, elaborará una ficha informativa de riesgos de la máquina, que contendrá el resumen de los riesgos de la máquina, los medios de prevención existentes en ella, y las consignas de seguridad para el operario/a.

4.5.- Utilización de la máquina

La ficha informativa de riesgos de la máquina estará a disposición de los trabajadores, de forma que se garantice un acceso fácil y permanente a ella. Antes de la utilización de una nueva

máquina, o ante la incorporación de un trabajador al puesto, la empresa garantizará la información a los trabajadores afectados sobre los riesgos y medidas preventivas de la máquina, utilizando para ello los contenidos de la ficha o el manual del fabricante, cada empleado debe contar con un “permiso de trabajo de la máquina o equipo de trabajo” del cual ha sido autorizado por el titular del centro de trabajo o de la máquina en cuestión, sin ese requisito obligatorio el personal no está autorizado para hacer ninguna tarea encomendada con la misma.

Recordamos que, en función de las características del equipo, el empresario deberá definir (y autorizar expresamente si es necesario) qué trabajadores pueden utilizarlo. Para ello, además de las particularidades de la máquina, deberá tener en cuenta las limitaciones de la normativa en vigor (trabajos prohibidos o limitados a menores, protección de la lactancia y la maternidad, etc..).

4.6.- Programa de mantenimiento preventivo

Se asegurará que cada máquina (todos los equipos de trabajo), y en especial las partes de ella que sean esenciales para mantener sus condiciones de seguridad reciben el mantenimiento que haya indicado el fabricante descrito en su manual de instrucciones, para lo que se recogerá este en un programa periódico de mantenimiento preventivo (Proteval, 2024)

4.7.- Medidas de control

El responsable de máquinas (departamento de mantenimiento y talleres), deberá comprobar periódicamente el correcto estado de la máquina en todo momento.

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT, 2016)

4.8.- Procedimiento de adquisición de equipos de Equipos de Protección Personal (EPI's)

Los criterios que se siguen, legalmente establecidos, son los siguientes:

- Si no es posible eliminar el riesgo, aislarlo o aminorarlo, se seleccionará el EPI adecuado al riesgo frente al que se quiere proteger.
- El EPI deberá de llevar un marcado en el que figurará con claridad las siglas CE de la Comunidad Europea, una numeración que identifica al equipo y algunos símbolos que alertan de la protección que ofrece. La explicación de todo ello deberá indicarse en el folleto que se entrega con el equipo y que estará escrito en castellano.
- La comodidad y la facilidad en el uso son aspectos importantes para considerar. Hay que hacer compatible la seguridad con la comodidad. El objetivo al entregar un EPI es que se use y prevenir riesgos y evitar accidentes.

Un EPI incómodo o que haga sentirse al trabajador ridículo, no se suele usar. Los equipos de protección individual, los seleccionará el SPP de la empresa en base al cumplimiento del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por lo trabajadores de equipos de protección individual y relacionado con los peligros y riesgos identificados en las diferentes Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo (Martínez Rusiñol, 2017)

4.9.- Formación e información en materia preventiva para todo el personal de la empresa

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Los trabajadores recibirán también, todas las informaciones necesarias en relación con:

- a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c. Las medidas adoptadas en materia de emergencias.

El personal a través del boletín interno mensual, en el apartado de prevención informa desde el SPP de la empresa, publicara mensualmente recomendaciones en materia preventiva para que los trabajadores y trabajadoras se mantengan informados en acciones seguras y de esta forma evitar posibles accidentes de trabajo, lesiones, conductas inseguras en su actividad laboral diaria, pudiendo ser recabadas de posibles accidentes que hayan ocurrido en ese mes por algún trabajador o trabajadora de la empresa y de esta forma podrá ser evitado por el resto de la plantilla.

La formación en materia de PRL, cuando es convocada por la empresa, el personal que tenga que asistir y este se encuentre en jornada laboral, la asistencia a los diferentes cursos, charlas, jornadas formativas, etc., son obligatorias no pudiéndose los empleados negar a la asistencia, si no es por motivos bien justificados o de fuerza mayor (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT, 2000)

4.10.- Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Debe existir un plan de autoprotección en el centro de mantenimiento y talleres y a su vez un plan de medidas de emergencias y primeros auxilios, para las oficinas y resto de centros de trabajo de la organización, por medio, del que se deben realizar los ejercicios de simulacros anuales para el entrenamiento de los equipos de emergencia e intervención de cada uno (Iberley, 2024)

4.11.- Investigación de accidentes

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

4.11.1.- Estadísticas de siniestralidad de la empresa

La organización ha tenido una siniestralidad laboral durante el año 2023, de 29 AT¹² y 0 enfermedades profesionales, en las siguientes gráficas facilitadas tanto por el SPP como por la mutua de accidentes de trabajo de la empresa, podemos ver descrita la siniestralidad, tanto; por la tipología de los AT, edad, género, tipo de gravedad, lugar, partes del cuerpo afectada, categoría profesional, antigüedad en la empresa, etc. (Asas Toapanta, 2013)

¹² Accidentes de trabajo

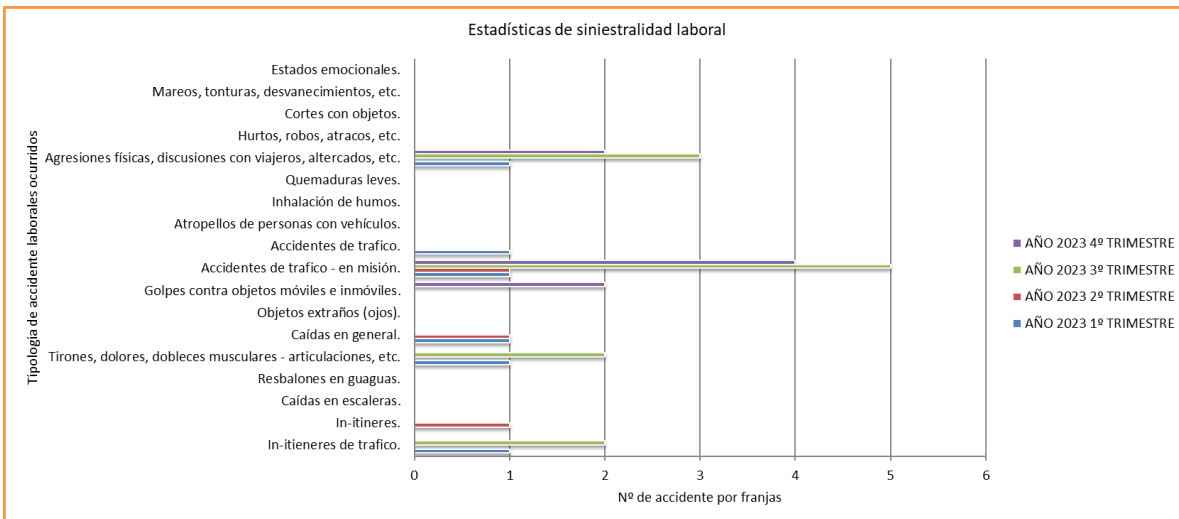


Fig. 5 Estadísticas de AT año 2023 de GLOBAL

4.11.2.- Accidentes de trabajo con baja

En esta presentación podemos ver los datos de siniestralidad generales de la empresa durante el año 2023, que han afectado en total a 29 trabajadores, separados por género con 24 hombres y 5 mujeres, el lugar donde han ocurrido los mismos dentro de la jornada laboral y los que han sido durante el trayecto desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa y la calificación de los mismos según su gravedad. Podemos observar que existen una diferencia de los accidentados por género, debido a que la plantilla de la empresa actualmente está bastante masculinizada.



Fig. 6 Descripción de los accidentes con baja, por genero, lugar y gravedad – Fuente: Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.3.- Tramos de afectación por edades

En esta presentación se nos detalla los tramos de edad de los trabajadores y trabajadoras de la organización que han sufrido accidentes de trabajo durante el año 2023 que han sufrido accidentes de trabajo, como podremos comprobar que un 31% de las personas accidentadas tienen más de 49 años, el 55% tiene entre tienen edades comprendidas entre los 35 a 49 años y el 14% son de menos de 35 años, con lo cual el porcentaje más elevado se concentran en la franja de edad de los 35 a 49 años debido a que la mayor parte de la plantilla de la empresa esta en esta franja de edades.



Fig. 7 Descripción de la franja de edades de los trabajadores y trabajadoras accidentados – Fuente: Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.4.- Accidentes de trabajo con baja – región anatómica

En esta presentación podemos valorar la región anatómica donde los accidentes sufridos por el personal de la empresa, han afectado a distintas partes del cuerpo, segregadas por género las lesiones han afectado mayormente a la parte de cuello y cabeza.



Fig. 8 Descripción de los accidentes con baja, por genero, lugar y gravedad – **Fuente:** Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.5.- Lugar y agente material

En esta presentación nos define los lugares de trabajo por género más frecuentes con son en el desplazamiento mientras realizan la jornada laboral ya que al ser los accidentados conductores/as de autobuses son puestos de trabajos móviles, su centro de trabajo es la vía pública por donde transitan, no desarrollando su actividad laboral en centros de trabajo fijos, donde los principales agente material han ocurrido conduciendo vehículos industriales como son los autobuses de la flota de la empresa.

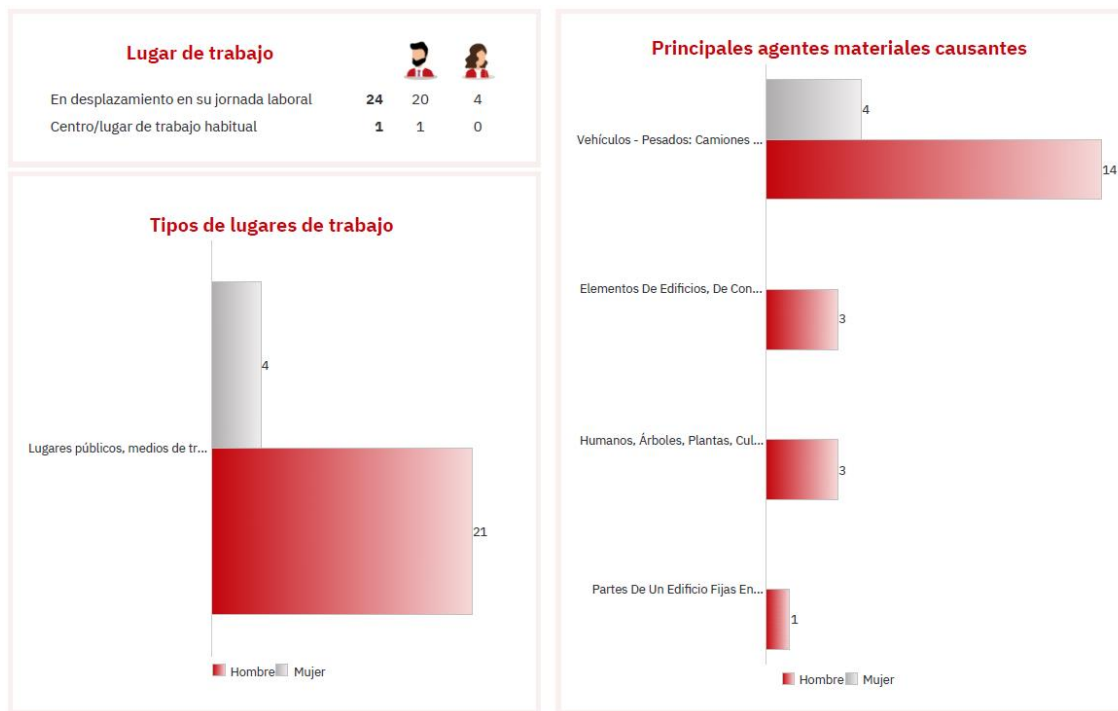


Fig. 9 Descripción de los accidentes lugares y agentes materiales que los ocasionan – Fuente: Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.6.- Accidentes de trabajo con baja – condiciones sociolaborales

En esta presentación podemos ver como los accidentados definidos por género y que la totalidad son con la categoría profesional de conductores/as, ya que son el mayor porcentaje del personal que componen la plantilla de la compañía, nos hace referencia a la antigüedad de los afectados son hombres que están en la franja de los 5 a 10 años, seguido de los que tienen más de 10 años de antigüedad, todo el personal tiene contrato indefinido, en tramos de edad de 35 años en adelante tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

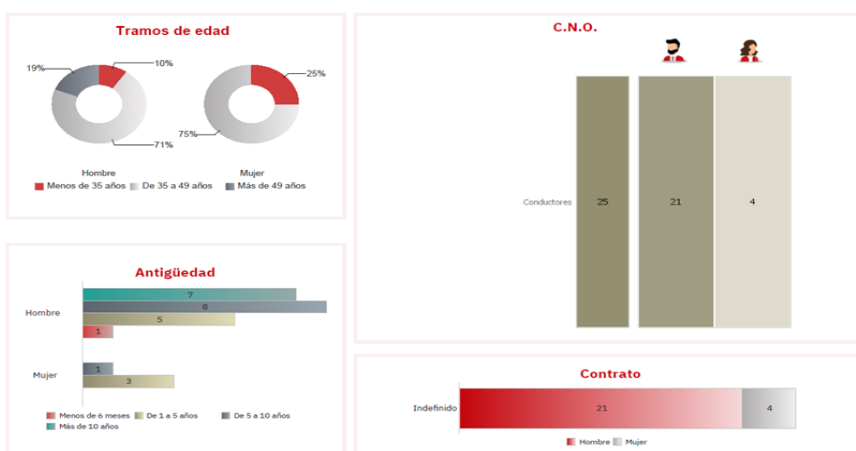


Fig. 10 Descripción de los accidentes según sus condiciones sociolaborales – Fuente: Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.7.- Accidentes de trabajo con baja – distribución temporal

En esta presentación podemos observar que la jornada laboral donde ocurren más accidentes con mayor frecuencia en finalizado la misma (7ª hora), por día de la semana son mayormente durante el fin de semana en este caso los sábados en el caso de los hombres y los viernes en las mujeres, esto puede ser debido a la acumulación de jornadas laborales cuando se van acercando los días que le tocan del descanso semanal asignado (2 días consecutivos a la semana).

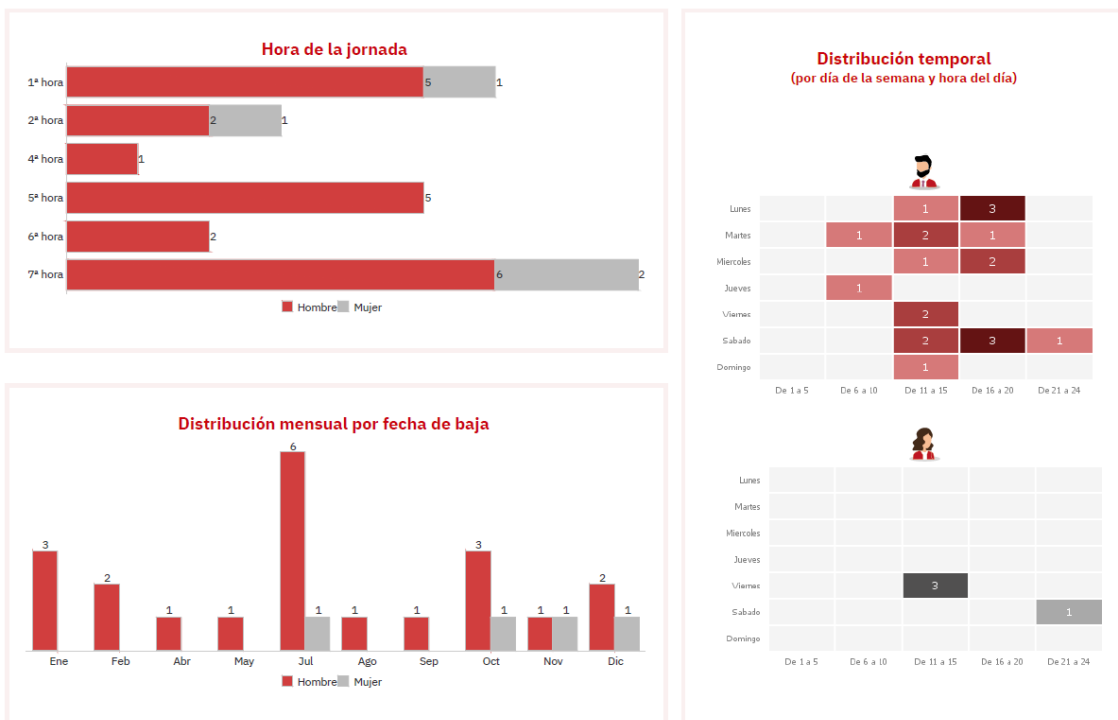


Fig. 11 Distribución temporal de los accidentes laborales del personal – Fuente: Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.8.- Accidentes de trabajo con baja – trastornos musculoesqueléticos

En esta presentación podemos visionar el tipo de accidente sufrido por el trabajador/a, según su actividad física que realiza como puede ser la conducción de autobuses, la categoría profesional del personal afectado y la parte del cuerpo a la que le genera un trastorno musculoesquelético como el cuello y la espalda tanto a los hombres como la mujeres por la posición cuando ocurre el accidente al estar sentados en el puesto de conducción del vehículo.

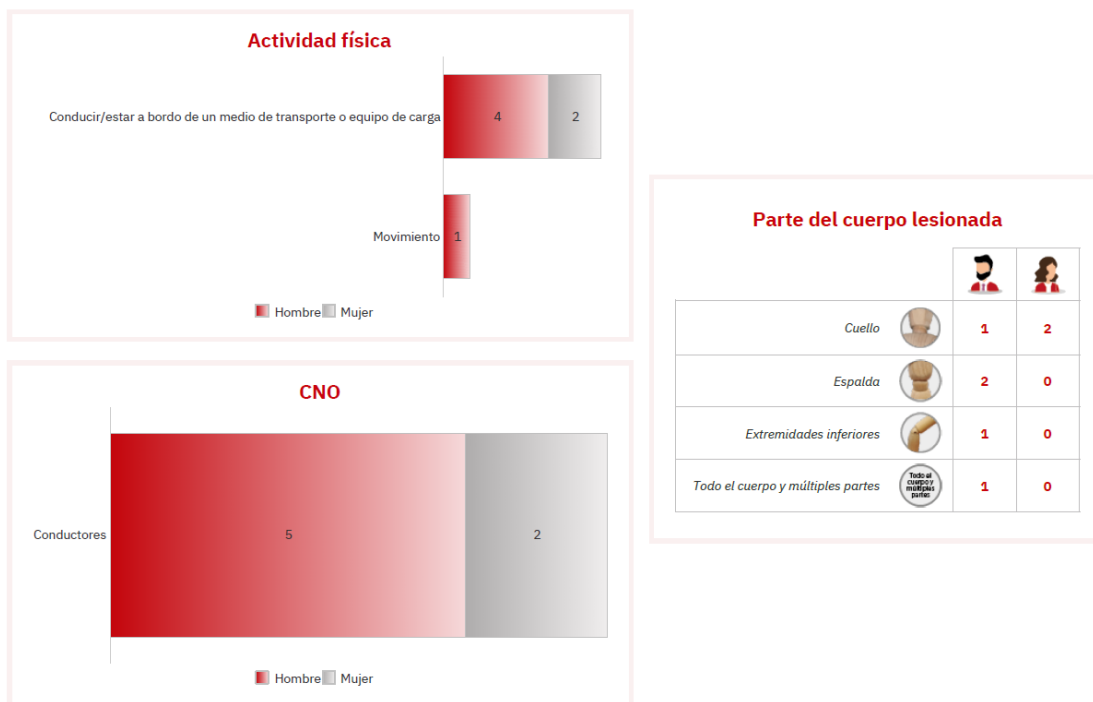


Fig. 12 Descripción de las zonas de afección del personal accidentado, respecto a la actividad física que realizan – **Fuente:** Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.9.- Accidentes de tráfico con baja

En esta presentación podemos valorar los accidente de tráfico y momento en el que ocurren los mismos, vemos la descripción del accidente de tráfico si ha sido in itinere con su vehículo particular cuando realiza el traslado para empezar o terminar su jornada laboral, y cuando son realizando su actividad laboral como conductor/a de autobuses, con estos datos vemos que los accidente trafico en in itinere son muy bajos y los ocurridos por el desempeño de actividad y por la cantidad de horas seguidas que están conduciendo la probabilidad de sufrir accidente de tráfico es mayor, los día de la semana con un ligero incremento son los viernes y sábados, durante la 1ª y 7ª hora de la jornada laboral.

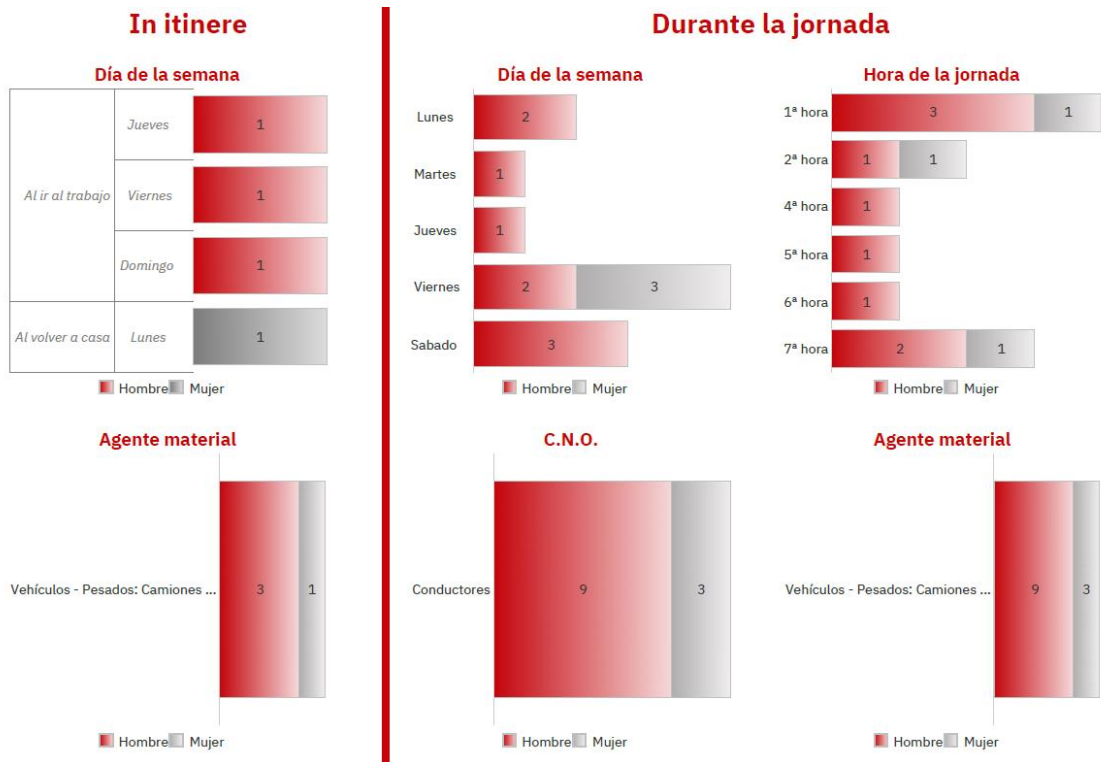


Fig. 13 Descripción de los accidentes de tráfico ocurridos dentro y fuera de la jornada laboral – **Fuente:** Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

4.11.10.- Accidentes con baja – in itinere

En esta podemos ver los agentes materiales junto con las categorías profesionales, donde de los 4 accidente in itinere que han ocurrido en la organización durante el año 2023, todos ha sido en el personal de departamento de producción (conductores/as) que son la mayor parte de la plantilla al ser su actividad una empresa que se dedica al transporte regular de viajeros por carretera, y ninguno accidente de esta índole entre el personal de administración y mantenimiento y talleres.

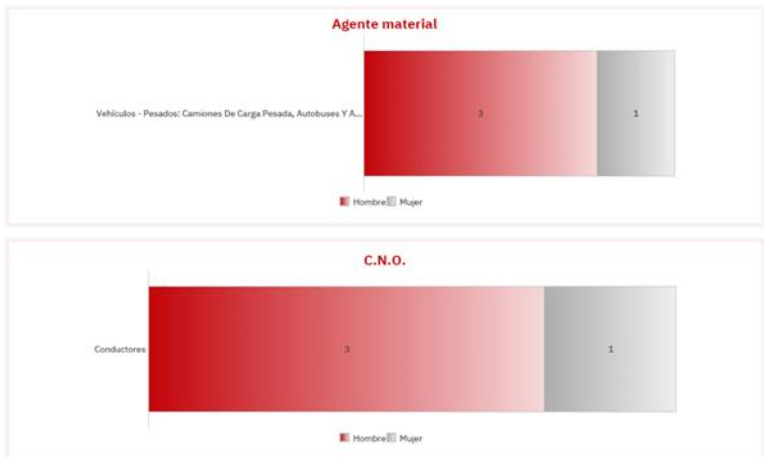


Fig. 14 Descripción de los accidentes de tráfico in itinere – **Fuente:** Mutua de Accidentes de trabajo FREMAP

(Mutua de Accidentes de Trabajo FREMAP, 2024)

Todos los accidentes e incidentes ocurridos en la empresa, el SPP se debe realizar el correspondiente informe de investigación sobre las causas que lo han podido ocasionar, se remitirá inmediatamente a cada uno de los Delegados/as de Prevención para su conocimiento e información sobre los hechos sucedidos, el modelo de informe de investigación tal y como se describe en el documento del **anexo II**.

Si a raíz de la investigación del accidente se observan cambios o situaciones destacables respecto a la evaluación inicial de riesgos del puesto de trabajo, se avisará al Servicio de Prevención para revisar dicha evaluación. No obstante, se adoptarán las medidas preventivas propuestas en el apartado correspondiente de la investigación del accidente.

Como objetivo fundamental de la entidad es minimizar en todo momento la siniestralidad laboral, e ir reduciendo, proponiéndose unos objetivos de mejora anuales, con la finalidad de proteger el bienestar, la salud y seguridad de todo su personal. Desde su compromiso con el cumplimiento estricto de la normativa laboral vigente, la mejora continua de las condiciones laborales y como no puede ser de otra manera su RSC.

(Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST, 2024)

4.12.- Riesgo grave e inminente

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

- ✚ Informar lo antes posible a todo el personal afectado acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- ✚ Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- ✚ Disponer lo necesario para que el trabajador/as que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

El personal tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

(Basterra Hernández, 2024)

La plantilla a través del boletín mensual que les va adjuntado a su nómina personal, en el apartado de prevención informa tienen a su disposición tanto las direcciones de correo electrónico como los números de teléfono de todos los miembros de Servicio de Prevención Propio, para que contacten con los mismos y puedan consultar dudas, aportar sugerencias, comunicar deficiencias, factores de riesgos peligrosos (Nalanda, 2023)

4.13.- Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos. Por ello, establecerán los medios de coordinación necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a su respectivo personal.

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Cualquier departamento de la empresa, que contrate o subcontrate obras y servicios, a cualquier empresa externa, para realizar dentro de los centros de trabajo de la empresa, tiene que comunicarlo obligatoriamente antes de que empiecen los trabajos al Servicio de Prevención Propio de la empresa, para realizar una óptima coordinación de la actividad laboral de los trabajos que se vayan a realizar en cada momento. Darle de alta a la actividad contratada en el programa de GCAE¹³ que la empresa tiene.

El director/a del área de mantenimiento y talleres, a través de los encargados del taller, o asignará dentro del mismo a un trabajador/a, para que controle al personal y empresas subcontratadas, para que cumplan con las normas de seguridad y salud, la señalización de seguridad, el uso de los equipos de protección personal adecuados a la tarea que está realizando y/o le hayan encomendado dentro de los centros de trabajo de la empresa tal y como el Coordinador de PRL de la empresa le informe en cada momento, también sobre el programa de gestión de la documentación de acceso a los centros de trabajo que la empresa actualmente utilizando una plataforma de gestión de CAE, para controlar las contratadas o subcontratadas que accedan a los

¹³ Gestión de la coordinación de actividades empresariales

centros de trabajo de la empresa. Consultando siempre los procedimientos de trabajo y de seguridad realizado y publicados por el SPP, para un mejor control de la legislación vigente y de la implantación del SGPRL de la organización (Mutua FREMAP, 2018)

4.14.- Protección del personal especialmente sensible

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias (Quirónprevención, 2018)

La prevención de riesgos en la empresa no puede ser aplicada de la misma forma a toda la plantilla, se debe valorar y evaluar los riesgos desde la perspectiva de género. Las medidas de seguridad y salud laboral tienen que ser adaptadas a las características no solo de los puestos, sino también de las personas trabajadoras (Blázquez Agudo, 2020)

4.15.- Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

Con excepción, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud de la plantilla puede constituir un peligro para el mismo, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En este caso están incluidas las categorías profesionales de la empresa, como serían las del conductor/a-perceptor/a y todo el personal de mantenimiento y talleres, su reconocimiento tendrá carácter de obligatorio y con una periodicidad anual.

El personal del departamento de administración, mandos intermedios y servicio de inspección, su reconocimiento tendrá carácter de voluntario y con una periodicidad bianual, aunque desde la dirección de recursos humanos se oferta que toda la plantilla se realice su reconocimiento médico periódico de forma anual, para llevar un mejor control de su estado de salud y su bienestar sean las óptimas y en igualdad de condiciones para todos los empleados.

Las medidas de vigilancia de la salud del personal se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información.

En los reconocimientos médicos anuales las pruebas de detección de sustancias prohibidas, de abuso e incompatibles con los puestos de trabajo, se ofrecerán de forma voluntaria a todo el personal de la empresa, indistintamente al puesto de trabajo que realicen en cada momento.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la plantilla.

El acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario u otros sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora.

El empresario u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la plantilla para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (Ministerio de Sanidad, 2024)

Según los estudios realizados por las unidades de salud laboral, en los reconocimientos médicos periódicos realizados a la plantilla de conductores profesionales, las patologías médicas que más comunes que suelen sufrir por su actividad laboral, son; dolores de espalda, diabetes alteraciones de estómago, hipertensión, alteraciones cardiovasculares, defectos visuales y de audición, trastornos, derivados del sedentarismo, trabajos a turnos y nocturnos, falta de actividad física, etc... (Basantes Vaca y otros, 2017) (Gil Hernández, 2018)

4.16.- Cauces de comunicación en la empresa en materia de PRL

Para garantizar una buena comunicación dentro de todos los estamentos de la empresa en relación con la seguridad y salud de todo el personal, se relaciona por orden de preferencia los canales válidos de comunicación que actualmente se encuentran vigentes dentro de la empresa:

- Comunicado por correo electrónico al departamento correspondiente.
- Comunicado interno en los tableros de anuncios de los centros de trabajo, para la información, y el mismo comunicado interno se remite al mismo tiempo a las cuentas personales de email internas de toda la plantilla de la empresa.

- Información en el boletín interno mensual que se le adjunta a todos los trabajadores de la empresa, el cual se envía mensualmente al email personal de empresa que tiene toda la plantilla, creado para todas las comunicaciones que realiza la misma.
- Por carta-comunicado personal a la plantilla afectado, por medio de la valija interna a su centro de trabajo de referencia.
- Por SMS, teléfono comunicándose verbalmente al trabajador/a, a través de los teléfonos móviles entregados por la empresa a y cada uno de los trabajadores/as.

4.17.- Modalidad Preventiva

De acuerdo con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y de conformidad con el capítulo III del R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, la empresa ha establecido la organización preventiva a través de la creación de un Servicio de Prevención Propio debe asumir con sus medios las cuatro disciplinas preventivas de Seguridad en el Trabajo, Vigilancia de la Salud, Ergonomía y Psicología e Higiene Industrial, si no es posible asumir con su medios propio debe elegir como mínimo dos disciplinas preventivas y el resto deben contratar por medio de alguna de las entidades privada de gestión de la PRL por medio de un contrato o concierto de colaboración y en colaboración con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), que le cubra las disciplinas preventivas no asumidas por la empresa (Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, 2024)

4.18.- Recursos Necesarios

Además de los medios humanos antes indicados como propios de la empresa, el Servicio de Prevención Ajeno cuenta con los equipos de medición, analíticos y de evaluación necesarios para desarrollar la actividad preventiva en la empresa, en las disciplinas contratadas de Vigilancia de la Salud, Ergonomía y Psicología, así como las mediciones de Higiene Industrial que se tengan que realizar, según se acuerden en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el Servicio de Prevención Propio, cualquier actuación que requiera la empresa en materia preventiva de todas las disciplinas preventivas.

4.19.- Política Preventiva

La dirección de la empresa, dentro de su natural preocupación por la seguridad y salud de sus trabajadores, no solo pretende dar cumplimiento a las prescripciones establecidas por la Ley en materia de prevención de riesgos laborales, sino que además aspira, aprovechando dicho cumplimiento, a mejorar en todo lo posible las condiciones de vida laboral de todas las personas que forman parte de su plantilla.

Para alcanzar dichos objetivos, entendiendo que la mejora de la actividad debe ser continua, la Dirección de la empresa, se compromete a:

- ✚ Cumplir con todos y cada uno de los preceptos establecidos en las leyes y reglamentos de aplicación en materia de prevención.
- ✚ Comprometer a la organización en el cumplimiento de todos los requisitos preventivos y legales a través de la información, formación, consulta y participación de su personal.
- ✚ Analizar los procesos, técnicas y materias primas utilizadas eligiendo aquellos que generen menos riesgos a los trabajadores.
- ✚ Fomentar la participación de su plantilla, a través de los órganos de representación establecidos para ello, en todos aquellos aspectos que afecten a la seguridad y salud de sus trabajadores.
- ✚ Asignar recursos técnicos, humanos y económicos suficientes en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✚ Crear una cultura positiva en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✚ Integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.

(Morillo, 2024)

4.20.- Política preventiva en referencia al Plan de Movilidad

Se incluyen dentro de la Política Preventiva de la Empresa los siguientes principios, que buscan mejorar de forma integral la seguridad en todos los modos de transporte y la seguridad vial y reducir los riesgos de accidentes laborales (in-misión e in-itinere):

- Compromiso de introducir las medidas relacionadas con la Movilidad Vial dentro de las medidas de recursos humanos, logística, transporte, formación y comunicación de la empresa.
- Incluir la Movilidad vial dentro de la integración de la prevención en la organización de la empresa, se desarrollará de forma, que cualquier trabajador/a que asuma o al que se le confíe la realización de una tarea con mando sobre otros, tiene la obligación de cumplir, hacer cumplir y exigir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa.
- Minimizar el riesgo de accidente in-misión e in-itinere mediante la introducción de medidas técnicas u organizativas, como son el fijar los distintos centros de trabajo del personal que están repartidos por los distintos municipios de la isla, lo más cerca de los domicilios particulares y así que el traslado sea el menor posible (tanto en tiempo como en distancia).
- Actuar sobre la opción modal de los desplazamientos de empleados, adoptando medidas de incentivación de transporte colectivo y transporte público.

El Plan de Movilidad Vial podrá ser complementado con diferentes medidas dentro de las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

4.21.- Política preventiva en referencia al control preventivo de sustancias de abuso

SALCAI-UTINSA S.A., en su condición de empresa de transporte interurbano regular de viajeros por carretera, tiene la obligación legal -así como cada uno de sus trabajadores- de velar, tanto por la propia seguridad de estos, en cada uno de sus puestos de trabajo como por la de aquellas personas a las que puede afectar la actividad profesional de aquellos, en aras a minimizar las situaciones de riesgo.

En este contexto, adquiere especial significado y relevancia verificar el estado del posible consumo de sustancias por los trabajadores/as que de una u otra forma, estén relacionados bien de forma directa con la Seguridad Vial, bien con los mantenimientos del material móvil, o con las infraestructuras o instalaciones, dado el riesgo que de ello se podría derivar para el propio personal, y para terceras personas, a los cuales les pueda afectar su actividad profesional, en referencia a la mejora de la seguridad de todos.

En aras a cumplir con los criterios establecidos al respecto, por nuestra Jurisprudencia Constitucional y Legalidad Ordinaria, procede establecer las condiciones en que se deberán llevar a cabo la práctica de Las pruebas tendentes a efectuar tales controles, a fin de garantizar, en todo caso, tanto el respeto a la intimidad y dignidad de todo el personal, como a la confidencialidad de los datos obtenidos a través de aquellas, al tiempo de causar las menores molestias a la plantilla, con su práctica.

Esta política se enfoca en los problemas relacionados con el consumo de sustancias que pueden ir en detrimento del rendimiento, la asistencia al lugar de trabajo, el comportamiento, la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo.

El Programa está destinado a:

1. Garantizar la seguridad propia y ajena.
2. Disminuir los riesgos derivados del uso indebido de sustancias.
3. Indicar aquellas condiciones de trabajo que pueden incidir en el consumo de drogas.
4. Favorecer pautas y hábitos de vida saludables.
5. Ayudar a establecer pautas de consumo responsable.
6. Mejorar la salud de los trabajadores de la empresa.

La rehabilitación profesional constituye una oportunidad para que las personas rehabilitadas puedan:

1. Establecer o restablecer sus hábitos de trabajo.
2. Mejorar su bienestar físico y social.
3. Recuperar la confianza en sí mismo.
4. Mejorar las condiciones sociales y familiares.

(Bernabeu Rocamora, 2018)

4.22.- Declaración de Principios e intenciones en prevención de riesgos laborales por parte de la empresa

La empresa SALCAI-UTINSA S.A., tiene como objetivo general prioritario alcanzar la más alta cota posible en la seguridad y salud de sus empleados que son su recurso más importante. Para ello cumplirá con toda la legislación vigente en prevención de riesgos laborales y, además, establecerá y apoyará todas las acciones precisas para lograr una mejora permanente de la acción preventiva.

Para lograr el objetivo general citado, se ha implantado y se mantendrá al día el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la empresa.

La empresa promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa.

Es responsabilidad de todos los departamentos y empleados de la empresa, el cumplimiento de los elementos que componen el sistema de gestión. Las responsabilidades específicas de los directores de departamento se establecen en el plan de prevención y en los procedimientos e instrucciones operativas correspondientes.

Todo el personal con mando, asegura unas correctas condiciones de los trabajadores y trabajadoras a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función.

SALCAI-UTINSA S.A., establecerá los medios y recursos precisos para procurar una formación e información en materia preventiva a todos los miembros de la organización, sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.

La empresa establecerá los procedimientos adecuados que garanticen a los representantes de la plantilla, el derecho de consulta y participación en la actividad preventiva.

Analizamos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato.

Nuestra empresa asume lo expuesto anteriormente como garantía de pervivencia y crecimiento de la misma.

4.23.- Nota Final

La Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, establece como punto de partida de la prevención en la empresa, la elaboración del Plan de Prevención.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, integra aquellas herramientas necesarias para la gestión y aplicación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

El Real Decreto 604/2006 establece la obligación de integrar el contenido de este documento en el sistema general de gestión de la organización, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

Por ello se hace indispensable que dicho plan se mantenga actualizado en todo momento teniendo en cuenta los cambios organizativos de la empresa y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores y trabajadoras en la prestación de sus servicios. Asimismo, se deberá comunicar al Servicio de Prevención Propio sobre la incorporación o presencia de personal especialmente sensible (como embarazadas y/o en periodo de lactancia, menores de edad, discapacitados físicos o psíquicos, etc..) a la mayor brevedad posible.

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

(Guaguas Global S.A., 2024)

5.- CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PARA EL SECTOR

Las conclusiones e implicaciones de tener un buen plan de prevención de riesgos laborales en el sector del transporte de viajeros son fundamentales por varias razones:

Una mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, de un plan de prevención de riesgos laborales bien implementado garantiza que se identifiquen y mitiguen los riesgos asociados con el trabajo diario. Esto no solo protege a los empleados de sufrir posibles lesiones y enfermedades de su actividad laboral, sino que también reduce la posibilidad de accidentes que podrían afectar a los pasajeros.

El cumplimiento normativo, donde el sector del transporte está altamente regulado, y un buen plan de prevención ayuda a cumplir con las leyes y regulaciones nacionales y autonómicas. Esto evita sanciones legales y mejora la reputación de la empresa, como marca de empleador.

Una mejor eficiencia operativa, al prevenir incidentes y accidentes, minimizan las interrupciones en las operaciones, las bajas laborales ocasionada con la siniestralidad, lo que lleva a una mayor eficiencia y confiabilidad en el servicio ofrecido a los viajeros.

La sostenibilidad económica, donde los costos asociados con los accidentes laborales, como indemnizaciones, reparaciones y multas, pueden ser significativos. Un plan efectivo de prevención puede reducir estos costes y contribuir a una mayor sostenibilidad económica y financiera de la empresa.

En relación con las implicaciones para el sector del transporte regular de viajeros por carretera, podemos definir lo siguiente;

Competitividad en el mercado: Las empresas con buenos planes de prevención son vistas como más confiables y seguras, lo que puede ser un factor diferenciador en el mercado.

Atracción y retención de talento: Los trabajadores prefieren empresas que se preocupan por su bienestar, lo que puede ayudar a atraer y retener a los mejores profesionales del sector.

Responsabilidad social corporativa: Un enfoque proactivo en la prevención de riesgos laborales demuestra un compromiso con la responsabilidad social, lo que puede mejorar la imagen pública de la empresa.

La implementación de un plan de prevención en el sector del transporte de viajeros implica varios pasos clave:

Evaluación de riesgos: Identificar los riesgos específicos del sector, como accidentes de tráfico, lesiones por manipulación de equipaje, exposición a sustancias peligrosas, estrés laboral, gestión de conflictos del trato con el público, entre otros.

Formulación del plan: Desarrollar un plan que incluya medidas preventivas y correctivas, protocolos de actuación en caso de emergencia, programas de formación y sensibilización para los trabajadores y trabajadoras.

Formación del personal: Capacitar al personal de la organización en prácticas de trabajo seguras, uso de equipos de protección individual, y procedimientos de emergencia.

Implementación de medidas técnicas: Instalar sistemas de seguridad en los vehículos, como limitadores de velocidad, sistemas de detección de fatiga, y equipos de primeros auxilios.

Control y revisión: Realizar seguimientos periódicos para asegurar que las medidas implementadas son efectivas y realizar ajustes según sea necesario, dentro del plan de mantenimiento de flota.

Comunicación y participación: Involucrar a los empleados en el proceso de prevención y establecer canales de comunicación para reportar incidentes y sugerencias de mejora.

Auditorías y controles: Llevar a cabo inspecciones y auditorías regulares para verificar el cumplimiento del plan y la normativa vigente.

Registro y documentación: Mantener un registro detallado de todas las actividades de prevención, incidentes ocurridos y acciones correctivas tomadas.

Es importante que el plan de prevención sea específico para las necesidades y características del sector del transporte de viajeros y que se actualice constantemente para adaptarse a los cambios en las condiciones de trabajo y la legislación. Además, debe estar integrado en la gestión general de la empresa, contar con el compromiso de la dirección, de los representantes legales del personal y de todos los empleados.

(Sánchez Benito, 2022) (Campo Varela, 2014)

5.1.- Debilidades y orientaciones de mejora para el futuro

Como visión general de las posibles debilidades, soluciones y orientaciones de mejora para el futuro que podrían aplicarse en la organización SALCAI-UTINSA S.A. dentro de su SGPRL, a continuación, detallo las siguientes cuestiones;

5.1.1.- Posibles debilidades

Identificación y evaluación de riesgos: Puede haber una falta de identificación adecuada en la evaluación de los riesgos laborales presente en el lugar de trabajo, concretamente en lo relativo a la ficha de riesgos del puesto de trabajo del conductor/a-perceptor/a, relacionado con el trato con el público, que necesita una mejora en los procedimientos de actuación, ya que el estrés laboral y los riesgos psicosociales de los conductores y conductoras de autobuses que a menudo trabajan en horarios irregulares y pueden enfrentarse a situaciones estresantes, como es la congestión del tráfico o los pasajeros difíciles.

Solución: Realizar una evaluación de riesgos exhaustiva e integral que incluya todos los aspectos mencionados. Utilizar herramientas específicas y realizar consultas con los conductores y demás personal.

Formación y capacitación continua: El personal pueden no estar adecuadamente formado o capacitado en materia de prevención, en lo relativo al trato con el cliente y la gestión de los posibles conflictos en el trabajo que se pueden generar por ello.

Solución: Implementar programas de formación regulares y obligatorios sobre seguridad y salud laboral. Incluir temas como ergonomía, conducción segura, primeros auxilios y manejo de situaciones de emergencia.

5.1.2.- Orientaciones de mejora para futuro

Adopción de tecnología avanzada: Aumentar la implementación al resto de la flota de los sistemas de asistencia al conductor (ADAS), cámaras de grabación a bordo y sistemas de detección de fatiga para mejorar la seguridad en la conducción.

Promoción de una cultura de la seguridad: Fomentar una cultura organizacional orientada a la seguridad donde todos los empleados, desde personal de dirección, conductores/as, administrativos/as y personal de mantenimiento y talleres, estén comprometidos con la prevención de riesgos.

Evaluación continua: Aumentar los sistemas de controles y evaluación continua de las prácticas de seguridad, utilizando indicadores clave de rendimiento (KPI) para medir y mejorar la eficacia del plan de prevención.

Participación de los empleados: Involucrar a los empleados en la elaboración y mejora de los procedimientos de seguridad mediante la creación de comités de seguridad participativos como una comisión más dentro del Comité de Empresa.

Mejorar la señalización y ergonomía: Asegurarse de que todos los vehículos de la flota y los centros de trabajo cuenten con una señalización de seguridad y ergonómica para prevenir accidentes y lesiones laborales sobre todo las musculoesqueléticas derivas del sobreesfuerzo.

Las posibles soluciones y orientaciones de mejora para el futuro que podrían aplicarse en el PPRL de la empresa, para aumentar más si cabe la seguridad y salud de sus empleados, la prestación de un mejor servicio público de transporte más eficiente para la organización y seguro para sus clientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, D. (30 de abril de 2024). *Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*. 6conecta: <https://blog.6conecta.com/evaluacion-de-los-riesgos-y-planificacion-de-la-actividad-preventiva/>
- Asas Toapanta, J. F. (diciembre de 2013). *Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en la Empresa Miral Autobuses*. Tesis de Prevención laboral y seguridad industrial: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/6262>
- Basantes Vaca, D., Parra Ferié, D. C., García Dihigo, D. J., Noemia Jo de Carvalho, D. J., & García Martínez, I. (2017). Evaluación de los riesgos ocupacionales asociados a indicadores bioquímicos en conductores profesionales. *Rev Méd Electrón*(39), 33 - 42. <https://doi.org/https://www.medigraphic.com/pdfs/revmedele/me-2017/me171e.pdf>
- Basterra Hernández, M. (marzo de 2024). *Prevención de riesgos laborales y poder de dirección del empresario: el ius resistentiae del trabajador ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud*. Universidad de Alicante. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: <http://hdl.handle.net/10045/142127>
- Bernabeu Rocamora, S. (12 de septiembre de 2018). *Organización saludable vs organización tóxica*. Máster en PRL - Universidad Miguel Hernández de Elche: <http://hdl.handle.net/11000/5814>
- Blázquez Agudo, E. M. (2020). La necesaria asunción de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* (5), 5-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5151>
- Campo Varela, Á. (2014). *Seguridad y Prevención de Riesgos en el Transporte por Carretera*. Paraninfo, SA.
- Cortés Díaz, J. M. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales - Seguridad e Higiene del Trabajo 9ª edición*. Tébar S.L. https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=pjoYI7cYVVUC&oi=fnd&pg=PA3&dq=art%C3%ADculos+cient%C3%ADficos+sobre+las+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales&ots=fNAFB7jKnu&sig=8oE1eD7UDNmKwJxLksS2iW9mLho#v=onepage&q=art%C3%ADculos%20cient%C3%ADficos%20s
- Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. (30 de abril de 2024). *Modalidades de la organización preventiva*. <https://saludlaboral.org/portal-preventivo/conceptos-generales-de-la-prl/5-modalidades-de-organizacion-de-la-prevencion/>
- Gil Hernández, F. (2018). *Tratado de Medicina del Trabajo*. ELSEVIER. <https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kO1wDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=revistas+cient%C3%ADficas+sobre+planes+de+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+en+las+empresa+de+transporte+de+viajeros&ots=nqg3RHO-AA&sig=TfK6nZ5H7j14qVvFolf1nPvoExY#v=onepage&q&f=f>
- Guaguas Global. (30 de abril de 2024). *La empresa Global*. <https://guaguasglobal.com/empresa/>

- Guaguas Global. (30 de abril de 2024). *Política de calidad, medio ambiente, SST y seguridad vial*. <https://guaguasglobal.com/empresa/empresa-calidad-y-medio-ambiente/>
- Guaguas Global S.A. (29 de abril de 2024). *Política de Calidad, Medio Ambiente, SST y Seguridad Vial*. Calidad y medio ambiente: <https://guaguasglobal.com/empresa/empresa-calidad-y-medio-ambiente/>
- Iberley. (12 de abril de 2024). *Planes de emergencia, planes de autoprotección y medidas de emergencia y primeros auxilios*. Plan de autoprotección de empresa en materia de PRL: <https://www.iberley.es/temas/planes-emergencia-planes-autoproteccion-y-medidas-emergencia-y-primeros-auxilios-64025>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. (2000). *NTP 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva*. Nota técnica de prevención: www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_559.pdf/2161d582-5ba9-453e-bbe2-a350cc51174d?version=1.0&t=1614698533826
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. (octubre de 2016). *Guía para la compra de una máquina*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Guia+para+la+compra+de+una+máquina.pdf/7ce815cb-8960-4587-9dde-26d7252770a4>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST. (30 de abril de 2024). *Investigación de accidentes de trabajo*. Objetivos de la investigación: <https://www.insst.es/documents/94886/4155694/Tema%20.%20Investigaci%C3%B3n%20de%20accidentes%20de%20trabajo.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST. (30 de abril de 2024). *Las responsabilidades en materia de PRL*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.insst.es/documents/94886/3978182/Tema+21.+Las+Responsabilidades+en+PRL.pdf/13d11709-ada5-6283-d613-59baf5ef4eb9?t=1663571196765>
- Loor Macías, M. G., & Guilcapi Criollo, S. O. (2023). Gestión de riesgos laborales a través de estándares de prevención. *Revista InveCom / ISSN en línea:2739-0063*, 4(1), 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8435422>
- Martínez Rusiñol, E. (mayo de 2017). *Selección y Adquisición: Equipos de Protección Individual*. <https://www.insst.es/documents/94886/549601/Seleccion+y+adquisicion+EPI+CNCT.pdf/f794cb562-8318-4f1f-a590-5afe128174b1>
- Ministerio de Sanidad. (29 de abril de 2024). *Vigilancia de la salud de los trabajadores*. Salud laboral: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/home.htm>
- Morillo, I. (25 de mayo de 2024). *La cultura preventiva de endesa y su integración en la gestión empresarial*. Observatorio de Recursos Humanos. Artículo de revista de PRL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/2140/c196_OBS_RH_40_47_PRL.pdf

- Mutua de Accidentes de Trabajo FREMAP. (2024). *Estadísticas de siniestralidad laboral enero a diciembre 2023 de la empresa Salcai Utinsa S.A. GLOBAL*. Propia de la mutua FREMAP.
- Mutua FREMAP. (2018). *Manual de Coordinación de Actividades Empresariales*.
<https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.026%20-%20Manual%20de%20Coordinaci%C3%B3n%20de%20Actividades%20Empresariales.pdf>
- Nalanda. (7 de noviembre de 2023). *¿Qué es un riesgo laboral grave e inminente?*
<https://www.nalandaglobal.com/blog/que-es-un-riesgo-laboral-grave-e-inminente/>
- Proteval. (29 de abril de 2024). *El mantenimiento preventivo de la maquinaria industrial: Qué es, tipos, ventajas y beneficios*. <https://proteval.com/que-es-mantenimiento-preventivo-maquinaria-industrial-ventajas-y-beneficios/>
- Quirónprevención. (11 de octubre de 2018). *Trabajadores especialmente sensibles*. Riesgos en el puesto de trabajo, legislación en PRL, evaluación de riesgos laborales:
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabajadores-especialmente-sensibles>
- Salcai-Utinsa S.A. (21 de mayo de 2024). *Portal de transparencia*. Empresa:
<https://guaguasglobal.com/transparencia/>
- Sánchez Benito, J. Á. (2022). *Tesis Doctoral Universidad de Murcia*. Prevención de Riesgos Laborales en el Transporte por Carretera: Aspectos Cruciales:
<file:///C:/Users/acer/Downloads/Tesis%20Doctoral%20-%20Juan%20%C3%81ngel%20S%C3%A1nchez%20Benito.pdf>
- Servicio de Prevención Propio de GLOBAL. (2017). *Protocolo interno de control de sustancias de abuso*. Edición propia del Servicio Propio de la entidad.
- Servicio de Prevención Propio de Salcai-Utinsa S.A. (2022). *Plan de Prevención de Riesgos Laborales*. Documento interno propio.
- Universidad de Zaragoza. (9 de febrero de 2024). *Compra de máquinas y equipos de trabajo*. Unidad de Prevención de Riesgos Laborales: <https://uprl.unizar.es/seguridad-laboral/compra-de-maquinas-y-equipos-de-trabajo>

ANEXOS

Anexo I.- Tabla de control y seguimiento interno del SGPRL en la organización

ACTIVIDADES GENERALES	SI	NO PROCEDE	S.P.A.	EMPRESA S.P.P.	OBSERVACIONES
Plan de prevención de riesgos laborales					
Implantación del plan de prevención					
Evaluación de riesgos por factores de riesgos					
Evaluación de riesgos por puestos de trabajo					
Planificación de actividad preventiva					
Formación a los trabajadores					
Información a la plantilla					
Entrega y registro de Epi's					
Investigación de accidentes graves					
Investigación de accidentes leves					
ESTUDIOS DE SEGURIDAD					
Elaboración medidas de emergencia					
Implantación medidas de emergencia					
Evaluación de equipos de trabajo					
Coordinación actividad empresarial					
Evaluación de riesgos de personal especialmente sensible (menores, con alguna discapacidad y/o embarazadas)					
Presencia de recurso preventivo					
ESTUDIOS DE HIGIENE INDUSTRIAL					
Evaluación de la exposición al ruido					
Evaluación de la exposición a polvo					
Evaluación de la exposición termohigrométrica					
Otros estudios (humos, vapores, iluminación...)					
ESTUDIOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES					
Evaluaciones ergonómicas (fatiga física, posturas, manipulación manual de cargas...)					
Evaluaciones de riesgos ergonómicas en oficinas, talleres y conductores/as					
Evaluaciones de riesgos psicosociales (carga de trabajo, carga mental, estrés laboral, burnout, insatisfacción laboral, etc..)					
VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS					
LA GESTIONA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO					

Tabla 1. Control y seguimiento de la actividad preventiva - Fuente: Servicio de Prevención de GLOBAL

Anexo II.- Modelo de parte de investigación de accidentes de trabajo

Empresa		Sector		Dpto./Sección		Nº Empr.	
				Fecha A.T./E.P.		Hora del trab.	
						Hora del día	
LESIÓN PERSONAL				PÉRDIDA DE LA PROPIEDAD			
Nombre del lesionado		Tfno.	Edad	Identificación de la pérdida			
Categoría Profesional		Tiempo puesto de trabajo		Naturaleza de la pérdida			
Trabajo que realizaba		Parte del cuerpo lesionada					
Naturaleza de la lesión		Costes estimados en euros					
Objetos/Equipos/Sustancia que causó la lesión				Objetos/Equipos/Sustancia que causó la pérdida			
Persona con más control sobre el Objeto/Equipo/Sustancia				Persona con más control sobre el Objeto/Equipo/Sustancia			
Descripción	Describir claramente como sucedió el accidente (Incluir gráfico del accidente para los de circulación- No In itinere)						
Análisis	¿Qué actos, fallos en el acto y / o condiciones contribuyeron más directamente a este accidente?						
	¿Cuáles son la razones básicas o fundamentales para la existencia de estos actos y / o condiciones?						
GRAVEDAD POTENCIAL DE LAS PÉRDIDAS				POSIBILIDAD DE REPETICIÓN			
Muy grave <input type="checkbox"/> Grave <input type="checkbox"/> Leve <input type="checkbox"/>				Frecuente <input type="checkbox"/> Ocasional <input type="checkbox"/> Raro <input type="checkbox"/>			
Prevención	¿Qué acción se ha adoptado o se adoptará para evitar la repetición?						
Investigado por		Fecha		Revisado por		Fecha	
Base AT mes anterior (+a)		Base H.Extras mes anterior (-a)		(A)= +a-a			
Media Horas Extras <12 meses (B)		B.R.=(A/Días cotizados)+(B)		75% ^s /BR			

Tabla 2. Modelo de parte de investigación de accidentes de trabajo - **Fuente:** Servicio de Prevención de GLOBAL

Anexo III.- Procedimiento interno para la prevención del consumo de sustancias de abuso en el ámbito laboral.

“Campaña informativa sobre control preventivo de sustancias en el ámbito laboral”

SALCAI-UTINSA S.A., en su condición de empresa de transporte interurbano regular de viajeros por carretera, tiene la obligación legal -así como cada uno de sus trabajadores y trabajadoras- de velar, tanto por la propia seguridad de estos, en cada uno de sus puestos de trabajo como por la de aquellas personas a las que puede afectar la actividad profesional de aquellos, en aras a minimizar las situaciones de riesgo.

En este contexto, adquiere especial significado y relevancia verificar el estado del posible consumo de sustancias por los trabajadores/as que de una u otra forma, estén relacionados bien de forma directa con la seguridad vial, bien con los mantenimientos del material móvil, o con las infraestructuras o instalaciones, dado el riesgo que de ello se podría derivar para el propio personal, y para terceras personas, a los cuales les pueda afectar su actividad profesional, en referencia a la mejora de la seguridad de todos.

La filosofía de campaña

- ✚ La campaña no es un ejercicio de control disciplinario por parte de la empresa.
- ✚ Está consensuado por la Dirección y el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.
- ✚ Forma parte de la política de salud laboral en materia de drogodependencias de la empresa.
- ✚ Es de carácter confidencial, conforme al artículo 22 de la LPRL. Ninguna persona que participe en el tratamiento debe revelar datos del trabajador/a sin la expresa autorización por escrito del mismo. Los datos médicos sólo podrán ser utilizados para fines estrictamente terapéuticos.
- ✚ Es un programa integral, enfocado a la salud física y psíquica de todos los trabajadores/as vinculado a servicios internos y externos de la empresa, de tratamiento, rehabilitación y reinserción. Se estructura a través de diferentes programas mediante los cuales se abordará la prevención, el tratamiento, la rehabilitación y reinserción.
- ✚ El personal que participa, está debidamente formado y cuenta con acreditada experiencia profesional, que serían los servicios médicos de la empresa.
- ✚ Es gratuito. Los costes derivados de la implantación y funcionamiento del plan serán sumidos por la empresa y nunca recaerán sobre el trabajador.
- ✚ El programa es flexible y el tratamiento siempre será individualizado.

Objetivos

Esta política se enfoca en los problemas relacionados con el consumo de sustancias que pueden ir en detrimento del rendimiento, la asistencia al lugar de trabajo, el comportamiento, la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo.

El Programa está destinado a:

- Garantizar la seguridad propia y ajena.
- Disminuir los riesgos derivados del uso indebido de sustancias.
- Indicar aquellas condiciones de trabajo que pueden incidir en el consumo de drogas.
- Favorecer pautas y hábitos de vida saludables.
- Ayudar a establecer pautas de consumo responsable.
- Mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La rehabilitación profesional constituye una oportunidad para que las personas rehabilitadas puedan:

- Establecer o restablecer sus hábitos de trabajo.
- Mejorar su bienestar físico y social.
- Recuperar la confianza en sí mismo.
- Mejorar las condiciones sociales y familiares.

LAS DROGAS PUEDEN CAMBIAR TUS PLANES
métele mente y decide

El alcohol y las drogas pueden crear problemas en el trabajo

El alcohol y las drogas:

- Afectan negativamente a la salud física
- Afectan negativamente a la salud mental
- Afectan negativamente a la seguridad
- Afectan negativamente a la productividad





— Integrar la promoción de la salud en las políticas de salud y seguridad en el trabajo —

• 33

Anexo IV.- Procedimiento de gestión interna sobre los reconocimientos médicos anuales para todo el personal de la empresa

Control preventivo de sustancias de abuso

SALCAI-UTINSA S.A., en su condición de empresa de transporte interurbano regular de viajeros por carretera, tiene la obligación legal -así como cada uno de sus trabajadores y trabajadoras- de velar, tanto por la propia seguridad de estos, en cada uno de sus puestos de trabajo como por la de aquellas personas a las que puede afectar la actividad profesional de aquellos, en aras a minimizar las situaciones de riesgo.

En este contexto, adquiere especial significado y relevancia verificar el estado del posible consumo de sustancias por los trabajadores/as que de una u otra forma, estén relacionados bien de forma directa con la seguridad vial, bien con los mantenimientos del material móvil, o con las infraestructuras o instalaciones, dado el riesgo que de ello se podría derivar para el propio personal, y para terceras personas, a los cuales les pueda afectar su actividad profesional, en referencia a la mejora de la seguridad de todos.

En aras a cumplir con los criterios establecidos al respecto, por nuestra Jurisprudencia Constitucional y Legalidad Ordinaria, procede establecer las condiciones en que se deberán llevar a cabo la práctica de que las pruebas tendentes a efectuar tales controles, a fin de garantizar, en todo caso, tanto el respeto a la intimidad y dignidad de todo el personal, como a la confidencialidad de los datos obtenidos a través de aquellas, al tiempo de causar las menores molestias a la plantilla, con su práctica.

Con relación a los controles de la salud en general por su actividad en el trabajo y a su vez también los controles previos, a realizar en los reconocimientos médicos preventivos anuales para todo el personal de la empresa, se deberá observar lo siguiente:

- Se les informará a todos los trabajadores/as por parte de los **servicios médicos del servicio de prevención ajeno**, de que se le va a realizar también una prueba de control por medio de sistema y toma de muestra que se describe posteriormente:

Al objeto de determinar que dichas sustancias no están presentes en su organismo. El personal de la empresa deberá prestar su consentimiento expreso (firmando el documento informativo) a los **servicios médicos del servicio de prevención ajeno**, para la realización de dicha prueba (se realizará en la instalaciones del propio servicio de prevención, siempre garantizando la intimidad y la máxima confidencialidad de todo el personal), todo ello a su vez junto con el correspondiente



reconocimiento médico anual específico, en relación a la actividad profesional que cada trabajador/a desempeñe dentro de la empresa, para valorar su estado de salud y aptitud para su puesto de trabajo.

- Una vez realizado la revisión médica y prueba de control correspondiente, los **servicios médicos de la empresa**, emitirán en el tiempo que estimen oportuno, el informe de aptitud para el puesto de trabajo.
- En caso de que los resultados de la prueba de control de sustancias, diera positivo en algún trabajador/a, los **servicios médicos del servicio de prevención ajeno**, se podrán únicamente en contacto con el **servicio médico de la empresa (vía telefónica y por email)**, comunicando los resultados que hayan encontrado, siempre garantizándose la confidencialidad que se requiere al respecto.
- **El servicio médico de empresa**, sería el único encargado de ponerse en contacto lo antes posible con el trabajador/a afectado, concretando una reunión con el mismo en sus dependencias, comentando entre ambos las estrategias médicas que se puedan derivar, y proponer el camino a seguir para el estudio y la valoración con vistas a reconducir la situación que se haya detectado.
- Una vez estudiado y valorado **por el servicio médico de empresa** y en coordinación con los **servicios médicos del servicio de prevención ajeno**, se valorará el procedimiento más adecuado para la recuperación y la reincorporación del trabajador/a, nuevamente a su puesto de trabajo.

(Servicio de Prevención Propio de GLOBAL, 2017)

PROTOCOLO DE CONTROL INTERNO SOBRE EL CONSUMO DE SUSTANCIAS Y OTRAS ADICCIONES

1. **Ámbito del protocolo:** Dirigido a todo el personal de la empresa. Deberá informarse a los mismos de su existencia.
2. **Definiciones:**

Drogodependencia y adicciones a (Alcohol, drogas y Ludopatías): Se refiere que para poder ser diagnosticada como tal, la dependencia a sustancias ha de conllevar un patrón desadaptivo de consumo que conlleva malestar o deterioro (físico, psicológico o social).

Persona informador: Trabajador o trabajadora que informa de unos hechos, situación y persona/-s, al considerarse objeto de que pueda ser, consumidor de sustancias (perjudiciales para su salud y para la actividad profesional realiza), o con algún factor relacionado con las ludopatías.

Persona afectada: Persona respecto a la cual se ha informado de la posible adicción y/o que el afectado/a voluntariamente se pone en conocimiento del mediador.

Equipo mediador: Persona o personas designadas por la Dirección de la empresa y/o el CSSL, para alentar a la parte afectada y para ayudarla a alcanzar un acuerdo-solución mutuamente aceptable: **PERSONAL SANITARIO ESPECIALIZADO, PSICÓLOGOS o ESPECIALISTAS EXTERNOS EN ESTOS TEMAS.**
3. **Funciones y responsabilidades para informar:** Tanto de la Dirección, como de los Delegados de Prevención, Mandos Intermedios, trabajadores/as y de propio Mediador.
4. **Definición de:**
 - **Mediador:** Médico de Empresa y Miembro del CSSL
 - **Teléfonos de contacto:**
 - **Dirección de email para comunicaciones:** mediacion@guaguasglobal.com
5. **Procedimiento de actuación:**

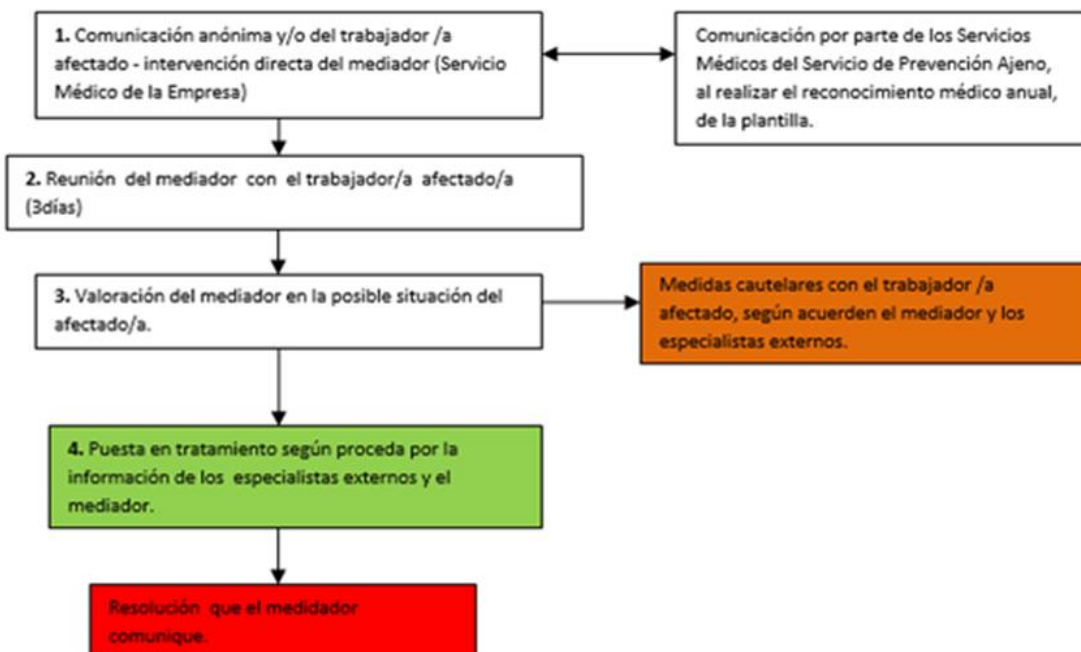


Fig. 15. Resumen del protocolo interno de control de sustancias de abuso y adicciones – Fuente: Servicio de Prevención de GLOBAL

Anexo V.- Procedimiento interno para la prevención del acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo

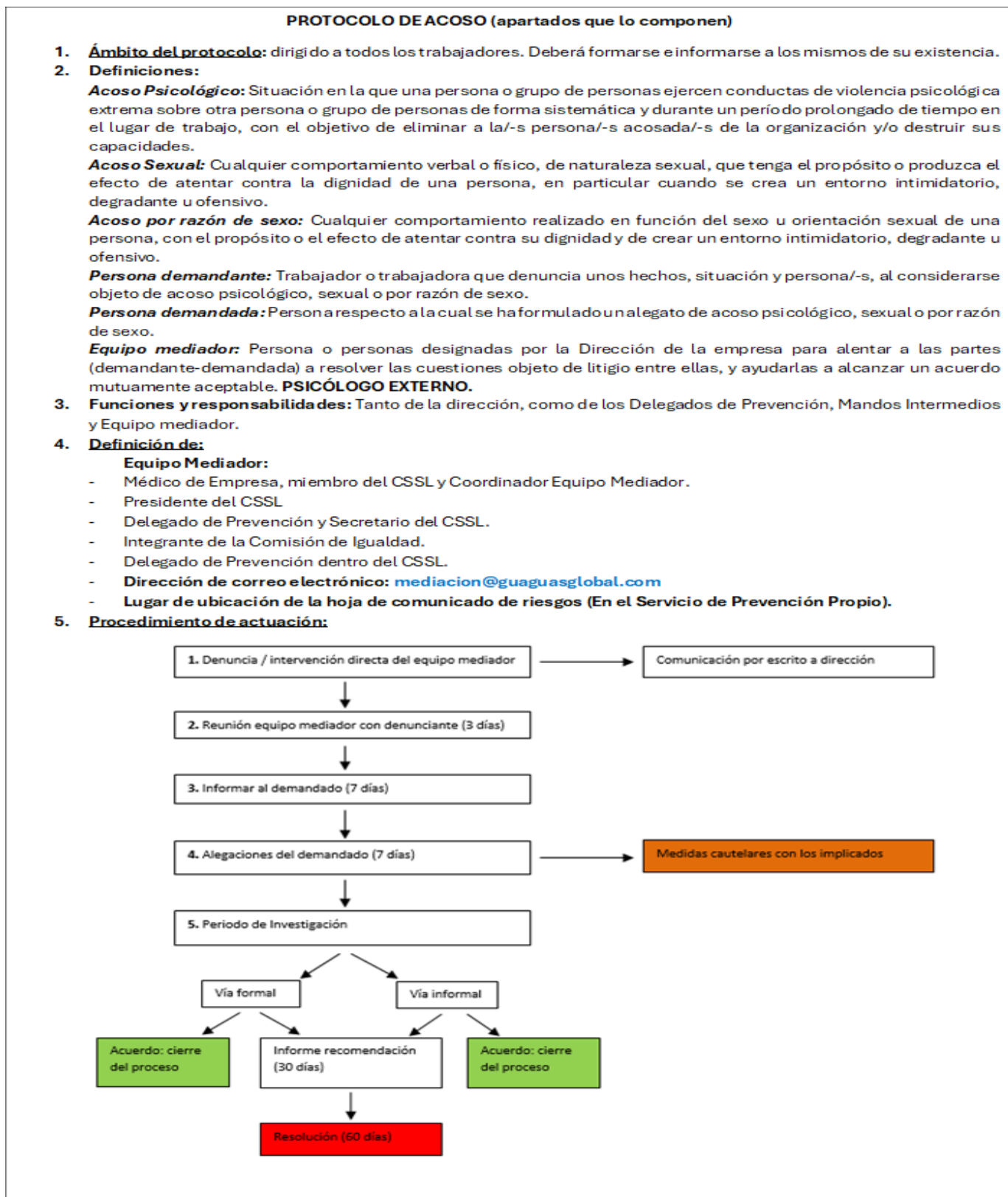


Fig. 16. Resumen del protocolo interno de control de situaciones de Acoso Laboral, Acoso Sexual o por Razón de Sexo –

Fuente: Servicio de Prevención de GLOBAL