



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EL PLAN DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES. SU
IMPLANTACIÓN EN UNA EMPRESA
DE COSMÉTICOS”**

FABIOLA HERRERO MONGIL

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, 2022**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2021-2022.

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES. SU IMPLANTACIÓN EN UNA EMPRESA
DE COSMÉTICOS”**

**Trabajo presentado por: FABIOLA HERRERO
MONGIL**

Tutor: ANA MARIA MURCIA CLAVERIA

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
AGRADECIMIENTOS	6
2. MARCO NORMATIVO BÁSICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 7	
2.1. Normas Internacionales sobre prevención de riesgos laborales.....	7
2.2. Normas Comunitarias sobre prevención de riesgos laborales.....	8
2.3. Normas Internas sobre prevención de riesgos laborales.....	9
2.4. El deber general de protección.....	11
3. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	13
3.1. Definición del plan de prevención y su estructura organizativa.....	13
3.2. Las funciones y responsables de llevar a cabo la prevención de riesgos laborales.....	14
3.3. Seguimiento y evaluación del plan: Instrumentos y el SPA	17
4. LA APLICACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA DE COSMETICOS, HM COSMETICOS, SL.....	22
4.1. Datos generales, actividad y características de la empresa HM Cosméticos, SL	22
4.2. Diseño del sistema de prevención: organización, modalidad y responsabilidades de la empresa.....	24
4.3. Prácticas y procedimientos organizativos del sistema de prevención.....	35
4.3.1. Consulta a los trabajadores.....	35
4.3.2. Adquisición de productos	36
4.3.3. Empresas de trabajo temporal	38
4.3.4. Coordinación de actividades empresariales	39
4.3.5. Vigilancia de la salud de los trabajadores.....	41
4.3.6. Mantenimiento y revisión de los equipos e instalaciones. Control periódico de las condiciones de trabajo	44
4.3.7. Incorporación de trabajadores, cambios de puesto de trabajo y cambio en las instalaciones.....	44

4.3.8.	Trabajadores especialmente sensibles, maternidad y menores de edad	45
4.3.9.	Análisis de los daños a la salud.....	46
4.3.10.	Recursos preventivos	47
4.3.11.	Otros	48
5.	IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN/MEJORA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN	49
6.	CONCLUSIONES.....	51
7.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	52

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado (TFG) es exponer los aspectos normativos de la prevención de riesgos laborales y su aplicación posterior a una empresa concreta. He elegido este tema de estudio porque me interesó la asignatura de prevención de riesgos y la importancia que dicha materia ha ido alcanzando en los últimos años, ya que todas las personas trabajadoras tenemos derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral. Con este proyecto y con la búsqueda de información que he tenido que realizar, he podido observar los riesgos tan importantes a los que están expuestos muchos trabajadores y el control adecuado que hay que realizar para que no se produzca ningún tipo de daño.

El procedimiento utilizado ha sido la consulta de manuales y libros específicos en materia de prevención de riesgos laborales, donde desarrollan la normativa, el sistema de gestión, la política y una síntesis de las principales actividades. También ha sido de gran ayuda las consultas en internet, en las webs de las empresas de cosmética con la intención de examinar la implantación de la prevención en este sector.

He organizado el trabajo en cuatro grandes bloques. En primer lugar “el marco normativo” donde analizo los aspectos legales, es decir, la normativa legal aplicable al ámbito de la prevención de riesgos laborales comenzando por la Constitución Española (en adelante CE), norma que encomienda a los poderes públicos la vigilancia de la seguridad e higiene en el ámbito laboral, lo que obliga al desarrollo y creación de una política de protección de la salud de las personas trabajadoras. Tal mandato se ha llevado a cabo por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

En segundo lugar, en el apartado denominado “el plan de prevención”, defino lo que es un plan de prevención, sus funciones y responsables y los instrumentos necesarios para poder implantarlo en una empresa de manera adecuada un plan de prevención.

El tercer bloque está dedicado a “la aplicación del plan de prevención en una empresa de cosméticos” donde analizo el sistema de prevención de los riesgos laborales en el sector de la cosmética, sus funciones y responsables, así como la organización de la producción y los procedimientos según el Convenio Colectivo Estatal de perfumería y afines, de 8 de agosto de 2019¹ (en adelante CC estatal de perfumería y afines).

Finalmente, en el apartado titulado “la implantación y revisión del plan de prevención” analizo el Servicio de Prevención Ajeno, sus funciones de evaluación y

¹ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12302

valoración de la efectividad de este plan, y cómo informa de ello al empresario para que, en caso de ser necesario, éste establezca las correspondientes modificaciones en la materia.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi más sentido agradecimiento a todas las personas que me han ayudado y apoyado en la realización de este trabajo de fin de grado, ya que desde el minuto uno me ha resultado una labor compleja que se ha ido desarrollando poco a poco con el objetivo de alcanzar una meta real.

En primer lugar, dar las gracias a mi tutora Ana María Murcia Clavería, por ser paciente conmigo y ayudarme a ordenar las ideas que tenía en la cabeza y no sabía cómo reflejarlas. También agradecerla su asesoramiento e indicaciones para la elaboración de este trabajo.

En segundo lugar, quería dar las gracias a mi familia y amigos ya que me han estado ayudando, apoyando y animando en todo momento, y sobre todo a los compañeros de la carrera puesto que siempre han estado animándome, cuando estaba de capa caída y diciéndome que con este trabajo termino una etapa más de mi vida.

Finalmente, agradecer a la Facultad de Comercio y a sus profesores por haberme dado los mejores años vividos hasta el momento y conocer a gente tan maravillosa, los cuales hemos logrado conseguir finalizar una etapa académica. Además, de la oportunidad que nos ha dado la Facultad para ampliar nuestros conocimientos y abrirnos al mundo laboral, aunque no estén siendo los mejores años.

A todos, muchas gracias.

2. MARCO NORMATIVO BÁSICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1. Normas Internacionales sobre prevención de riesgos laborales

En el ámbito internacional, dentro de las normativas de seguridad y salud laboral, la Carta Social Europea (en adelante CSE)² aprobada por el Consejo de Europa en 1961, reconoce los derechos económicos y sociales de las personas, entre los que se encuentra, según lo dispuesto en su art.3, el derecho a la seguridad e higiene en el ámbito laboral. Para ello las partes se comprometen a:

- “1. A promulgar reglamentos de seguridad e higiene.
2. A tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos.
3. A consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene del trabajo.”

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) es una organización básica del derecho internacional, de la que emanan normas internacionales que se denominan Convenios, producidas a través de acuerdos entre los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empresarios. Las funciones de la OIT son:

- Elaboración de normas laborales a nivel internacional, vinculantes como son los Convenios y no vinculantes, como son las Recomendaciones.
- La asistencia técnica en toda la materia relativa a las condiciones de trabajo.

La misión que tiene la OIT es promover los derechos laborales y la justicia social a nivel internacional. Los instrumentos que utiliza la OIT para la elaboración de Convenios y Recomendaciones que después serán ratificados y aplicados por los países miembros.

Los Convenios de la OIT impulsados para la seguridad y salud en el ámbito laboral, una vez ratificados y promulgados en el Boletín Oficial del Estado, forman parte del ordenamiento interno (art.96 CE) (Lanzadera Arencibia, E 2020)

Los principales Convenios de la OIT³ sobre la seguridad y salud laboral son:

- Convenio 119 (Ginebra, 25 de junio de 1963) sobre protección de maquinaria. Ratificado por España en 1971.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-13567>

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102847

- Convenio 127 (Ginebra, 7 de junio de 1967) sobre el peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Ratificado por España en 1970.
- Convenio 155 (Ginebra, 22 de junio de 1981) sobre la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Ratificado por España en 1985.
- Convenio 174 (Ginebra, 22 de junio de 1993) sobre la prevención de accidentes industriales mayores. Ratificado por España en 1997.
- Convenio 187 (Ginebra, 15 de junio de 2006) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ratificado por España en 2009.

2.2. Normas Comunitarias sobre prevención de riesgos laborales

Los cuatro instrumentos básicos sobre Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Europea son:

1. Acta Única de la Unión Europea ⁴(en adelante AUE) Luxemburgo, 17 de febrero de 1986. Según el art.118A, obliga a los Estados Miembros a mejorar las condiciones de trabajo y nivel de vida de los ciudadanos de la unión, promoviendo la mejora en particular del medio ambiente de trabajo y fijarán como objetivo la armonización dentro del progreso de las condiciones existentes.

2. La Directiva principal en materia de prevención es la Directiva Marco 89/391/CEE ⁵ (en adelante Directiva Marco) del consejo. Es una norma relativa a las medidas para fomentar la mejora de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras, considerándose el eje de todo lo relacionado con la normativa de prevención de riesgos laborales dentro de la Unión Europea.

3. Los Reglamentos son el conjunto de normas o reglas emitidas por la autoridad competente para regular las actividades de los miembros de una comunidad. Se aplican desde su entrada en vigor a todos los países miembros de la Unión Europea. En materia de seguridad y salud laboral podemos destacar el Reglamento número: 349/2011 de la Comisión de 11 de abril de 2011⁶.

⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1987-15279>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2011-80770>

4. Los Dictámenes son reglas a seguir por los estados de la Unión Europea. En materia de seguridad y salud laboral cabe mencionar el Dictamen (2015/C 140/04)⁷.

Actualmente se ha aprobado un nuevo marco estratégico en esta materia, mencionado antes, el Dictamen (2015/c 140/04), con previsión 2014-2020. Donde se van a desarrollar los principales objetivos estratégicos en este ámbito, además de conocer los movimientos clave y las herramientas para alcanzarlos.

El objetivo es asegurar que la Unión Europea va a cumplir con su misión en esta estrategia de liderazgo, fomentando el nivel de vida y las condiciones de trabajo tanto en Europa como a nivel internacional.

2.3. Normas Internas sobre prevención de riesgos laborales

La CE es la norma suprema del ordenamiento jurídico español. En ella se recogen los derechos y deberes de todos los españoles. En la CE se encuentra el art.15 donde hace referencia al derecho a la vida y a la integridad física y moral y el art.43 que hace referencia a la protección de la salud.

Una vez firmada el Acta de adhesión a la Comunidad Económica Europea, de 12 de junio de 1985 (en adelante CEE) España entró a formar parte de las Comunidades Europeas, logrando derechos y obligaciones comunes. Acorde con la legislación existente en nuestro país sobre la prevención de riesgos laborales, la Unión Europea establece diversas Directivas Comunitarias que parten de la Directiva Marco, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, obligando a España a actualizar su legislación en materia.

En aplicación de la Directiva Marco, se promulga la LPRL⁸ la cual es el pilar fundamental sobre el que se sustenta el marco jurídico en materia de la salud laboral y cuya finalidad ha sido aglutinar la normativa de nuestro país y poner en marcha las disposiciones reglamentarias que desarrollen los aspectos técnicos de la prevención.

⁷ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2015_140_R_0004&from=ES

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Con carácter general, se puede afirmar que la LPRL establece un marco regulador de las condiciones de trabajo, protegiendo a los trabajadores de los riesgos que les puede causar su actividad diaria.

Conforme al art.1 de la LPRL podemos indicar los siguientes aspectos:

- La LPRL es la normativa básica que determina el marco legal en el que deben establecerse las normas restantes de inferior rango.
- Las disposiciones de desarrollo o complementarias serán promulgadas por el gobierno a través de las correspondientes normas reglamentarias respecto a las materias relacionadas en el art.6 de dicha ley,
- La LPRL se completa con los Convenios Colectivos (en adelante CC) que adopten medidas preventivas en el ámbito laboral.

Por otro lado, de acuerdo con el art.2, el propósito es realizar la promoción de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, realizando las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Para este fin, la LPRL establece los principios generales que informan del desarrollo de cualquier actividad preventiva.

La eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo, la consulta, información, participación y formación de los trabajadores son elementos básicos para este sistema.

Además, en el art.2.2 de la LPRL se establece la determinación de las disposiciones laborales y de sus normas reglamentarias afirmando que son de derecho mínimo indispensable, es decir, que se tiene que cumplir de manera obligatoria e irrenunciable constituyendo la base mínima a través de la cual las condiciones de seguridad y salud laboral pueden ser mejoradas y desarrolladas por los convenios colectivos.

La ley y sus normas de desarrollo se podrán aplicar:

- Tanto en el ámbito de las relaciones laborales, reguladas por el Estatuto de los Trabajadores⁹ (en adelante ET), del texto refundido de la Ley del ET, Real Decreto

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como en el ámbito de las Administraciones Públicas (en adelante AA. PP) que, conforme a lo dicho en el art. 149.1.18 de la CE, constituyen la norma básica del régimen administrativo o estatutario de los funcionarios públicos.

- Es aplicable a las Sociedades Cooperativas donde existan socios cuya actividad consista en la prestación de servicios.
- A los fabricantes, los importadores y los suministradores cuando se les impone cumplir con ciertas obligaciones.
- Y a los trabajadores autónomos, cuando la ley y las normas de desarrollo puedan derivar derechos y obligaciones.

De acuerdo con lo que dispone el art.5 de la LPRL, hay dos objetivos en materia de PRL para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras que son de gran interés:

- La política en el ámbito de PRL tendrá que desarrollar la integración eficaz de las actividades de seguridad y salud laboral en los sistemas de gestión de las empresas.
- Hay que tener en cuenta dentro de la política establecida en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, aquellas necesidades y dificultades que tengan las pequeñas y medianas empresas y realizar un informe de carácter general sobre la aplicación de las mismas.

2.4. El deber general de protección

El deber general de protección regulado en el art.24.2 de la LPRL corresponde al empresario ya que tiene el poder de dirección. Debe garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras llevando a cabo actividades preventivas y medidas necesarias para evitar los riesgos. Para ello es necesario conocer las obligaciones empresariales. Además, es un elemento básico del Ordenamiento laboral.

Desde la perspectiva jurídico-laboral, la LPRL está concebida como regulación de la protección de la salud y ambiente laboral del trabajador en razón al vínculo del contrato de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el correlativo deber del empresario de protegerlos frente a los riesgos laborales (art. 14.1 LPRL). Resulta evidente que la conducta del empresario en materia de salud laboral tiene su fundamento en el contrato de trabajo, pero su contenido

se impone normativamente, rellenando, así, simultáneamente los correlativos derechos y deberes de empresario y trabajador. (Álvarez de la Rosa, M 1996, p.42)

Según establece el art.4.2.d) del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido de la ley del ET, afirma que en el ámbito de la relación laboral, “ los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales” de igual forma en el art.5 b) y c) afirma que “los trabajadores tienen como deberes básicos observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten” y “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas” .

El art.19 del mismo texto refundido trata de la seguridad y salud en el trabajo, en los apartados 1 y 2 repercutiendo en los derechos y deberes de los mismos, afirmando que “el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” y “el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo”.

Como hemos planteado anteriormente según se indica en el art.14 de la LPRL que afirma que todas las personas trabajadoras tienen el derecho a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, derecho que corresponde como deber al empresario, es el reflejo del art.5 de la Directiva Marco que declara la obligación del empresario de proteger a las personas trabajadoras tanto en su seguridad como en su salud, en todos los ámbitos laborales.

En el deber general de protección, el empresario debe adoptar una serie de medidas eficaces para los trabajadores respecto a la evaluación del riesgo, consulta, información, participación, formación de los trabajadores, actuar en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud. Es decir, el conjunto de derechos y obligaciones que están regulados en la LPRL, sabiendo que los costes de las medidas de seguridad y salud propuestas no recaen sobre los trabajadores de la empresa.

Este deber general de protección, se llevará a cabo mediante la implantación de una política de prevención apropiada.

3. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.1. Definición del plan de prevención y su estructura organizativa

El plan de prevención de riesgos es una herramienta que supone el cumplimiento de integrar la prevención en la empresa e incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procesos y los recursos necesarios para la realización de la acción preventiva de riesgos laborales en la empresa. Además, debe de estar aprobado por la dirección de la empresa, asumido por todos sus niveles jerárquicos y conocido por todos los trabajadores de la empresa.

Estará reflejado en un documento que estará conservado a disposición de la autoridad laboral, autoridades sanitarias y representantes de los trabajadores, donde se incluyen los siguientes elementos:

- La identificación de la empresa: Su actividad productiva, características y número de centros de trabajo y de trabajadores en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa de la empresa: Identificar las funciones y responsabilidades que deben de asumir cada uno de los diferentes niveles jerárquicos, con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la producción: Identificar los diferentes procesos técnicos, prácticas y procesos que se llevan a cabo en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención: Indicar cual es la modalidad que se ha seleccionado y los órganos de representación.
- La política, los objetivos y metas: Aquellos recursos humanos, técnicos, materiales y económicos que la empresa pretende alcanzar.

El sector de la cosmética se rige por la LPRL para la incorporación del plan de prevención.

Está regulado por el Real Decreto 39/1997, del 17 de enero, (en adelante RD 39/1997)¹⁰, por el cual se lleva a cabo la prevención y por el CC del sector de la cosmética¹¹, de 8 de agosto de 2019.

La ley 25/2009, de 22 de diciembre¹², en el art.8 modificación de la LPRL, establece que las empresas según el número de trabajadores y según la naturaleza y peligrosidad de las actividades, puedan realizar el plan de prevención de riesgos laborales, valorar los riesgos y la planificación de las medidas preventivas de forma simplificada, siempre y cuando no se disminuya la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3.2. Las funciones y responsables de llevar a cabo la prevención de riesgos laborales

Las funciones que llevan a cabo el personal cualificado y bien formado de la empresa para la realización de la prevención de los riesgos se encuentran recogidas en los arts. 35, 36 y 37 del RD 39/1997, y se clasifican en diferentes niveles:

El art. 35.1 recoge las funciones básicas del siguiente modo:

- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada¹³.
- b) 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.
- c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

¹¹ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12302

¹² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-20725>

¹³ Se modifica el apartado 1. a) por el art.1.15 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

- d) Colaborar 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.
- e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

El art. 36.1 recoge las funciones del nivel intermedio de la siguiente forma:

- a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma¹⁴.
- b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las

¹⁴ Se modifica el apartado 1. a) por el art.1.16 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

- g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

Finalmente, el art. 37.1 recoge las funciones del nivel superior de la siguiente manera:

- a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 - 1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora,
o
 - 2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores: funciones

desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

- f) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- g) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- h) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- i) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

3.3. Seguimiento y evaluación del plan: Instrumentos y el SPA

El Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, (en adelante RD 337/2010¹⁵), establece que “las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva”.

Los instrumentos necesarios para la gestión y aplicación del plan de prevención son la evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la acción preventiva.

➤ Evaluación de riesgos: Es un proceso por el que se evalúa el riesgo, obteniendo la información necesaria para tomar las medidas adecuadas en el plan de prevención de riesgos. El empresario con deber de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores, debe realizar una evaluación inicial del riesgo teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la actividad.

¹⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-4765>

- Las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que ocupan esos puestos.

Para la evaluación de riesgos hay que tener en cuenta la cantidad de trabajadores que han sido afectados en cada caso y la efectividad y el coste de las medidas que se van a implantar, también, de las nuevas incorporaciones en la plantilla que sean especialmente sensibles a sufrir riesgo.

Además, la valoración de cada uno de los riesgos tendrá prioridades, en primer lugar, estarán las situaciones donde el riesgo sea evidente y peligroso y posteriormente donde el grado de las situaciones sea de menor peligro. Para ello la evaluación del riesgo ha de realizarse, como mínimo en los siguientes periodos de tiempo:

- Con **carácter previo** al inicio de la actividad laboral: Referido a una evaluación inicial del riesgo, teniendo en cuenta la naturaleza y características del puesto de trabajo y de los trabajadores. También importante la evaluación de los equipos de trabajo, los lugares de trabajo y de las sustancias con las que se van a realizar las tareas, desarrollando las actuaciones necesarias según la normativa sobre la protección de riesgos y actividades peligrosas.

- Con **carácter coetáneo y sucesivo** al desarrollo de la actividad laboral: Referido a los cambios en las condiciones de trabajo que se puedan producir y a los fallos que se provocan en el sistema de seguridad generando un accidente o no, con daño o sin daño.

- Con **carácter periódico**: Referido a los controles que se realizan de manera periódica tanto en las condiciones de trabajo como a los propios trabajadores para detectar las situaciones peligrosas.

➤ Planificación de la acción preventiva: Una vez que se realiza la evaluación del riesgo, si el órgano de prevención de riesgos laborales competente detecta en la empresa la existencia de un riesgo, el empresario tendrá que realizar la acción preventiva adecuada para reducir o eliminar dichos riesgos, teniendo en cuenta:

- El plazo para llevar a cabo la actividad preventiva.
- Las personas que serán responsables de su realización.
- Los recursos y materiales necesarios para su realización.

El empresario, como responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores, tendrá que asegurarse de que la acción preventiva que se lleva a cabo es efectiva, realizando un seguimiento continuo de dicha planificación.

Además de la LPRL, también figura el RD 39/1997 que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP¹⁶). Ambas reglamentaciones marcan las normas para llevar a cabo la prevención en la empresa.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva deberá ser realizada por el empresario especificando las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente la actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de Prevención Propio.
- Y, en este caso recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno.

Se entiende como Servicios de Prevención Ajenos, (en adelante SPA), al prestado por una entidad especializada acordada con la empresa para realizar las actividades de prevención, asesoramiento y apoyo que necesite en función de los tipos de riesgos.

También el SPA debe cumplir con las siguientes funciones para poder integrar la prevención en la empresa:

- Inicialmente analizar la situación de la empresa y promover la prevención de riesgos laborales, para ello el SPA tiene que estar bien informado de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo.

¹⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

- Diseñar un plan de actuación preventiva, para saber cuáles van a ser las medidas propuestas para disminuir o eliminar los riesgos que ponen en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.
- Una vez evaluado el riesgo, realizar propuestas para adaptar los puestos de trabajo, en función del resultado obtenido.
- Formar e informar a todo el equipo de la empresa, independientemente del cargo que tengan, para que conozcan la importancia de la misma.
- Realizar controles y seguimiento de las medidas propuestas y controlar la higiene industrial de la empresa.
- Poner en marcha una buena vigilancia de la salud mediante controles y reconocimiento médicos.

Según lo dispuesto en el Art.16 del RSP, el empresario podrá recurrir a uno o varios SPA cuando:

- a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la LPRL, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Todos los trabajadores de la empresa tienen que recibir la formación adecuada y necesaria sobre la prevención de riesgos laborales:

- en el momento de su incorporación al puesto de trabajo
- y cuando exista un cambio en su actividad laboral, lugar de trabajo o incorporación de nuevos equipos o maquinaria.

Para comunicar la información a los trabajadores se tendrán en cuenta todos los mecanismos de red como: la web de la empresa, correo electrónico, tablón de anuncios, portal interno, etc. Según la importancia de la noticia.

Igualmente, se implantará un medio de comunicación para poder anunciar las sugerencias y recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales, premiando aquellas ideas que traigan consigo un ahorro en la mejora del puesto.

4. LA APLICACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA DE COSMÉTICOS, HM COSMÉTICOS, SL

4.1. Datos generales, actividad y características de la empresa HM Cosméticos, SL

La empresa HM COSMÉTICOS S.L. pertenece al grupo empresarial Tejedor Pérez, S.A, compuesto por ocho empresas, dedicada principalmente al diseño, la fabricación, el envasado, la distribución y el embalaje de productos cosméticos. Cuenta con doscientos trabajadores en su centro en Villanubla, localidad de la provincia Valladolid. La actividad productiva básica de HM COSMÉTICOS S.L es la fabricación de productos de cosmética.

En cumplimiento de la normativa tanto legal como convencional aplicable a la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y por tanto para velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como para evitar los posibles daños que puedan producir la actividad productiva en terceras personas, ha decidido establecer un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de acuerdo a los siguientes principios:

- La actividad preventiva se orientará a evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se hayan podido disminuir o eliminar.
- La determinación de las medidas preventivas se realizará actuando sobre el origen de los riesgos y, en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual y considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- La elección de los equipos y de los métodos de trabajo y de la producción, se llevará a cabo con miras a disminuir el trabajo monótono y repetitivo, para reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.
- Solo los trabajadores que hayan recibido la formación e información adecuada podrán tener acceso a las zonas con riesgo grave y específico.
- Cuando se evalúa la peligrosidad de las actividades, también se deberá

analizar las consecuencias que se podrían ocasionar debido a las distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer los trabajadores.

- Los trabajadores tendrán derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en sus puestos de trabajo, para lo que se dispondrá lo establecido en el Capítulo V de la LPRL.

Estos principios estarán al alcance de toda la organización, y servirán para obtener un resultado de sí se cumplen los objetivos, con carácter anual, conforme a criterios de mejora continua, gracias al esfuerzo y colaboración de todos los trabajadores y equipo directivo.

En relación con los principios que se deben alcanzar anualmente con la política del sistema de gestión de la prevención, se deberán fijar una serie de objetivos para mejorar la situación existente con el propósito de llegar a los niveles óptimos de gestión de la prevención. Según su naturaleza, son:

- Alcanzar los objetivos de la política del sistema de gestión de la empresa.
- Cumplimiento de la normativa de aplicación.
- Disminuir el número de accidentes.

Estos objetivos se otorgarán entre los diferentes responsables de la organización de manera anual y se realizarán seguimientos periódicos de los mismos.

4.2. Diseño del sistema de prevención: organización, modalidad y responsabilidades de la empresa

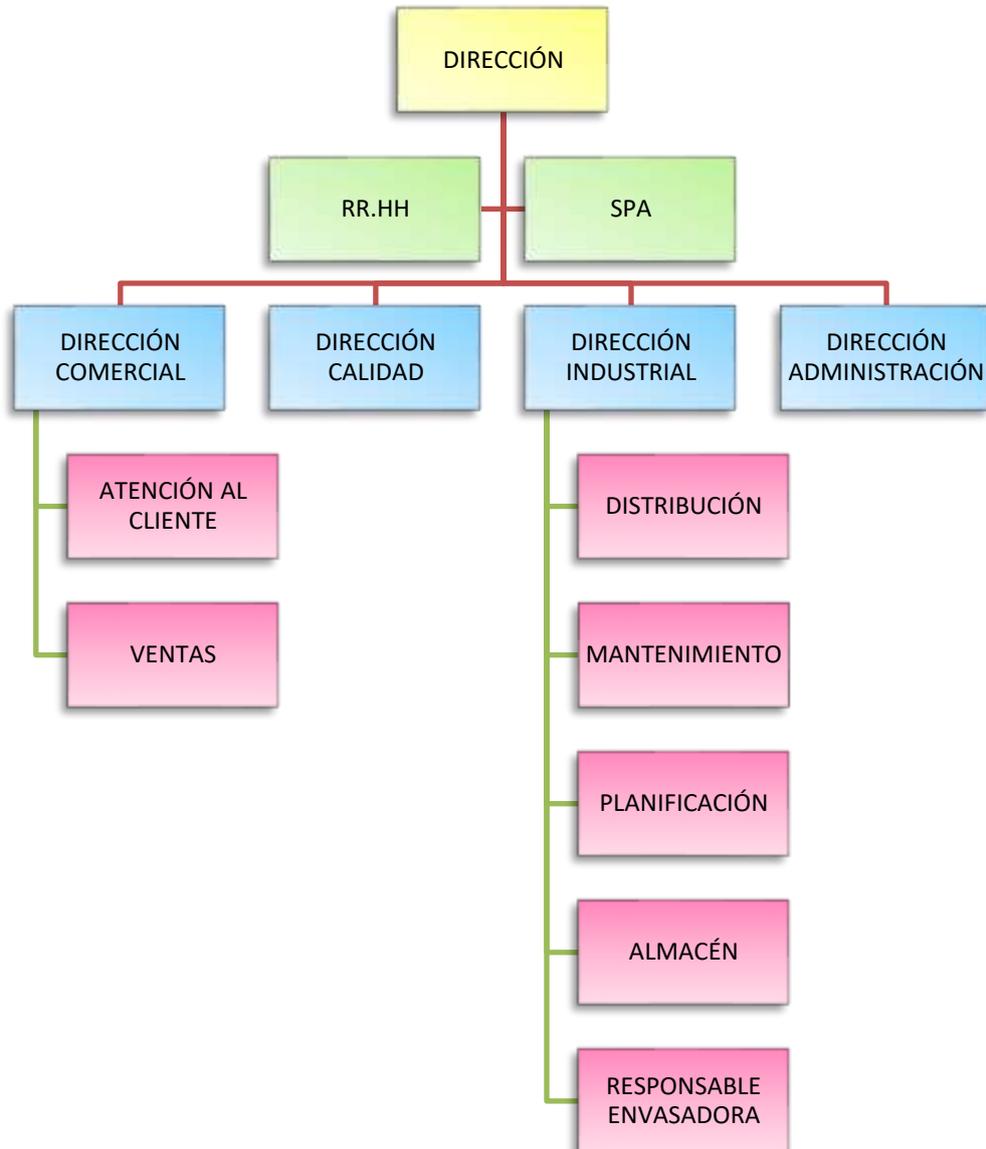
La empresa HM COSMÉTICOS S.L. en cumplimiento con la normativa vigente y con el objeto de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión, define su modalidad preventiva estableciendo un SPA.

Como complemento al modelo de organización de la prevención en la empresa, y con el propósito de favorecer la integración de la actividad, se dispone de las personas que se indican a continuación como interlocutores de la empresa con el SPA:

NOMBRE/APELLIDOS	CENTRO
M ^a Luisa Martín Gil	Villanubla (Valladolid)

El interlocutor de la empresa de trabajo cumplimentará la relación de personal según los niveles indicados en el plan de prevención de riesgos laborales. También, comunicará las funciones y responsabilidades de los trabajadores a todos los empleados.

El organigrama de la empresa es:



A continuación, se indican las funciones y responsabilidades de los diferentes niveles jerárquicos:

Dirección:

- Transmitir a la organización la política preventiva de la empresa.
- Cumplir con la normativa de aplicación.
- Fijar los objetivos que se deben alcanzar a través de la política preventiva.

- Establecer una modalidad organizativa de la prevención.
- La organización bien formada, debe desarrollar las funciones y responsabilidades necesarias.
- Nombrar a uno o varios trabajadores que asuman el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, coordinen el sistema y controlen su evolución.
- Destinar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para alcanzar los objetivos establecidos.
- Participar de forma activa en el desarrollo de la actividad preventiva en los lugares de trabajo, para poder reconocer los comportamientos eficientes y detectar las malas conductas de trabajo e intentar poner una solución.
- Revisar periódicamente el funcionamiento del sistema de prevención y en su caso desarrollar las medidas necesarias para establecer los principios marcados en la política de prevención.
- Informar al SPA de cualquier suceso en materia de prevención: accidentes, bajas, propuestas, quejas de los trabajadores, etc. Y enviar un informe de los accidentes o incidentes que se hayan producido.
- Informar al SPA de cualquier modificación que se produzca en las condiciones de trabajo que puedan repercutir sobre los riesgos existentes.

Responsables y operativos técnicos: Dirección comercial, calidad, industrial y administración

- Ayudar a los mandos intermedios asignados para que puedan desarrollar su trabajo. Tienen que asegurar que estén bien formados y que cuenten con los recursos necesarios para realizar su tarea en su puesto de trabajo.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento del sistema de gestión, estableciendo en su caso las medidas preventivas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.
- Cumplir con las acciones preventivas asignadas e implantar las medidas programadas.

- Coordinar la actividad preventiva con los demás departamentos o con los que se comparta lugares de trabajo, equipos, productos o tareas, y hacer que se cumplan las normas de seguridad y salud establecidas para disminuir o evitar los riesgos que se puedan producir para los trabajadores.
- Realizar controles periódicos y supervisar el estado de las condiciones de trabajo.
- Liderar aquellas actividades que provoquen daños a la salud y en su caso controlar e implantar las medidas preventivas necesarias que se han propuesto.

Mandos intermedios: Distribución, mantenimiento, almacén, responsable envasadora, planificación, atención al cliente, ventas, RRHH, etc.

- Cumplir y vigilar los procedimientos y medidas preventivas que se han establecido y transmitirlo a los trabajadores que tienen a su cargo.
- Informar a los trabajadores de los riesgos y las medidas preventivas que se van a llevar a cabo, de los lugares de trabajo que van a ocupar y de las actividades que van a desarrollar.
- Comunicar los posibles riesgos y la ineficiencia de las medidas previstas para llevar un control o eliminarlas.
- Si se incorporan nuevos trabajadores, informales y formales adecuadamente además de establecer los medios de protección para el desarrollo de sus actividades.
- Controlar aquellas situaciones peligrosas que puedan provocarse, bien sea en la realización de nuevas tareas o en las actividades que ya existen, para adoptar medidas correctoras inmediatas.
- Investigar todos los daños a la salud producidos en su área de trabajo, de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Comunicar las sugerencias y riesgos que propongan los trabajadores.
- No asignar o permitir el desarrollo de actividades peligrosas a trabajadores, que aparentemente o por indicación de ellos mismos, tengan una incapacidad para

desarrollarlas con los niveles de seguridad y salud requeridos, solicitando conforme a los cauces establecidos en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, la intervención del área de vigilancia de la salud.

- Colaborar de la mejor forma sobre las acciones preventivas que se desarrollen en su área de responsabilidad.
- Transmitir las instrucciones relativas a los trabajos que se realicen en su área de competencia velando por su cumplimiento, especialmente:
 - Respecto de las obligaciones para utilizar la maquinaria y equipos de trabajo y el uso adecuado de los Equipos de Protección Individual¹⁷ (en adelante EPI) establecidos.
 - Velar por el cumplimiento de las obligaciones respecto a los productos químicos que se utilicen. Tener un listado de los productos químicos que se utilizan en la empresa, además de conservar las fichas de seguridad de los productos químicos utilizados que comunicarán al Interlocutor de Prevención y Delegados de Prevención.
 - Informar a los trabajadores, delegados de prevención o interlocutor de prevención sobre el avance de las acciones propuestas que afecten a su área.
 - Participar en el seguimiento de los planes de acción a través de reuniones a las que sean convocados.
 - Tener un control sobre los daños a la salud o incidentes ocurridos, colaborando en el análisis de las causas y propuestas de medidas correctoras.
 - Recoger las sugerencias y propuestas correctoras de los trabajadores trasladándolas a los interlocutores de prevención o delegados de prevención.
 - Coordinar las actividades empresariales que afecten a su área de responsabilidad.
 - Vigilar aquellas situaciones críticas que puedan surgir, ya sean en la realización de actividades nuevas o en las que ya existen, coordinando en su caso las actividades peligrosas.

¹⁷ <https://www.insst.es/-/que-es->

Trabajadores:

- Velar con la información y formación recibida el cumplimiento de las medidas de prevención, en lo relacionado con su seguridad y salud en el ámbito laboral como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Utilizar las máquinas, herramientas, sustancias químicas peligrosas y equipos con lo que desarrollen su actividad de acuerdo con su naturaleza y las medidas preventivas establecidas.
- Utilizar de manera correcta los medios y equipos de protección facilitados.
- No anular los sistemas y medios de protección.
- Comunicar de inmediato cualquier situación que se considere que pueda presentar un riesgo para su seguridad y salud o la de terceros, según lo establecido.
- Colaborar con los mandos directos para garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y no produzcan riesgos para la seguridad y la salud.
- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados.
- Sugerir medidas que consideren oportunas para mejorar la calidad y seguridad en su ámbito de trabajo.
- Comunicar cualquier estado que perjudique el desarrollo de las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

El recibí de las funciones y responsabilidades de los trabajadores viene recogido junto con la entrega de los manuales informativos del puesto de trabajo.

Servicio de prevención ajeno. Desde su ámbito de competencia deben proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

- Diseño, aplicación y coordinación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

- Evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Planificar la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en adopción de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- Formar e informar a los trabajadores.
- Realizar planes de emergencia.
- El desarrollo de las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- El desarrollo de la normativa interna de aplicación necesaria para que la empresa lleve a cabo la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

Interlocutor de la empresa con el SPA. En este apartado se incluye el personal de la empresa, designado por la dirección, para coordinar e integrar las diferentes actividades del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

El alcance de sus actuaciones vendrá definido por su nivel de cualificación, según lo establecido en el RSP. Además, sirve de enlace con el SPA.

Su labor es supervisar las acciones propuestas desde los distintos orígenes para su aprobación por la dirección, y gestionar documentalmente la planificación de la acción preventiva, limitando los plazos máximos aceptables para las fechas de implantación de las mismas. Elevará a consulta a la dirección de la empresa las acciones que queden fuera de su nivel de decisión. Además, en su ámbito de competencia, asumirán las siguientes funciones:

- Promover y participar en reuniones periódicas con el Comité de Seguridad y Salud.
- Cumplimentar los documentos de planificación de la acción preventiva:
 - Cumplimentar y mantener actualizadas las fechas y responsables de la implantación de las acciones.
 - Realizar un seguimiento de los planes de acción, velando su

cumplimiento y eficacia de las acciones de control y eliminación de riesgos.

- Aquellas acciones que queden fuera de su nivel de decisión consultar a la dirección.
- Realizar una investigación de los daños a la salud e incidentes, a partir de la información inicial aportada por los encargados con funciones de prevención y documentarla.
- Establecer con la ayuda del SPA, un plan de formación en función de las necesidades formativas de los trabajadores.
- Organizar con el SPA la programación y planificación de la vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Entregar y registrar la información a los trabajadores en lo referente a los riesgos generales y específicos de sus puestos de trabajo, medidas preventivas y medidas de emergencia.
- Vigilar que los EPI utilizados por los trabajadores a su cargo, sean adecuados frente a los riesgos, conservando un registro actualizado de las características de los mismos.
- Gestionar la entra y puesta a disposición de los EPI establecidos para los trabajadores a su cargo.
- Colaborar con el Comité de seguridad y salud y la dirección de la empresa, entregándoles la información proporcionada por los trabajadores.
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones respecto a la maquinaria y equipos de trabajo, manteniendo el inventario actualizado de equipos y maquinaria, informando de su estado, adecuación, manual de instrucciones, etc. Conservando el archivo de la documentación e informando en su caso a la dirección de la empresa.
- Vigilar y gestionar las revisiones reglamentarias de las instalaciones de la empresa.

- Realizar un listado de las sustancias peligrosas, conservando un listado de los productos utilizados.
- Gestionar documentalmente la coordinación de actividades empresariales.
- Tramitar las acciones necesarias para garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la protección de la maternidad y los trabajadores menores de edad.
- Registrar y mantener actualizada la entrega y puesta a disposición de los EPI establecidos para los puestos de trabajo.
- Registrar las estadísticas de datos de siniestralidad laboral de la empresa.

Delegados de prevención. Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades y competencias se indican en LPRL, entre las que destacan:

- Contribuir con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de lo referido al art.33 de LPRL.

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción 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 de los trabajadores, 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 de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

- Realizar una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Asumir las competencias del Comité de seguridad y salud en los centros en

lo que, por no contar con las condiciones necesarias, éste no pudiera constituirse.

- Acompañar a los Técnicos del servicio de prevención en las evaluaciones que se realicen sobre los riesgos del medio ambiente de trabajo.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que se realicen en los centros de trabajo para comprobar que se cumple la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, pudiendo anunciar ante ellos las observaciones oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para ejercer sus funciones.
- Ser informados sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, para poder presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Vigilar y controlar el ámbito laboral para conocer el estado de las condiciones de trabajo.
- Comunicarse con los trabajadores durante la jornada laboral, sin alterar el desarrollo de las actividades.
- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en la que exista un riesgo grave e inminente.

Comité de Seguridad y Salud. Sus facultades y competencias se corresponden a lo indicado en el art.39 del capítulo V de la LPRL y de entre ellas se destaca:

- Participar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa.
- Dialogar sobre los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo, nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a las que se refiere el art.16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- Fomentar iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones de las deficiencias existentes.
- Conocer la prevención de riesgos de la empresa, realizando las visitas que sean oportunas.
- Poder consultar los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

4.3. Prácticas y procedimientos organizativos del sistema de prevención

En este punto se describen la sistemática de adecuación de la empresa referida a los diferentes procesos técnicos y las prácticas y procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

4.3.1. Consulta a los trabajadores

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores las consultas se llevaran a cabo por dichos representantes, con la debida antelación los siguientes aspectos:

- Acordar con el SPA las actividades preventivas.
- Modificar aquellas condiciones de trabajo que pudieran afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, como por ejemplo la incorporación de nuevos equipos de trabajo, modificaciones en los procesos productivos, etc.
- Llevar a cabo la modalidad de organización de la prevención que haya elegido la empresa.
- Personal de equipos adecuado para desarrollar funciones en situaciones de

emergencia.

- Realizar unos procedimientos para seguir la evaluación de riesgos laborales.
- Adoptar las medidas preventivas.
- Determinar aquellos puestos de trabajo que estén exentos de riesgos para mujeres en situación de embarazo y/o de lactancia.
- La realización de reconocimientos médicos de carácter obligatorio.
- La existencia en la empresa de contratistas y subcontratistas.
- Relación de personas que actúan como responsables de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Registrar la documentación relativa a los asuntos que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, según indica el art.23 de la LPRL.
- Informar a los trabajadores de todos los temas que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

Los informes que deben emitir los delegados de prevención, se deben elaborar con un plazo de quince días, o con el tiempo suficiente en caso de tratarse de adoptar medidas dirigidas a prevenir o eliminar los riesgos inminentes. Si una vez superado el plazo, no se ha emitido ningún informe, la empresa podrá decidir qué es lo que se debería hacer.

4.3.2. Adquisición de productos

A continuación, se describe la sistemática de actuación de la empresa referida a la adquisición de productos:

- Elegir a la persona de la empresa encargada de la gestión de la adquisición de productos.
- Determinar los requisitos de compra de máquinas y equipos de trabajo, productos químicos y EPI.
- Comprobar que se cumplan los requisitos a la recepción de los productos

adquiridos.

- Informar al SPA de todas las cuestiones que puedan generar la necesidad de actualizar la evaluación de riesgos.

Requisitos de adquisición de máquinas.

- Al recepcionar una máquina comercializada y o puesta en marcha con posterioridad al 01/01/1995 hay que asegurarse de que dispone de marcado CE, declaración CE de conformidad y manual de instrucciones en castellano. Por lo tanto, hay que garantizar que la máquina cumple con el Real Decreto 1215/1997 ¹⁸(en adelante RD 1215/1997).

Requisitos de adquisición de equipos de trabajo.

- Al recepcionar un equipo de trabajo hay que asegurarse de que este cumple con el RD 1215/1997, que define equipo de trabajo como “cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo”.

Requisitos de adquisición de productos químicos.

- Elegir al trabajador encargado tanto de que se tengan las fichas de seguridad de los productos químicos con los que se va a trabajar como de analizar su idoneidad.
- Comunicar a los trabajadores que utilicen esos productos químicos de la información que contienen las fichas de seguridad.
- Facilitar las fichas de seguridad a los responsables tanto de la adquisición de los productos como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse.
- Preguntar al SPA ante cualquier duda sobre la adquisición cualquier producto químico.
- Comunicar al SPA de forma periódica las modificaciones que se realicen en relación a los productos químicos utilizados.

¹⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-17824>

Requisitos de adquisición de Equipos de protección individual.

- Mediante la designación de un trabajador responsable, garantizar que sólo se adquieran EPI que cumplan con las indicaciones y especificaciones recogidas en los documentos de evaluación de riesgos y/o plan de EPI existentes en la empresa.
- Recoger documentalmente los plazos de entrega de EPI a los trabajadores, acompañado de indicaciones con su correcto uso.
- Recoger documentalmente la constancia de que los trabajadores han usado los EPI.

4.3.3. Empresas de trabajo temporal

Las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT) tienen con carácter temporal, el propósito de poner a disposición de una empresa usuaria a personas trabajadoras que ellas hayan contratado, mediante una autorización administrativa.

En este punto se muestra la sistemática de actuación del centro de trabajo en base a la contratación de trabajadores de ETT:

- Elegir a la persona de la empresa encargada de la gestión de la contratación de trabajadores de ETT.
- Asegurar que no se realicen contratos para la realización de trabajos prohibidos a trabajadores de ETT por desarrollarse en actividades de especial peligrosidad.
- Comunicar a la ETT las características propias del puesto de trabajo y de las actividades a desarrollar, también importante, informar de sus riesgos profesionales y aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas:
 - Riesgos laborales de carácter general existentes en la empresa y que pudieran afectar al trabajador, así como los específicos del puesto de trabajo a cubrir.
 - Adoptar medidas de prevención en función de los riesgos generales y específicos que pudieran afectar al trabajador, además del uso de los EPI que sean necesarios y que será puestos a su disposición.

- Formar e informar en lo relativo a la prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador.
- Adoptar medidas de vigilancia de la salud en relación con el puesto de trabajo que van a realizar, especificando si cumpliendo con la normativa aplicable, tales medidas tienen un carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad.
- Comprobar que el trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:
 - A través de un reconocimiento de su estado de salud ha sido considerado apto.
 - Dispone de las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las actividades que se le encargan en las condiciones que vayan a realizarse y cuenta con la información y formación necesaria.
 - Ha recibido la información adecuada relativa a las características del puesto de trabajo y de las actividades a desarrollar.
- Comunicar al trabajador sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que ocurran de manera general en el centro de trabajo como los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.
- Comunicar a los delegados de prevención o a los representantes legales de los trabajadores de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición.

4.3.4. Coordinación de actividades empresariales

A continuación, se describe la sistemática de actuación de la empresa referida a la coordinación de actividades empresariales, que consiste en poner en práctica las medidas adecuadas para que los trabajadores de dos o más empresas que coincidan en un mismo centro de trabajo puedan colaborar entre sí, sin que afecte a la seguridad y salud de los trabajadores:

- Designar a la persona de la empresa encargada de la gestión de la coordinación de actividades empresariales.

- En la empresa, el empresario como titular del centro de trabajo debe informar a los otros empresarios sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, sobre las medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales y sobre las medidas de emergencia que se deben aplicar.

La información tendrá que proporcionarse antes del inicio de las actividades y siempre que se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos. Esta información se proporcionará por escrito cuando los riesgos generados en la empresa sean calificados como graves o muy graves.

- Recibida la información por parte de las otras empresas, el empresario titular de la empresa, cuando sus trabajadores realicen actividades en el centro de trabajo, dará al resto de empresarios instrucciones para la prevención de los riesgos existentes que puedan afectar a los trabajadores de otras empresas y sobre las medidas que deben adoptarse cuando se produzca una situación de emergencia.

- Implantar medios de coordinación que considere necesarios y pertinentes a través de:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre diferentes empresas.

- La celebración de reuniones periódicas entre las distintas empresas.

- Las reuniones con los comités de seguridad y salud de diferentes empresas y en su caso si se carece de comités con los delegados de prevención.

- La impartición de instrucciones.

- Establecer medidas de prevención de riesgos existentes en la empresa que puedan afectar a los trabajadores de otras empresas o de procedimientos o protocolos de actuación.

- La presencia en la empresa de recursos preventivos de otras empresas.
- La elección de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas.
- Para aquellas contrataciones correspondientes a la propia actividad de la empresa, el empresario tiene la consideración de empresario principal. Además, de cumplir con las medidas establecidas anteriores deberá:
 - Controlar que se cumpla la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de obra y servicio correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.
 - Reclamar a las empresas contratistas y subcontratistas, antes de que se realice la actividad en su empresa, que acrediten que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.
 - Exigir a tales empresas que se acredite por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a realizar sus actividades empresariales en el centro de trabajo.
 - Constatar que las empresas contratistas y subcontratistas en su centro de trabajo han establecido los medios necesarios para la coordinación entre ellas.

4.3.5. Vigilancia de la salud de los trabajadores

En muchos estudios publicados por todo el mundo, queda claramente establecido que el trabajo puede perjudicar la salud de los trabajadores. Así en un informe de la primera sesión del Comité, Mixto de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud, (en adelante OMS) que se celebró en 1950, definía como objetivo de la salud laboral “o tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo

acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”.

La vigilancia de la salud, en su doble orientación individual y colectiva, a través de los reconocimientos médicos específicos y la epidemiología laboral, deben de ser realizados por el personal sanitario capacitado para ello como médicos de trabajo, asistente técnico sanitario/diplomados universitarios de enfermería de empresa y técnicos de prevención. (Baquero Serrano, C 2021)

Dichos reconocimientos médicos deben ser específicos según los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo, incluyendo pruebas destinadas a detectar enfermedades o factores de riesgo laboral según lo establecido por la autoridad sanitaria o profesionales sanitarios.

Según lo indicado en el art.196 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁹ (en adelante LSS), Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que todas las empresas que tengan que cubrir algún puesto de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, están obligadas a realizar un reconocimiento médico de los trabajadores que vayan a realizar las tareas en dichos puestos de trabajo.

Por lo tanto, las funciones que tiene que llevar a cabo la persona de la empresa encargada de la gestión de la vigilancia de la salud son:

- Tener una planificación anual de las actividades de vigilancia de la salud.
- Disponer de la relación de los puestos de trabajo con reconocimientos médicos obligatorios.
- Brindar a los trabajadores de la empresa la posibilidad de realizarse reconocimientos médicos y garantizar que reciben la información de sus resultados.
- Justificar documentalmente la aceptación o negativa a pasar el reconocimiento médico.
- Comunicar al SPA tanto si hay mujeres embarazadas o en situación de post parto lactancia como la contratación de menores de edad o trabajadores con discapacidad reconocida. También comunicar al SPA los cambios de puesto de trabajo que supongan cambios de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

¹⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

- Tener los informes de aptitud de los exámenes de salud y seguimiento de las recomendaciones establecidas por medicina del trabajo, teniendo en cuenta que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo por causa de sus características personales, estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida. El resto de los trabajadores o personas relacionadas con la empresa abandonarán el puesto de trabajo en caso de situaciones de peligro, así como el trabajador se encuentre en situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- Garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores de manera temporal o de duración determinada de manera periódica.
- Conseguir el certificado de aptitud de los trabajadores a través de la ETT.
- Seguir las recomendaciones de la medicina del trabajo no utilizando la información con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- Archivar la documentación relacionada con las actividades de medicina del trabajo.
- Formar e informar en materia de primeros auxilios a los trabajadores encargados de poner en funcionamiento las medidas de emergencia.
- Comunicar las enfermedades profesionales para su estudio y/o valoración y anunciar al SPA de las bajas por motivos de salud, con el fin de valorar su posible relación con los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

El trabajador no está obligado a la realización de los controles de la salud, salvo que ocurran los siguientes aspectos:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para realizar una evaluación de los daños que se producen en las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Cuando los exámenes médicos se realizan para valorar el estado de salud ya que puede constituir un riesgo para sí mismo o para el resto de personas que trabajan con él. Este aspecto se da cuando hay epidemias, enfermedades infecciosas, etc.

- Cuando lo establezcan las disposiciones legales en relación con los riesgos específicos o actividades especialmente peligrosas.

Todo trabajador, en relación con el control de la salud, tendrá derecho a que:

- Se respete su intimidad y dignidad.
- Ser informados de los resultados de sus reconocimientos médicos.
- Los resultados no se utilicen para discriminar a nadie.
- Las pruebas las realice un profesional con acreditadas competencias, formación y capacidad.
- Salvo en los casos anteriores los exámenes médicos son un derecho que tiene el trabajador y que puede ejercer.

4.3.6. Mantenimiento y revisión de los equipos e instalaciones. Control periódico de las condiciones de trabajo

El objetivo es establecer los cauces básicos de actuación que permitan efectuar los controles periódicos que determina la normativa de prevención de riesgos laborales y los criterios técnicos de actuación preventiva y de protección, en concreto se debe:

- Determinar los equipos, instalaciones y puestos de trabajo que por razones preventivas requieren mantenimiento e inspecciones periódicas u ocasionales.
- Establecer en qué consisten dichas operaciones, cómo realizarlas de forma segura, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobaciones se requieren, etc.
- Realizar controles necesarios de la actividad de los trabajadores.
- Realizar anualmente controles periódicos a desarrollar, estableciendo los medios humanos para su desarrollo.

4.3.7. Incorporación de trabajadores, cambios de puesto de trabajo y cambio en las instalaciones

En este punto se describe la sistemática de actuación de la empresa referida a la incorporación de trabajadores y cambios de puesto e instalaciones:

- Designar a la persona de la empresa que va a llevar a cabo la gestión de la incorporación de trabajadores y cambios de puesto e instalaciones.
- Asegurarse de que los cambios de puesto de trabajo o de funciones, venga siempre precedida de la comprobación de la idoneidad del trabajador para realizar las nuevas funciones, tareas, etc. que vaya a desarrollar, tanto desde el punto de vista de la formación, información, EPI requerido, como de las exigencias de la vigilancia de la salud, etc. Además, asegurar de que cualquier modificación sustancial del diseño de los lugares de trabajo, instalaciones, etc. deberá venir precedido desde el diseño de la perceptiva evaluación de riesgos.
- Comunicar al SPA de todas aquellas situaciones que puedan generar la necesidad de actualizar la evaluación del riesgo.

4.3.8. Trabajadores especialmente sensibles, maternidad y menores de edad

Los denominados trabajadores especialmente sensibles son aquellos que, por sus características personales o discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales reconocidas, son especialmente sensibles a determinados riesgos producidos en el ámbito laboral.

En cuanto a los menores de edad, son personas entre 16 y 17 años especialmente sensibles por lo que hay que actuar de manera específica para preservar su seguridad y salud.

Las trabajadoras embarazadas, parto reciente o lactancia natural tienen derecho a una evaluación inicial y periódicas, revisiones cuando se produzca un cambio en las condiciones de trabajo o un daño para la salud de ella o de su descendiente y en el momento en el que su puesto de trabajo suponga un riesgo se realizará una evaluación adicional.

A continuación, se describe la sistemática de actuación de la empresa referida a los trabajadores especialmente sensibles, maternidad y menores de edad.

- Elegir a la persona encargada de llevar a cabo la gestión de los trabajadores especialmente sensibles, maternidad y menores de edad.

- Comunicar al SPA sobre la existencia de trabajadores:
 - Menores de 18 años.
 - Embarazadas, mujeres que hayan dado a luz en periodo de lactancia.
 - Trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, así como antes de su contratación o cambio de puesto de trabajo, con el fin de evaluar los puestos de trabajo para desempeñar por los mismos, para detectar riesgos específicos que pueden poner en peligro la seguridad y salud de estos trabajadores.
- Informar a los trabajadores menores de edad y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en el art.7 letra b) del texto refundido de la Ley del ET, de los posibles riesgos y todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.
- Consultar con los representantes de los trabajadores, considerando las indicaciones del servicio de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia antes de su incorporación.
- Asegurarse de que los trabajadores no sean empleados en aquellos puestos de trabajo debido a sus características personales o por su discapacidad. El resto de los trabajadores o personas relacionadas con la empresa abandonarán el puesto de trabajo en caso de situaciones de peligro, así como el trabajador se encuentre en situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

4.3.9. Análisis de los daños a la salud

En este apartado se describe la sistemática de actuación de la empresa referida al análisis de los daños a la salud. Su finalidad es contribuir en la toma de decisiones para evitar peligros en la seguridad y en la salud de los trabajadores, se caracteriza por ser un proceso acelerado, ya que la información que se obtiene se analiza y se obtienen respuestas de forma rápida.

- Designar al personal implicado en la investigación y gestión de los daños a la salud de los trabajadores.
- Conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado en el trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Hacer saber a la autoridad correspondiente los daños provocados en la salud de los trabajadores que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, a través de los sistemas reglamentarios: Sistema Delta y CEPROSS.
- Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa. El resultado de la investigación de los daños a la salud deberá ser registrado y archivado como parte de la documentación de prevención que toda empresa tiene que elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral.
- Realizar un seguimiento de las medidas correctoras o preventivas adoptadas tras la investigación de los daños a la salud.
- Comunicar al SPA y a los representantes de los trabajadores, si hay, sobre la ocurrencia de los daños a la salud producidos. Y también comunicar al médico del trabajo del SPA de la existencia de bajas por motivos de salud con el único fin de investigar si dichas bajas guardan o no relación con los riesgos en el trabajo.

4.3.10. Recursos preventivos

En este punto se describe la sistemática de actuación de la empresa referida a la existencia de recursos preventivos, sobre todo para actividades como trabajos en altura, trabajos en caliente, aparatos de protección contra explosiones, coordinación de actividades con contratistas, etc. así como cualquier otra tarea que requiera su presencia en el centro de trabajo.

Se denomina recurso preventivo a la persona o personas o SPA designados por la empresa con los conocimientos y cualidades necesarias para llevar a cabo, con medios y recursos disponibles, las actividades preventivas del centro de trabajo. Deben tener la formación preventiva perteneciente, como mínimo el nivel básico, normas y medidas preventivas que se deben aplicar en caso de que se produzca un peligro.

- Elegir a la persona de la empresa que va a llevar a cabo los recursos preventivos en las actividades p procesos que precisen de la presencia de dichos recursos.
- Elegir a la persona encargada de comunicar al SPA la realización de nuevas tareas que requieran la presencia de recursos preventivos.
- En caso de necesitar de la existencia de recursos preventivos, éstos deberán tener la capacidad suficiente de disponer de los medios necesarios y ser suficientes en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación que determine su presencia.

4.3.11. Otros

Las nuevas funciones, obligaciones, responsabilidades, etc. distintas a las anteriores citadas que se pudieran definir para las personas designadas por la empresa para gestionar los aspectos anteriormente citados deben incorporarse al apartado 4.2.2. del presente plan de prevención.

5. IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN/MEJORA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

La integración de la prevención en la empresa es fundamental, para ello es importante tener buenos profesionales que se ocupen de implantar de manera eficaz el sistema preventivo, para poder proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Se considera eficaz cuando las condiciones de trabajo sean sanas y seguras y que cumplan con la normativa legal.

Una vez implantado el sistema de prevención hay que incluir la evaluación de los riesgos, la planificación de la prevención, seguimiento de las medidas preventivas y control de cambios, incidentes, daños y mejoras.

El SPA debe asesorar y guiar en todo el ámbito preventivo, valorará en la memoria anual, la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa a través del nivel de implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas. Si la valoración muestra que es necesario modificar el diseño o la implantación del sistema, el empresario tendrá que adoptar las medidas necesarias, y éstas tendrán que considerarse como una acción más a efectos de la programación anual de las actividades preventivas.

El SPA tiene el objeto de facilitar al empresario la información para que éste pueda desarrollar adecuadamente las actividades que tiene atribuidas.

Además, en la práctica, una vez se hayan identificado los riesgos se ha determinar su reducción o disminución y para ello hay que tener en cuenta la propuesta jerarquizada:

- **Eliminación:** Una vez que se elimine el peligro, se van a disminuir los riesgos que causaban lesiones o enfermedades.
- **Sustitución:** Si eliminar el riesgo no fuese posible, se tendría que optar por sustituirlo por alguno que fuese mejor.
- **Controles:** Si eliminar o sustituir el riesgo no fuese posible se tendría que tener en cuenta los controles, donde habría que implantar un sistema de extracción para que la sustancia, en este caso tóxica, no esté en contacto con la persona trabajadora.

- Señalización: Cuando los anterior no sean posibles, se procederá a una buena señalización del peligro y de un protocolo de uso.
- EPI: Finalmente se utilizarán los equipos de seguridad que sean necesarios, dependiendo del peligro que sea.

6. CONCLUSIONES

El objetivo de realizar este trabajo es mostrar los conocimientos y procedimientos que hemos adquirido en el Grado de Comercio.

De acuerdo con la normativa aplicable, el empresario tiene la obligación de garantizar a sus trabajadores la seguridad y la salud en el centro de trabajo, utilizando las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos. En concreto, el objeto de la LPRL es prevenir los accidentes y riesgos que afecten a los trabajadores de las empresas, mejorando las condiciones de trabajo para procurar elevar el nivel de seguridad y salud de las personas trabajadoras. Las medidas preventivas relativas a los riesgos laborales deben integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, implicando a toda la organización y niveles jerárquicos y difundirlo por todas las fases del proceso o actividades productivas.

La Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas preventivas para la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, forma un marco jurídico donde actúa la política de prevención comunitaria.

Por tanto, la correcta aplicación de la LPRL, supone una responsabilidad para la empresa, además de su aprobación, y debe ser asumido por toda la organización. El plan de prevención ha de reflejarse en un documento, y éste tiene que estar a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

Para la mayoría de las empresas los objetivos propuestos para integrar la prevención de riesgos laborales suelen ser difíciles de alcanzar, por más que las medidas preventivas disminuyan o eliminen los accidentes y riesgos que se provocan en el ámbito laboral.

Queda reflejada la importancia que es para una empresa, independientemente del sector que sea, integrar un sistema de prevención de riesgos laborales en su organización.

El TFG que he realizado quiere servir como una guía donde se recojan las fases que hay que integrar en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en cualquier empresa de un sector definido, en este caso en el sector de la cosmética y perfumería, de modo que además de cumplir con la normativa vigente, también se consiga un sistema preventivo completamente implantado en la organización y niveles jerárquicos de la empresa, donde se puedan desarrollar las actividades de cada puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles.

7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Álvarez de la Rosa, M. (1993-2021). "El Deber de Protección y los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales". *Derecho y Salud*.

Baquero Serrano, C. (2021). *Manual básico de prevención de riesgos laborales*. Madrid: CEF .

Lanzadera Arencibia, E. (2020). *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales*. Madrid: CEF.

Navarro, F. (2013). "Normativa básica de Prevención de Riesgos Laborales (I)". *Revista digital Inesem*.

Sociedad de prevención de Ibermutuamur. (2010). *En Nivel básico de Prevención de Riesgos Laborales* (pág. 486). Madrid: PyCH&Asociados.

Vallejo da Costa, R., Lafuente Pastor, V., & Olmos Llorente, M. (2020). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Zaragoza: Prensas de la universidad de Zaragoza.

Webgrafía:

<https://bit.ly/3vJlXw>

<https://www.psprevencion.com/675/noticia-que-es-realmente-un-servicio-de-prevencion-ajeno.html>

<https://www.conceptosjuridicos.com/incapacidad-laboral/>

<https://bit.ly/3snR5we>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document_s/publication/wcms_publ_9223108284_es.pdf

<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/EF1224A4-E797-4B30-9ED7-E04C53A3F829/226030/FTP39IntegracionPRL.pdf>

<https://bit.ly/3MXxZVT>

<https://delta.mites.gob.es/Delta2Web/info/pdfs/AyudaGeneral.pdf>

<https://bit.ly/3soVH5w>