



Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa

6. Actuaciones frente a cambios previsibles

Modificaciones y adquisiciones

El objetivo que se persigue es garantizar que las sustancias, los equipos y las instalaciones que se adquieren, diseñan, modifican o instalan en la empresa sean seguras y que el trabajo se realiza correctamente.

El solicitante de un nuevo equipo y la persona designada en la empresa para la realización de las compras deberán conocer los requisitos de seguridad exigibles, asegurándose de que se cumple con la normativa legal en cada caso y escogiendo además aquellos equipos que mejor se adapten al trabajo, con criterios ergonómicos. Los equipos de protección individual (EPI) han de ser seleccionados cumpliendo las prescripciones legales para la función a la que van destinados.

En cuanto al diseño, instalación y modificación de instalaciones y equipos, se deberán tener en cuenta antes de tomar decisiones las consideraciones de seguridad, tanto las de legislación aplicable como las internas, y se deberán realizar inspecciones durante las fases de instalación o modificación al objeto de corregir desviaciones sobre las especificaciones consideradas. Además, antes de la puesta en marcha de una instalación, momento especialmente crítico, se comprobarán las medidas de seguridad asegurándose de que no queda ningún riesgo residual. El personal de mantenimiento, posiblemente acostumbrado a resolver problemas en instalaciones, puede extralimitarse en sus cometidos por desconocimiento o falta de coordinación, aspectos que deben ser evitados con los procedimientos adecuados que garanticen el análisis previo y autorización de cualquier modificación a realizar.

Criterios de actuación

Para las sustancias y equipos de nueva adquisición se deberá comprobar que cumplen con la normativa de seguridad. En el caso de las máquinas nuevas se comprobará que disponen del marcado CE y que van acompañados de la consiguiente declaración CE de conformidad y del manual de instrucciones originales y en castellano. Dicho manual de instrucciones, en el que han de recogerse las condiciones de buen funcionamiento del equipo y los trabajos de ajuste, mantenimiento y conservación, debería complementarse en muchas ocasiones con instrucciones de trabajo específicas, sobre todo si pueden realizarse tareas críticas que entrañen riesgos. Tanto el manual de instrucciones como las instrucciones de trabajo deben ser aprovechados para el adiestramiento de los trabajadores en la utilización de los equipos, debiendo estar a disposición de los mismos en el lugar específico.

En lo referente a los productos químicos peligrosos habrá que verificar que disponen de correcto etiquetado y envasado y van acompañados de la ficha de seguridad, también en castellano. Hay que tener en cuenta que las fichas de seguridad de producto deben recoger 14 tipos de información y están concebidas para que sus destinatarios sean usuarios de tales productos. Estas fichas, debidamente agrupadas y ordenadas, estarán a disposición de los representantes de los trabajadores. Puede ser conveniente que la propia empresa usuaria de tales productos elabore unas fichas informativas de seguridad de producto que con una visión didáctica puedan ser utilizadas para informar a los trabajadores afectados de las actividades preventivas adoptadas ante los riesgos que estos productos químicos generan. Respecto a la adquisición de EPI es necesario asegurarse de que disponen de marcado CE acompañado del folleto informativo en castellano, se puede requerir al fabricante o su representante la declaración de conformidad CE del mismo. Deberá atenderse al RD 773/1997 a fin de adecuar la utilización de tales equipos a las necesidades de trabajadores y tareas a realizar. Es conveniente entregar los EPI de forma personalizada, informar y formar debidamente a los trabajadores sobre su necesidad y forma de utilización y finalmente establecer un programa de mantenimiento y conservación, así como de eliminación ante su deterioro.

En cuanto al diseño, instalación y modificación de instalaciones y equipos, se deberán identificar los requisitos de prevención de riesgos considerando aspectos como: legislación aplicable, ubicación más segura, posibles riesgos asociados a las fases de instalación y/o modificación y posibles alternativas



valorando la seguridad y el coste. Entre otras disposiciones legales cabe destacar lo dispuesto en el RD 486/1997 sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo y los RD 1435/1992 y 56/1995 sobre seguridad de las máquinas.

A la hora de llevar a cabo estas acciones se deberán tener en cuenta las condiciones y características de cada puesto de trabajo y de las personas que van a trabajar en el mismo. Es muy conveniente tener en cuenta la opinión del trabajador o trabajadores implicados.

Finalmente hay que destacar que la realización de nuevas adquisiciones, ya sea de equipos, máquinas o sustancias, y el diseño, instalación y modificación de instalaciones y equipos comportarán una adecuación de la evaluación de riesgos a la nueva situación. Habrá que considerar también el efecto que estas actuaciones tienen sobre la necesidad de actualizar la formación impartida en la empresa.

En definitiva se trata de procurar que la realización de estas actividades no suponga la aparición de nuevos riesgos laborales y, si esto no fuera posible, disponer las medidas preventivas necesarias para minimizarlos.

Registros documentales

- Reglamentarios
 - Declaración CE de conformidad de máquinas (RD 1435/1992 y RD 56/1995).
 - Manuales de instrucciones de máquinas en castellano (RD 1435/1992 y RD 56/1995).
 - Fichas de datos de seguridad de sustancias y preparados peligrosos (RD 363/1995).
 - Proyectos de instalaciones y equipos y las correspondientes autorizaciones (RD 486/1997).
 - Registros industriales y certificados de inspección de Organismos de control autorizados, en los equipos sometidos a reglamentación oficial.
 - Declaraciones de conformidad CE de EPI (RD 1407/1992).
 - Folleto informativo de EPI en castellano (RD 1407/1992).
- Recomendables
 - Procedimiento de adquisición de máquinas y equipos y productos químicos.
 - Procedimiento de diseño de nuevas instalaciones y equipos.
 - Procedimiento de modificación de instalaciones y equipos.
 - Justificantes de entrega personalizada de EPI y de información/formación para su utilización.

En el **cuadro 6.1** se presenta ficha de verificación de equipos de nueva adquisición. Se trata de registrar en una misma ficha los controles a realizar para que, tanto equipos en general como EPI, cumplan los requisitos reglamentarios establecidos, teniendo en cuenta la debida coordinación entre el solicitante y el comprador.

En el **cuadro 6.2** se presenta ficha para proyectos de modificación de área de trabajo. Se trata de registrar la reflexión obligada que debería realizarse ante un posible cambio que puede generar una nueva situación de riesgo.



Contratación de personal. Cambio de puesto de trabajo

Actualmente los recursos más valiosos de la empresa no son los tangibles tradicionales (bienes patrimoniales, maquinaria, productos, depósitos bancarios, etc.) sino los intangibles, constituidos por los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas a disposición de la estructura de la organización en la búsqueda de la excelencia empresarial. De ahí la importancia de que en el proceso de selección se garantice que el perfil profesional y las capacidades de las personas sean acordes con la política de la empresa y con las necesidades del puesto de trabajo. Cubierta con garantías esta etapa inicial habrá que disponer en la organización de la planificación para que las personas puedan desarrollarse profesionalmente y en el camino de su autorrealización contribuyan también, en paralelo, al logro de los objetivos empresariales.

Criterios de actuación

Las personas deberían ubicarse en el lugar y la función idónea a fin de lograr la optimización entre las exigencias del puesto y las capacidades de las mismas. Por tanto, el empresario sería responsable al contratar o colocar en un puesto de trabajo a personas que no tuvieran las capacidades personales y profesionales necesarias y, de ello, se derivaran daños. Así por ejemplo, sería grave no respetar el criterio del Servicio Médico al recomendar que una persona debiera cambiar de puesto de trabajo por considerarse éste nocivo y estar acrecentando daños a su salud. Normalmente en las pyme, la selección de personal puede caer en visiones parciales, realizándose las contrataciones a medida que van surgiendo necesidades puntuales y descuidando aspectos globales tanto del puesto de trabajo a cubrir como de la organización con vistas a su desarrollo. Deberían existir criterios claros o un procedimiento encaminado a asegurar que el perfil profesional y las capacidades individuales se adecuan a las exigencias y requisitos del puesto a cubrir y/o tareas que el mismo conlleva, considerando la interrelación entre contenido del trabajo y cualificación requerida, valores/ actitudes personales y cultura de la propia organización y, entre otras cuestiones, capacidades de las personas para enfrentarse a los potenciales riesgos a los que pueden estar expuestos. Obviamente los principios ergonómicos de adaptación del lugar de trabajo a la persona deben ser tenidos en cuenta con carácter prioritario.

El procedimiento deberá aplicarse en todos los casos, tanto en nuevas contrataciones como cuando alguna persona de la empresa sea candidata a cambiar de puesto de trabajo. Esto con independencia de que el proceso de selección lo haga directamente la propia empresa o con la colaboración de una entidad de selección especializada.

A la hora de llevar a cabo la selección se deberá prestar especial atención a personas en las siguientes circunstancias:

- *Personas especialmente sensibles a determinados riesgos.* Así, se tendrá que tener en cuenta a aquellos trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no empleándolos en trabajos en los que a causa de sus características personales puedan generar un peligro tanto para sí mismos como para sus compañeros. Así por ejemplo, no se empleará en trabajos de manipulación de cargas a personas aquejadas de problemas lumbares, o en trabajos en altura a personas con problemas de vértigo o epilépticos.
- *Mujeres embarazadas o de parto reciente.* La empresa deberá evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, debiendo el empresario adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y, de no ser posible, deberá ubicarlas en otro puesto de trabajo compatible con su estado o, en última instancia, declarar el paso de la trabajadora afectada a la condición de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- *Menores de edad.* La empresa tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes, derivados de su falta de experiencia, de su falta de madurez para valorar los riesgos existentes o potenciales o de su desarrollo todavía incompleto. Un ejemplo claro sería la conducción de vehículos en la que los jóvenes, a pesar de estar físicamente capacitados para conducir, pueden adolecer de la necesaria experiencia para poder controlar totalmente los peligros potenciales

Por ello deberían definirse en los puestos de trabajo las limitaciones para tales personas.



En el procedimiento de selección deberían participar:

- Mando intermedio/Servicio de prevención/Servicio médico. Deben definir los requisitos que ha de cumplir el candidato a ocupar el puesto ofertado basándose en la previa identificación de los riesgos asociados al mismo.
- Responsable de RRHH/Responsable de proceso de selección. Debe asegurarse de que el perfil profesional/personal del candidato se adecua al puesto considerando los riesgos inherentes al mismo. Podrá contar con el asesoramiento de especialistas en prevención.

El proceso de selección y contratación del personal constará de las siguientes fases:

- *Identificación y evaluación de los riesgos del puesto.* Es una fase de análisis donde no sólo se consideran los conocimientos o capacidades del individuo sino que también se deben identificar los riesgos que comporta o pueda comportar la realización de las tareas propias del puesto. En caso de un puesto de trabajo ya existente, los riesgos asociados ya estarán reflejados en la evaluación de riesgos correspondiente. En cambio, si se trata de un puesto de nueva creación, los riesgos deberán ser deducidos basándose en los riesgos de puestos similares o en el estudio de las condiciones de los lugares de trabajo, de la maquinaria, de los equipos y de las sustancias a utilizar.
- *Elaboración de perfiles.* Una vez analizado el puesto de trabajo con los riesgos adecuadamente especificados se debería proceder a la descripción del perfil del mismo. Para ello se tendrá en cuenta si el trabajador requerirá unas características físicas y psíquicas determinadas o una formación y experiencia específicas u otras características que permitan la realización de la tarea con las suficientes garantías de seguridad. Es importante considerar aspectos de personalidad que pueden ser determinantes, como necesarias aportaciones de los trabajadores para el desarrollo de la empresa, tales como espíritu innovador, voluntad de aprender y disponibilidad para el trabajo en equipo.
- *Selección de candidatos.* Se valorará la adecuación del candidato y en especial los aspectos de características físicas, psíquicas, sensoriales y de formación, y experiencia del mismo de acuerdo con las necesidades previstas. En el proceso de selección se deben comprobar estas actitudes y aptitudes mediante técnicas de entrevistas y pruebas prácticas, test, etc. Mediante reconocimientos médicos específicos al inicio de la actividad se podrá verificar el estado de salud del trabajador y su adecuación al puesto de trabajo o tareas. En ningún caso el proceso de selección será discriminatorio y sujeto a intereses de favor. Por ello debería estar sujeto a criterios objetivos debidamente contrastados.
- *Incorporación del trabajador.* Se deberá garantizar la información de los riesgos y la formación inicial, así como llevar a cabo observaciones puntuales y periódicas de su actividad laboral.

La contratación de trabajadores pertenecientes a empresas de trabajo temporal está regulada en el RD 216/1999 de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. En la celebración del contrato y con carácter previo al mismo se deberán poner a disposición de la ETT las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sus riesgos y las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, siendo preceptivo para tal contrato que se haya realizado la correspondiente evaluación de riesgos laborales. La empresa contratante deberá verificar que el trabajador tiene la formación requerida y ha recibido la información necesaria, acreditada documentalmente, y ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud. La empresa usuaria también será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, asegurándose el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa.

Existen determinadas actividades y trabajos de especial peligrosidad que está prohibido que sean realizados por trabajadores de empresas de ETT, tales como: Obras de construcción, trabajos de minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción y biológicos, y finalmente trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.



Registros documentales

- Reglamentarios
 - Evaluación de riesgos (art. 16 LPRL).
 - Acreditación de aptitudes, cualificaciones e información de riesgos de trabajadores de empresas de trabajo temporal.
- Recomendables
 - Análisis de puestos de trabajo y elaboración de perfiles profesionales requeridos para los mismos.
 - Certificados médicos de aptitud.
 - Procedimiento de contratación de personal.

En el **cuadro 6.3** se presenta ficha de requisitos del puesto de trabajo. Dicha ficha permite determinar la cualificación necesaria, posibles aspectos personales a tener en cuenta y los riesgos potenciales a los que pueden estar expuestos los trabajadores. Ello con la finalidad de facilitar el proceso de selección de personal y la ubicación de las personas adecuadas en cada puesto de trabajo.

Coordinación interempresarial. Contratación de trabajos

En los últimos años se está produciendo el paso, cada vez más generalizado, de una relación de empleo que suponía un vínculo laboral de tipo "patrón - trabajador", en el marco de una empresa determinada y en un entorno estable, a la utilización de sistemas contractuales de descentralización productiva, una de cuyas manifestaciones es la contratación por parte de una empresa, de obras y servicios, a otras empresas o incluso a trabajadores autónomos. Fruto de la correspondencia establecida entre la empresa que contrata y la que es contratada son los términos de "empresario titular", "empresario principal", "contrata" y "subcontrata". Como recoge el art.2 del RD 171/2004, *"empresario titular del centro de trabajo es la persona que tiene capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo"; "empresario principal es el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras y servicios correspondientes a la propia actividad de aquel, y que se desarrollan en su propio centro de trabajo"*. Con el término de "contrata" se identifica a la empresa que es contratada y la "subcontrata" es el nivel inferior de la cadena de descentralización productiva. Este nuevo marco de relaciones contractuales se realiza en un entorno generalmente variable en función de las necesidades e intereses de la empresa titular/principal y, aunque pueden generarse vínculos de cierta estabilidad, en muchas ocasiones tales colaboraciones se desarrollan por periodos de tiempo determinados. Ante ello, la necesaria coordinación interempresarial debe estar cuidadosamente planificada para evitar fallos frecuentes derivados de una limitada comunicación y clarificación de cometidos.

Estadísticamente se puede comprobar que en la mayoría de ocasiones los índices de siniestralidad sufridos o provocados por las contratas superan con creces a las empresas para las que trabajan. Las causas de estas situaciones suelen ser: falta de formación e información sobre los riesgos generales y específicos, imprevistos por la temporalidad en los trabajos, desconocimiento de normas de seguridad internas, falta de control efectivo de las condiciones de trabajo, etc. De ahí la importancia de que la empresa tenga establecidos procedimientos de coordinación entre las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.

Criterios de actuación

Ya se trate de empresario titular/principal, contrata o subcontrata, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, en su Art. 14, la obligación principal y común de cada uno de ellos es velar por la protección de cada uno de sus trabajadores, y un elemento primordial para llevarlo a cabo es la información recíproca. El empresario titular/principal tiene que informar sobre sus riesgos y de cómo se notificarán las situaciones de emergencia, a las contratas y subcontratas; éstas a su vez tienen que transmitir esta información a sus trabajadores. El mismo nivel de información debe ser emitido en sentido contrario, desde las contratas y subcontratas hacia el empresario titular/principal, para que se puedan tomar medidas de prevención que tengan en cuenta todos los riesgos y pueda realizarse una evaluación conjunta.



El art. 24 sobre Coordinación de actividades empresariales de la Ley 31/1995, desarrollado por el RD 171/2004 detalla:

"cuando concurren trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, así como trabajadores autónomos, tendrán el deber de cooperar entre ellos, existan o no relaciones jurídicas entre sí. Deberán informarse sobre los riesgos específicos, antes del inicio de las actividades, cuando se produzca algún cambio o cuando se haya producido alguna situación de emergencia.

Cuando además alguno de ellos dé lugar a riesgos graves o muy graves, será facilitada dicha información por escrito. Los empresarios concurrentes establecerán los medios de coordinación para la PRL y cada uno informará a sus respectivos trabajadores.

Si en el centro de trabajo donde concurren trabajadores de varias empresas, uno de los empresarios es el titular, además de todo lo anterior, éste deberá informar antes del inicio de las actividades sobre los riesgos propios del centro y las medidas de emergencia que se deben aplicar, y será por escrito cuando estos riesgos sean graves o muy graves, lo mismo que las instrucciones en caso de emergencia.

Dicha información e instrucciones las comunicará cada empresario a sus trabajadores.

Cuando existe un empresario principal, éste deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL de contratistas o subcontratistas correspondientes a su propia actividad y en su propio centro de trabajo, a los que exigirá por escrito, antes del inicio de la actividad, la evaluación y planificación de la actividad preventiva, así como haber dado la información y formación en esta materia a sus trabajadores. "

La empresa titular/principal deberá hacer un seguimiento de las potenciales contrata, estableciendo una valoración de las mismas basándose en una serie de requisitos de seguridad y salud exigibles. Esta valoración deberá ser revisada periódicamente teniendo en cuenta el resultado de los trabajos ya realizados. Algunos de los requisitos de seguridad y salud a tener en cuenta serían: existencia de una política, una planificación preventiva y una organización acorde a la actividad, cualificación del personal en prevención de riesgos laborales, resultados de la siniestralidad laboral, resultados de auditorías de prevención realizadas, etc, algunos, que ya se han mencionado anteriormente, deben ser acreditados por escrito.

En tal sentido se valorarán las ofertas recibidas contratando la más adecuada, en términos técnicos, organizativos y económicos.

Para que la empresa llegue a buen término con las empresas contratadas y subcontratadas, sería interesante que dispusiese de un procedimiento que contemplase los siguientes aspectos:

- Información que debe suministrar a la empresa que ejecuta la contrata.
- Información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo, tanto los riesgos generales de la empresa como los específicos del área funcional donde se lleven cabo las tareas.
- Medidas de prevención y protección correspondientes a dichos riesgos.
- Medidas de emergencia a aplicar.
- Necesidad u obligatoriedad de realizar las tareas según procedimiento de trabajo establecido.
- Definición explícita de la obligatoriedad de obtener permiso o autorización de trabajo para la ejecución de determinadas tareas por su especial peligrosidad.

La información que debería suministrar la empresa contratada a la principal/titular es:

- Evaluación de riesgos asociados a la actividad a realizar por la contrata. Planificación de la actividad preventiva.
- Medidas de prevención y protección a tomar por el personal de la empresa principal/titular frente a esos riesgos.
- Relación permanentemente actualizada de operarios de la contrata, garantías de su formación en prevención de riesgos laborales y cualificación acorde a las tareas a realizar.



Medios conjuntos de coordinación empresarial:

- Estudiar la incidencia de las tareas a realizar en los riesgos propios de la zona, su posible repercusión y la necesidad en su caso de evaluación y planificación conjunta de riesgos y medidas.
- Fijar cauces de vigilancia y control de cumplimiento de las medidas de prevención- protección establecidas, designando para ello interlocutores cualificados y estableciendo un programa de reuniones ordinarias y vías ágiles para convocar reuniones extraordinarias.

En este sentido el RD 171/2004 en su artículo 11 prevé posibles medios de coordinación entre empresas concurrentes:

"Intercambio de información y de comunicaciones, celebración de reuniones periódicas, reuniones conjuntas del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, en el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, impartición de instrucciones, medidas específicas conjuntas, presencia de recursos preventivos de las empresas concurrentes, designación de una o más personas encargadas de los recursos preventivos."

El contrato debería contener una cláusula específica sobre la obligatoriedad de la contrata de cumplir con lo requerido en el procedimiento anteriormente señalado, pudiendo la empresa principal llegar incluso a la rescisión de contrato en el caso de incumplimiento grave o incumplimientos repetidos de las normas de seguridad establecidas.

También aquellos trabajos ocasionales que entrañen riesgos graves, en los que puedan verse expuestas personas ajenas a la instalación en la que se deba actuar, deben requerir de autorización para garantizar una correcta comunicación y coordinación entre los responsables de la propia instalación y del trabajo a realizar, además de la presencia de recursos preventivos que señala el art. 32.bis de la LPRL. Este artículo especifica cuáles pueden ser estos recursos preventivos, incluso fija la posibilidad de que el empresario asigne este papel a uno o varios trabajadores de la empresa que cuenten con la capacidad y formación requerida que establece el artículo, contando con la posibilidad de que los mandos sean los que controlen la ejecución de estas tareas.

Es obligada la presencia de recursos preventivos cuando:

- *"los riesgos se puedan ver agravados o modificados por la concurrencia de diversas operaciones que hagan necesario aplicar determinados métodos de trabajo,*
- *se den procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales,*
- *cuando lo requiera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social"*

Registros documentales

- Reglamentarios
 - Información facilitada a las contratas o subcontratas que puedan verse afectadas sobre los riesgos graves o muy graves existentes en el centro de trabajo, medidas preventivas a adoptar y medidas de emergencia a aplicar e instrucciones para dichas situaciones (art. 24 LPRL desarrollado por el RD 171/2004).
 - Información recabada de las contratas o subcontratas sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar y planificación preventiva (art. 14 y 24 LPRL desarrollado por el RD 171/2004).
 - Evaluaciones de riesgos realizadas por las contratas (art. 16 LPRL).
 - Información de los riesgos graves o muy graves que puedan generar las empresas concurrentes.
- Recomendables
 - Cláusulas de salvaguarda establecidas en los contratos.



- Acuerdos establecidos entre empresas para la cooperación y el autocontrol de los riesgos.
- Acreditación de la cualificación de los trabajadores de las contratas/subcontratas.
- Valoración y seguimiento de contratas que han trabajado o trabajan con la empresa.

En el **cuadro 6.4** se presenta un posible modelo de ficha de información a contratas. Este tipo de documentación es del todo necesaria para asegurar que la información mutua sobre riesgos y medidas preventivas ha sido suministrada y con ello facilitar la comunicación y el control de los riesgos previsibles, así como evitar los consiguientes problemas legales derivados de posibles accidentes.

(c) INSHT

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN: Modificaciones y adquisiciones

REQUISITOS	SÍ	NO	JUSTIFICACIONES
1 Los directivos y mandos que pueden realizar compras de equipos y productos químicos conocen las prescripciones legales establecidas y los criterios de actuación para que éstas se realicen correctamente.	SÍ	NO	Quienes tengan la capacidad de adquirir nuevos equipos o sustancias deberían conocer las exigencias mínimas o criterios de actuación para evitar incumplimientos reglamentarios.
2 Las máquinas nuevas disponen de marcado CE, y de la declaración CE de conformidad y del manual de instrucciones, originales y su traducción en castellano.	SÍ	NO	Las máquinas adquiridas a partir del año 1995 deberán disponer de la documentación anteriormente reseñada (RD 1435/1992 y RD 56/1995).
3 Existe un procedimiento de actuación para que la adquisición de equipos se realice correctamente.	SÍ	NO	Es recomendable que exista un procedimiento al respecto.
4 Los productos químicos están etiquetados y disponen de su correspondiente ficha de seguridad suministrada por el fabricante, suministrador o importador.	SÍ	NO	Los productos químicos deberán disponer de etiqueta y ficha de seguridad de acuerdo con lo establecido en los RD 363/1995 y RD 255/2003.
5 Las fichas de seguridad se encuentran disponibles para poder ser consultadas por cualquier trabajador que tenga que trabajar con productos químicos peligrosos.	SÍ	NO	Las fichas deberían encontrarse en los lugares donde sea realmente necesaria su consulta (RD 374/2001)
6 Se aplica un procedimiento de revisión de equipos de trabajo e instalaciones antes de su entrada en funcionamiento.	SÍ	NO	Los equipos de trabajo e instalaciones deberán ser revisados antes de su entrada en funcionamiento tras su parada técnica, modificación o adquisición asegurándose de que no quede ningún riesgo residual (RD 1215/1997).
7 Se han definido las necesidades de uso de los equipos de protección individual de acuerdo con la evaluación de riesgos.	SÍ	NO	Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo (art. 17 LPRL y RD 773/1997).
8 Los equipos de protección individual comprados disponen del marcado CE y de folleto informativo.	SÍ	NO	Dispondrán de tal documentación los equipos comprados a partir del 30/06/95 (RD1407/1992).
9 Se revisa la evaluación inicial de riesgos previa a la introducción de equipos y sustancias o modificaciones en los lugares de trabajo.	SÍ	NO	La evaluación inicial de riesgos deberá ser revisada ante la incorporación de nuevos equipos de trabajo, nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo (art. 4 RSP).
10 Se exige a los suministradores de equipos y productos la información de los riesgos laborales y medidas preventivas que conlleva su utilización.	SÍ	NO	Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquellos, la información necesaria para la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (art. 41 LPRL).
11 Los trabajadores son consultados respecto a las nuevas adquisiciones de instalaciones y equipos.	SÍ	NO	La opinión de los trabajadores afectados por el nuevo equipo o instalación deberá ser tenida en cuenta ya que los futuros usuarios son los que mejor conocen el puesto de trabajo en el que va a ser utilizado (art. 33 LPRL).
12 Los cambios y modificaciones sustanciales de instalaciones, equipos y lugares de trabajo son realizados contando con la opinión del personal involucrado en los mismos.	SÍ	NO	Es preceptiva la consulta a los trabajadores o sus representantes en cambios que puedan afectar a las condiciones de trabajo, además de provechosa por las aportaciones que han de derivarse (art. 33 LPRL).
13 Se analizan las repercusiones de seguridad y salud laboral en las adquisiciones y modificaciones, y son tenidas en cuenta para las acciones formativas.	SÍ	NO	Los trabajadores han de recibir información y formación relativas a las condiciones y forma correcta de utilización de los equipos, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante, así como las situaciones de utilización anormales o peligrosas (art. 18 y 19 LPRL, RD 1215/1997 y RD 773/1997).

RESULTADO DE LA VALORACIÓN

MUY DEFICIENTE
 DEFICIENTE
 MEJORABLE
 CORRECTA

CUADRO 6.1.

FICHA DE VERIFICACIÓN DE EQUIPOS DE NUEVA ADQUISICIÓN	
Código: _____	
EPI	EQUIPO
Tipo de protección: _____	Tipo de equipo: _____
Área de trabajo: _____	Función: _____
Nº de destinatarios: _____	Area de trabajo: _____
REQUISITOS A CONTROLAR	
Clase/ Tipo de protección 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	Marcado CE <input type="checkbox"/>
Marcado CE <input type="checkbox"/>	Manual instrucc. (castellano) <input type="checkbox"/>
Manual instrucc. (castellano) <input type="checkbox"/>	Declaración de conformidad <input type="checkbox"/>
Declaración de conformidad <input type="checkbox"/>	
Certificado emitido por un Organismo de control certificado <input type="checkbox"/>	
Adopción por el fabricante de un Sistema de garantía de calidad CE <input type="checkbox"/>	
Prescripciones reglamentarias: _____ _____ _____	Prescripciones reglamentarias: _____ _____ _____
OBSERVACIONES ADICIONALES	
Firmado, el responsable de la solicitud de adquisición: Fecha: _____	Firmado, el responsable de compras: Fecha: _____

CUADRO 6.2.

FICHA DE PROYECTO DE MODIFICACIÓN DE ÁREA DE TRABAJO

Código: _____

Unidad Funcional: _____ Mando responsable: _____

Elemento : _____ Fecha prevista de modificación: _____
(máquina, equipo, instalación, etc.)

MODIFICACIÓN:

EFFECTOS:

ACCIONES A TOMAR:

- Revisar evaluación de riesgos
- Implantación de nuevas medidas de prevención/protección:

Revisar procedimiento de trabajo número: _____

Informar a los trabajadores afectados

Requiere formación. Responsable: _____

Otras acciones: _____

VºBº Responsable Unidad Funcional

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN:

Contratación de personal. Cambio de puesto de trabajo

REQUISITOS			JUSTIFICACIONES
1 La empresa dispone de criterios definidos o procedimiento establecido de selección de personal.	SÍ	NO	Los trabajadores constituyen el principal activo de una empresa, de ahí que ésta debería garantizar que el perfil profesional y las capacidades de las personas se adecuan a las exigencias y requisitos del puesto de trabajo. La empresa puede comprobar estas actitudes y aptitudes mediante técnicas de entrevistas, pruebas prácticas, test, etc.
2 Están identificados y evaluados los riesgos asociados a los distintos puestos de trabajo, así como las capacidades de las personas que deben ocuparlos.	SÍ	NO	La empresa debería analizar los puestos de trabajo, considerando los conocimientos y capacidades requeridas, así como los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
3 Los trabajadores procedentes de empresas de trabajo temporal están protegidos de la misma manera que los de la propia empresa.	SÍ	NO	Es obligatorio que, además de lo contemplado en el art. 28 LPRL, se cumplan las disposiciones establecidas en el RD 216/1999 en relación con la celebración del contrato de puesta a disposición y la posterior prestación de servicios.
4 Existen criterios objetivos en el proceso de selección participando en lo posible personas diferentes con el fin de evitar visiones subjetivas y tratos de favor.	SÍ	NO	En el proceso de selección, aparte de criterios de actuación, es necesario que los responsables de contratación sean imparciales.
5 Se efectúa un reconocimiento médico de los nuevos trabajadores previamente a su contratación.	SÍ	NO	El empresario es responsable de contratar a personas que tengan las capacidades físicas y el estado de salud necesario en función de las tareas a realizar, evitando que una persona por su sensibilidad pueda verse expuesta a riesgos laborales.
6 A la hora de establecer los perfiles requeridos y seleccionar a los candidatos se tiene en cuenta a las personas especialmente sensibles a determinados riesgos de acuerdo con la legislación vigente.	SÍ	NO	Habría que evitar la exposición a determinados riesgos de menores de edad y, en general, de personas especialmente sensibles (art.25, 26 y 27 LPRL).
7 Los trabajadores contratados reciben la información y formación inicial de los riesgos y las medidas de prevención y protección frente a los mismos.	SÍ	NO	Los nuevos trabajadores deberán ser informados y formados debidamente, y además ser controlados en la correcta realización de las tareas en las etapas iniciales (art. 18 y 19 LPRL).
8 La selección de personal se complementa con un proceso de desarrollo profesional en el seno de la empresa.	SÍ	NO	Es conveniente que las personas puedan desarrollarse según sus competencias, lo que redundará también en beneficio de la empresa.
9 Se contempla en el proceso de selección la disponibilidad para el trabajo en equipo y la voluntad de aprender.	SÍ	NO	El trabajo en equipo genera buenos resultados si es debidamente apoyado por la Dirección, por tanto la empresa debería asegurarse de que realiza la contratación de personas con la capacidad necesaria para integrarse y saber trabajar en equipo, además de tener interés y capacidad para el aprendizaje.
10 Se evita el trato discriminatorio en la contratación por cuestiones de sexo, ideología o raíz cultural.	SÍ	NO	La aplicación de criterios discriminatorios actúa inexorablemente en contra del valor universal de la igualdad de las personas y ello repercutirá negativamente en la empresa.
11 El sistema retributivo de las personas de nueva contratación se considera justo según el trabajo a realizar, sus conocimientos y experiencia y además en comparación con el resto de trabajadores.	SÍ	NO	La desigualdad retributiva y las injusticias que de ello se deriven irán en detrimento de la necesaria motivación de los trabajadores y del ambiente de trabajo.
12 Se contempla en la contratación la identificación de los valores personales con los valores de la organización, asumiendo el respeto por los principios éticos.	SÍ	NO	La sintonía entre los valores éticos y culturales de la organización en coherencia con los valores individuales de las personas a contratar son fundamentales para el futuro de la empresa y la fidelización de sus colaboradores.
13 Se evita la utilización indebida de la contratación temporal para cubrir tareas o puestos de trabajo no ocasionales.	SÍ	NO	El abuso de la contratación temporal va en detrimento de la motivación y cualificación de los trabajadores, de la calidad del trabajo y de la propia imagen de la empresa.

RESULTADO DE LA VALORACIÓN

MUY DEFICIENTE DEFICIENTE MEJORABLE CORRECTA

CUADRO 6.3.

REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO

Código: _____

Puesto de trabajo: _____ Horario: _____

Unidad Funcional: _____ Fecha de elaboración de la ficha _____

REQUISITOS A CONSIDERAR

• **Exigencias personales del puesto:**

• **Formación requerida:**

- Formación básica _____

- Formación especializada _____

• **Experiencia requerida:** _____

• **Riesgos específicos a los que se puede estar expuesto:** _____

• **Se requiere control médico:** SI

NO

• **Otros aspectos relevantes a considerar:** _____

Firma Responsable Unidad Funcional:

Firma Responsable RRHH/Serv. Prevención

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN: Coordinación interempresarial

REQUISITOS	SÍ	NO	JUSTIFICACIONES
1 La empresa dispone de un plan de trabajo para coordinar las actividades preventivas con el resto de las empresas que desarrollan actividades en su centro de trabajo.	SÍ	NO	El empresario titular/principal del centro de trabajo tendrá la iniciativa para establecer los medios de coordinación entre las empresas concurrentes.
2 El empresario suministra información, sobre los riesgos generales, los riesgos específicos del área funcional y sobre los medios de prevención/protección a tomar, a las contratas o trabajadores autónomos que realizan sus actividades en su centro de trabajo.	SÍ	NO	El empresario deberá suministrar obligatoriamente información e instrucciones adecuadas acerca de los riesgos existentes y las medidas de prevención y protección a adoptar, y por escrito ante riesgos graves.
3 El empresario recaba de la empresa que ejecuta la contrata información sobre la evaluación de riesgos y las consiguientes medidas a adoptar para su control y la planificación de la actividad preventiva, en relación con la actividad a realizar por la contrata.	SÍ	NO	La empresa que ejecuta la contrata deberá facilitar la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, para que así el empresario principal pueda adoptar medidas de prevención/protección para su propio personal.
4 Existe un procedimiento de contratación de empresas para los trabajos a realizar con atención a los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral.	SÍ	NO	La empresa debería establecer un procedimiento de contratación asegurándose así de que las organizaciones que trabajen con ella lo hagan con las debidas medidas de seguridad y calidad.
5 En caso de empresas de la misma actividad, la empresa vigila el cumplimiento, por parte de las contratas y los trabajadores autónomos, de la legislación y medidas de prevención en materia de seguridad y salud de los trabajadores.	SÍ	NO	La empresa principal supervisará el cumplimiento de las medidas de prevención y protección cuando se trate de empresas de la misma actividad (art. 24 LPRL).
6 Los trabajadores autónomos reciben el mismo nivel de protección que los fijos en plantilla.	SÍ	NO	El personal externo a la empresa gozará de las mismas garantías de protección que el propio (art. 28 LPRL).
7 La empresa ofrece el servicio de vigilancia de la salud a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal en las mismas condiciones que al resto de los trabajadores.	SÍ	NO	Los trabajadores pertenecientes a una ETT tendrán derecho a una vigilancia periódica de su salud (art. 28 LPRL y art. 5 RD 216/1999).
8 La empresa realiza un seguimiento de la calidad / seguridad de las empresas contratadas.	SÍ	NO	La empresa debería elaborar un listado de posibles contratas realizando una evaluación de las mismas basándose en criterios económicos, de calidad y de seguridad. Esa valoración deberá ser revisada teniendo en cuenta experiencias de trabajos anteriores.
9 La empresa principal establece cláusulas de salvaguarda en los contratos.	SÍ	NO	La empresa debería introducir cláusulas de salvaguarda en el contrato para asegurarse así del cumplimiento de las medidas de prevención y protección.
10 En empresas de la misma actividad la empresa principal revisa las evaluaciones de riesgos realizadas por las contratas y subcontratas.	SÍ	NO	Aunque la obligación de realizar la evaluación de riesgos es de la empresa contratista, la empresa principal debe revisar esa evaluación, asegurándose de que el trabajo va a ser realizado en las debidas condiciones de seguridad (art. 24 LPRL).
11 Comprueba la acreditación de la cualificación de los trabajadores de las empresas contratadas.	SÍ	NO	La empresa debería comprobar la acreditación de los trabajadores que van a llevar a cabo su labor en el centro de trabajo.
12 Dispone de los certificados de conformidad de los equipos de trabajo utilizados por las empresas contratistas y subcontratistas.	SÍ	NO	La empresa debería velar porque los equipos de trabajo utilizados por las empresas contratadas no supongan una fuente de peligro para los trabajadores.
13 Se han designado personas encargadas de la coordinación de la actividad preventiva por el empresario principal si se dan dos o más circunstancias enumeradas en el art. 13 del RD 171/2004.	SÍ	NO	Designar personas encargadas según describe el artículo citado.

RESULTADO DE LA VALORACIÓN

MUY DEFICIENTE
 DEFICIENTE
 MEJORABLE
 CORRECTA

FICHA DE INFORMACIÓN A CONTRATAS Pág. 1/2

Fecha: _____ Código: _____
 Empresa Contratada _____
 Teléfono de contacto: _____ Periodo de contrato: desde _____ a _____
 Trabajo contratado: _____ Núm. pedido: _____
 Unidades Funcionales afectadas: _____

(1) Personal que realizará el trabajo:

NOMBRE	CUALIFICACIÓN
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

ESPECIFICACIÓN DE LOS RIESGOS Y MEDIOS DE PREVENCIÓN/PROTECCIÓN

RIESGOS GENERALES EN LA ZONA DE TRABAJO	MEDIDAS PREVENTIVAS	
	COLECTIVAS	INDIVIDUALES

NORMATIVA ESPECÍFICA A EMPLEAR: _____

DOCUMENTACIÓN QUE SE ENTREGA: _____

Firma Responsable Unidad Funcional afectada
 Fecha:

ACTIVIDADES CONTRATADAS	RIESGOS ASOCIADOS	MEDIOS PREVENCIÓN/PROTECCIÓN

Enterado de los riesgos generales de la empresa contratista y de los riesgos específicos de la actividad contratada, de los equipos a emplear y de la normativa a aplicar, me comprometo a informar de ello a los trabajadores indicados en el epígrafe (1).

Firma Responsable empresa contratada:

Fecha:

OBSERVACIONES:

CLÁUSULAS

Será motivo de rescisión del contrato:

1. El no cumplimiento por parte del Responsable de Contrata de informar a los trabajadores indicados en el epígrafe (1) sobre lo especificado en este documento.
2. El no cumplimiento por parte del Responsable de Contrata de comunicar a la empresa principal de los cambios, incorporaciones o cesiones del personal designado para realizar el trabajo e indicado en el epígrafe (1).
3. El no cumplimiento por parte de la empresa contratada de informar a la principal sobre las generación de nuevos riesgos debidos a modificaciones en las condiciones de trabajo o en el Centro de trabajo.