
Plan de prevención de riesgos laborales

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE PONTEVEDRA

Gran Vía de Montero Ríos – Pontevedra

Actualizado febrero 2015

1.	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	6
4.	PERIODO DE APLICACIÓN	6
5.	ESTRUCTURA DEL PLAN	7
6.	ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	8
6.1.	SERVICIO DE PREVENCIÓN.....	8
6.2.	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	8
7.	PRESUPUESTO Y RECURSOS	9
8.	EVALUACIÓN DE RIESGOS	9
	Evaluación de riesgos en equipos y lugares de trabajo	9
	Evaluación de riesgos en los puestos de trabajo.....	10
	Evaluaciones específicas de riesgos	10
	Evaluaciones periódicas	10
9.	IMPLANTACIÓN MEDIDAS CORRECTORAS.....	11
	Acondicionamiento de instalaciones y lugares de trabajo	11
	Acondicionamiento de los equipos de trabajo	12
10.	NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD	12
11.	MEDIDAS DE EMERGENCIA.....	13
12.	VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	13
13.	UTILIZACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN	15
14.	COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	16
15.	FORMACIÓN E INFORMACIÓN	16
16.	ACCIDENTALIDAD	17
17.	PROGRAMA DE ACCIONES Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	18
18.	DOCUMENTACIÓN	18

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Excma. Diputación Provincial de Pontevedra ratifica la siguiente política de actuación en Prevención de Riesgos Laborales, que será de aplicación a todos sus empleados e instalaciones:

La vida, integridad física y salud de los trabajadores son derechos cuya protección ha de ser una constante del quehacer cotidiano para todos los que trabajamos en la Excma. Diputación Provincial de Pontevedra y especialmente del de aquellos que, en uno u otro nivel y en uno u otro puesto de trabajo, ejercen funciones de mando.

*Debido a que consideramos que **las personas constituyen el activo más importante** de nuestra Institución, es objetivo de esta Presidencia el establecer una política preventiva que vaya hacia un modelo de prevención científica, integral, integrada y participativa.*

*Basándonos en el principio de que **todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales pueden y deben ser evitados**, la Diputación se compromete a alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, no limitándose solamente a cumplir con la legislación vigente en la materia, sino llevando a cabo acciones que eleven el grado de protección de los trabajadores marcado por la ley si ello fuera necesario.*

Este compromiso será expresado de forma manifiesta, y será uno de los objetivos esenciales marcados en la política general de la Excma. Diputación.

*La línea de mando asumirá y potenciará la integración de la seguridad en el proceso de producción, estableciendo como principio básico que **la mejor productividad se consigue con la mayor seguridad**, pues no se debe olvidar que la conservación de los recursos materiales y humanos constituye un elemento fundamental para disminuir los costes.*

*En aras a promover una conducta segura en las actividades desarrolladas, se aportará a los trabajadores toda la **información** existente sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como la **formación** necesaria sobre los medios y medidas a adoptar para su correcta prevención.*

*De igual manera, se promoverá la **participación** de todos los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por ser ellos los que conocen con mayor profundidad los pormenores de las tareas que realizan, y por lo tanto son los más indicados para aportar ideas sobre la manera más segura de llevarlas a cabo.*

Para lograr alcanzar todos estos objetivos, se asignarán los recursos necesarios, y se planificará de manera adecuada la utilización de los mismos.

Pontevedra, 18 de noviembre de 2010

El Presidente

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente plan se circunscribe a la actividad desarrollada por los trabajadores de la **Excma. Diputación Provincial de Pontevedra**, tanto en los centros de trabajo de la misma como fuera de ellos.

CENTROS DE TRABAJO

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>DIRECCIÓN</i>	<i>POBLACIÓN</i>
PALACIO	Gran Vía de Montero Ríos s/n	Pontevedra
EDIFICIO ADMINISTRATIVO	Gran Vía de Montero Ríos s/n	Pontevedra
CENTRO PRÍNCIPE FELIPE	Avda. de Montecelo, 12	Pontevedra
CENTRO VACACIONAL “A LANZADA”	Carretera de San Vicente del Mar	O Grove
IMPRENTA PROVINCIAL	Paseo de Domingo Fontán, 18	Pontevedra
FINCA SOUTOMAIOR	Finca Castillo de Soutomaior	Soutomaior
FINCA AREEIRO	Subida a la Robleda. Lourizán	Pontevedra
FINCA MOURISCADE	Vilanova. Lalín	Lalín
PARQUE CENTRAL DE MAQUINARIA	Paseo de Domingo Fontán, 18	Pontevedra
PARQUE MÓVIL	Paseo de Domingo Fontán, 18	Pontevedra
PARQUE COMARCAL DE LALÍN	Pol. Industrial de Botos	Lalín
PARQUE COMARCAL DE CODESEDA	Parque Comarcal de Codeseda	A Estrada
PARQUE COMARCAL DE GONDOMAR	Carretera de Vincios	Gondomar
PARQUE COMARCAL DE PONTEAREAS	Pol. Industrial da Freixa	Ponteareas
SERVICIO DE PATRIMONIO DOCUMENTAL E BIBLIOGRÁFICO	C/ Padre Amoedo	Pontevedra
SEDE VIGO	Rúa Oporto, 3	Vigo
ESCOLA DE CANTEIROS	C/ Illa do Santo, 2	Poio
TURISMO RÍAS BAIXAS	Plaza Santa María	Pontevedra

MUSEO	EDIF. FERNÁNDEZ LÓPEZ Rúa Pasantería, 2	Pontevedra
	EDIFICIO CASTRO MONTEAGUDO y EDIFICIO GARCÍA FLÓREZ Plaza da Leña, 10	Pontevedra
	SEXTO EDIFICIO y EDIFICIO SARMIENTO C/ Padre Amoedo	Pontevedra
	RUINAS DE SANTO DOMINGO Gran Vía de Montero Ríos s/n	Pontevedra
ORAL	OF. PRINCIPAL PONTEVEDRA Avda. Marín, 9	Pontevedra
	XESTIÓN CATASTRAL PONTEVEDRA Avda. Marín	Pontevedra
	A ESTRADA Avda. Benito Vigo, 47 bajo	A Estrada
	CALDAS DE REIS Rúa José Salgado, 19 bajo	Caldas de Reis
	CAMBADOS Rúa de Ourense, 8	Cambados
	MOAÑA Rúa Almansa, 5	Moaña
	PONTEAREAS Rúa Daniel Ojea, 5 bajo	Ponteareas
	PORRIÑO Rúa O Pinar, 5	Porriño
	A RAMALLOSA Rúa Damas Apostólicas, 15	A Ramallosa
	SANXENXO Rúa Carlos Casas, 8	Sanxenxo
	TUI Rúa Coruña, 26	Tui
	VILANOVA DE AROUSA Rúa Aromas de Lenda, 11 bajo	Vilanova de Arousa

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Cada uno de los integrantes de la organización asumirá de una forma efectiva funciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con las siguientes:

- La **Presidencia** asume la responsabilidad máxima;
- La **línea de mando** adquiere la responsabilidad de su puesta en práctica y gestión en el ámbito propio y específico de sus competencias;
- Los **trabajadores**, además de incorporar las actividades de prevención y protección como parte integrante de sus tareas, adquieren el derecho a ser consultados y a tener una participación activa en la misma a través de las figuras contempladas en la Ley (Delegados de Prevención);

Las medidas serán ejecutadas por la línea correspondiente y la responsabilidad de la seguridad se integrará en cada puesto de trabajo como una función más.

Las obligaciones que establece la Ley para la empresa en cuanto al deber de protección de los trabajadores, se delegan en la persona que ostenta el máximo cargo ejecutivo que en la actualidad corresponde a:

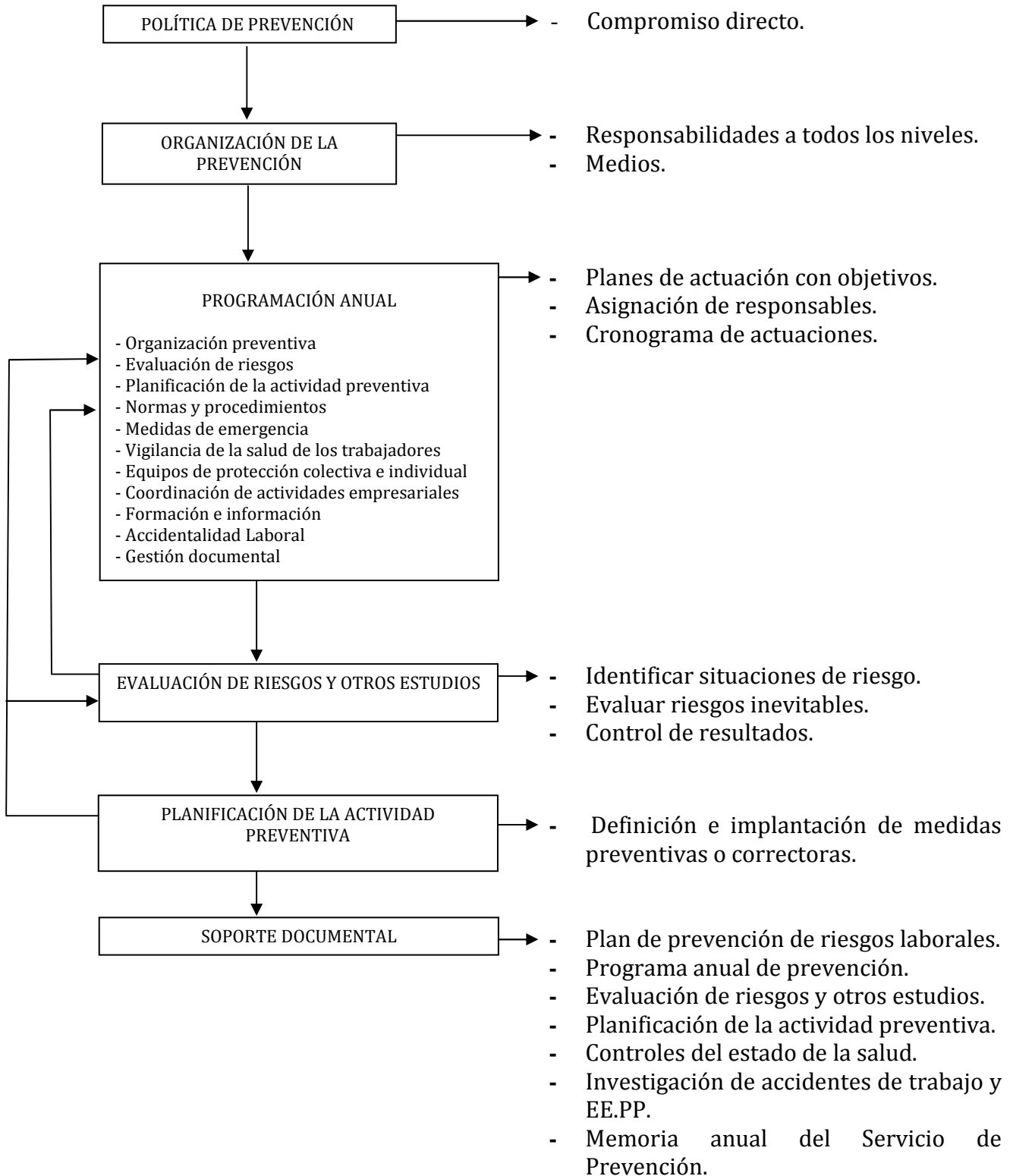
D. Rafael Louzán Abal, (Presidente de la Excma. Diputación Provincial)

Quién asumirá su responsabilidad y dispondrá de los medios necesarios para hacer efectivo el cumplimiento de las acciones previstas en este plan.

4. PERIODO DE APLICACIÓN

Por ser un plan que pretende establecer la política y los principios de la acción preventiva y concretar los objetivos preventivos a largo plazo, éste tiene la consideración de plan indefinido. No obstante estará sujeto a las variaciones y revisiones que por cualquier circunstancia se estimen necesarias.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN



6. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

La organización preventiva está dirigida a mantener una actitud proactiva y responsable hacia la prevención de los riesgos laborales a todos los niveles, lo que supone la participación de todo el personal en las tareas preventivas como son la adopción de medidas preventivas, la aportación de ideas para la mejora de la seguridad de las instalaciones, la promoción de comportamientos seguros, etc.

En función de la actividad y de las características de la Diputación, la modalidad por la que se ha optado para la organización de recursos para las actividades preventivas consiste en un *Servicio de Prevención Propio*, además se podrán concertar los servicios que se consideren necesarios con empresas externas.

6.1. SERVICIO DE PREVENCIÓN

El Servicio de Prevención Propio de la Diputación constituye una unidad organizativa específica, ubicada en el Palacio Provincial e integrada por:

- 1 Jefe Servicio Prevención Riesgos Laborales con las especialidades de Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad en el Trabajo (Grupo A1)
- 2 Técnicos Medios, con las especialidades en Prevención de Riesgos Laborales de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía (Grupo A2)
- 1 Administrativo con conocimientos a nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales (Grupo C1)
- 1 Auxiliar Administrativo con conocimientos a nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales (Grupo C2)

Los especialistas del Servicio de Prevención contarán con formación necesaria para el desarrollo de actividades preventivas de nivel superior, y se ocuparán de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y 25/2009, de 22 de diciembre.

6.2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos generales. Estará formado por los delegados de prevención, por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual a delegados de prevención, de la otra.

Sus competencias y facultades están reguladas por la el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y 25/2009, de 22 de diciembre.

7. PRESUPUESTO Y RECURSOS

Para la ejecución del presente plan se dispondrá, en función de su capacidad presupuestaria, de los recursos humanos y materiales que sean precisos para ello, así como de los servicios de prevención ajenos y/o asesores especializados externos, con los que se concierten las especialidades y las actividades preventivas no asumidas con los propios medios de la Diputación Provincial de Pontevedra.

Los recursos humanos destinados a la gestión de la prevención son los descritos en el punto 6 “Organización de la prevención” del presente documento.

Por otra parte, se asignarán los recursos preventivos necesarios y suficientes en aquellas situaciones desarrolladas en el artículo 32 bis de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre y en el artículo 13 del R.D. 171/2004, de 30 de enero.

8. EVALUACIÓN DE RIESGOS

El proceso de Evaluación de Riesgos se desarrollará de forma independiente para cada centro de trabajo, su realización deberá servir de base para la planificación de la actividad preventiva y estará integrado por tres tipos de actuaciones diferentes:

- Evaluación de riesgos en equipos y lugares de trabajo.
- Evaluación de riesgos en los puestos de trabajo.
- Evaluación específica de riesgos.

Evaluación de riesgos en equipos y lugares de trabajo

La evaluación de riesgos en equipos y lugares de trabajo tiene como objetivo la identificación de los peligros existentes en instalaciones, equipos y lugares de trabajo, ya sea por su incorrecta utilización o por la falta de revisiones periódicas o de mantenimiento. La finalidad es eliminar o controlar los riesgos y disponer, de esta manera, de unas instalaciones seguras y ajustadas a la legislación vigente.

La evaluación constará de las siguientes fases:

1. Recopilación de la información existente sobre los procesos productivos y sus normas de procedimiento.
2. Recepción de los informes sobre histórico de accidentes, datos de siniestralidad, relación de sustancias químicas utilizadas, etc. e identificación y denominación de las distintas áreas y equipos de trabajo.
3. Información a los representantes de los trabajadores del inicio de la evaluación.
4. Visita a las dependencias y puestos de trabajo y relleno de los cuestionarios con la participación activa de los propios trabajadores.
5. Realización de las observaciones oportunas para cada uno de los riesgos identificados. Estas observaciones, junto con las normas que regulan cada

instalación y que se especifican en el propio documento, constituyen la base para planificar la acción preventiva de acuerdo a la normativa vigente.

Evaluación de riesgos en los puestos de trabajo

La evaluación de riesgos laborales tiene como objetivo la determinación y valoración de los posibles riesgos de accidente y/o enfermedad profesional existentes en los puestos y originados por el desarrollo de las tareas encomendadas a sus ocupantes.

La evaluación abarcará todos los puestos de trabajo, agrupándose en un "puesto de trabajo" a todos los trabajadores que realicen las mismas funciones y estén sometidos a los mismos riesgos.

El procedimiento a seguir en la evaluación de riesgos laborales, que será objeto de un documento específico, está basado en los criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dicho procedimiento se consultará con los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

En cualquier caso, el procedimiento utilizado deberá valorar, en función de criterios objetivos, la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, proporcionando confianza sobre el resultado y permitiendo la toma de decisiones apropiadas sobre las medidas preventivas a adoptar. Para ello, además de la recopilación previa de todas las informaciones necesarias sobre puestos, tareas y demás datos relevantes, contará con una fase de análisis del riesgo (identificación de los peligros existentes en cada puesto de trabajo y estimación de los riesgos) y otra de valoración de los mismos.

Evaluaciones específicas de riesgos

Cuando la evaluación de los riesgos provocados por agentes químicos, físicos o biológicos comporte la necesidad de realizar mediciones para determinar el nivel de concentración o intensidad del contaminante en el ambiente de trabajo, será necesario realizar una evaluación específica de acuerdo con el procedimiento establecido para cada situación.

También se realizarán evaluaciones específicas cuando se considere oportuno profundizar en el análisis de determinados riesgos, y cuando así lo establezca la normativa de aplicación.

En caso de no existir normativa referente a los criterios de evaluación y control de los riesgos específicos, se utilizarán métodos recogidos en normas o guías nacionales o internacionales de reconocido prestigio.

Para el desarrollo de estas evaluaciones se tendrá en cuenta la posibilidad de contratar con un servicio de prevención ajeno.

Evaluaciones periódicas

La realización de evaluaciones periódicas con el objeto de detectar situaciones potenciales

de peligro y tomar las acciones correctoras que en cada caso procedan, se ha revelado como una técnica preventiva de gran eficacia cuando se realiza de forma sistemática. En tal sentido, las inspecciones planeadas deben orientarse hacia el conocimiento de las deficiencias de equipos, instalaciones, lugares y puestos de trabajo, así como al cumplimiento de los procedimientos de trabajo y adopción de modos de comportamiento seguros.

Sin perjuicio de la periodicidad que se establezca, se realizarán evaluaciones periódicas de las instalaciones y de los puestos de trabajo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Cuando se adquiera algún equipo de trabajo, o se lleve a cabo alguna modificación en las instalaciones.
- Cuando existan cambios en las condiciones de trabajo, por la implantación de medidas correctoras.
- Cuando a través de los controles periódicos, incluidos los de la salud de los trabajadores, se hayan detectado que las actividades de prevención son insuficientes.
- Cuando se produzca un deterioro en el tiempo de los elementos del proceso productivo.
- Los estudios de niveles sonoros se realizarán, como mínimo, según la periodicidad marcada por el R.D. 286/2006, de 10 de marzo.

El Plan Anual establecerá la efectiva implantación de inspecciones planeadas en todas las áreas, así como el mecanismo de control para informar de la efectividad de las mismas.

9. IMPLANTACIÓN MEDIDAS CORRECTORAS

Según los resultados de la evaluación de riesgos en las instalaciones se determinarán las medidas correctoras a adoptar. Para su aprobación y planificación temporal se tendrán en cuenta los requisitos y plazos legales que puedan existir, el número de trabajadores afectados en cada caso, y la efectividad y el coste de las posibles medidas.

Para la consecución de los objetivos propuestos, las acciones correctoras irán encaminadas en las siguientes líneas de acción:

- Acondicionamiento de instalaciones y lugares de trabajo.
- Acondicionamiento de los equipos de trabajo.

Acondicionamiento de instalaciones y lugares de trabajo

Se pondrán en práctica todas las medidas correctoras necesarias para situar las instalaciones y los lugares de trabajo de cada centro como mínimo dentro de los márgenes de seguridad marcados en la normativa vigente y, siempre que sea posible, se superarán estos márgenes. Además de normas específicas que puedan existir para casos particulares, las instalaciones y los lugares de trabajo cumplirán los requisitos mínimos fijados en el R.D. 1215/1997, de 18 de julio y en el R.D. 486/1997, de 14 de abril respectivamente.

A la hora de determinar las posibles soluciones, se tendrá en cuenta su viabilidad económica, aunque a este criterio se antepondrá siempre el criterio de la protección de la seguridad de los trabajadores. En todo caso, se cumplirán siempre los siguientes principios básicos:

- Garantizar una estabilidad total en las estructuras constructivas.
- Adaptar los lugares de trabajo a sus ocupantes, garantizando que éstos sean apropiados a las tareas a realizar.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica en lo que concierne la utilización de instalaciones cada vez más seguras.
- Establecer y realizar un mantenimiento programado adecuado de las instalaciones más peligrosas (aparatos a presión, instalaciones de gas y eléctrica, etc.) y registrar documentalmente las acciones que se lleven a cabo en este sentido.
- Realizar todas las revisiones legales obligatorias en los plazos y maneras determinadas.

Acondicionamiento de los equipos de trabajo

Se procederá a acondicionar todos los equipos de trabajo existentes en la Diputación para que se cumplan los requisitos de adaptación de los mismos a las indicaciones de la normativa vigente. Además de otra normativa específica que sea de aplicación para equipos concretos, las máquinas cumplirán los requisitos fijados en el R.D. 1215/1997, de 18 de julio y R.D. 1644/2008, de 10 de octubre por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

El principio básico a cumplir en este aspecto será el de *dotar los equipos de trabajo de las protecciones necesarias para combatir el riesgo en su origen*, establecido en el Artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De igual manera, se establecerá un procedimiento para que en los casos de adquisición de equipos nuevos, éstos cumplan todos los requisitos de seguridad y de información sobre los riesgos que originan, de acuerdo con el artículo 41 de la Ley de Prevención.

La planificación temporal de las acciones necesarias para la adaptación de los equipos de trabajo, se establecerá en función de los plazos legales fijados en la normativa aplicable.

10. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD

La elaboración, difusión e implantación de normas y procedimientos de trabajo, entendiéndose por ello una guía para orientar la conducta del personal frente a la realización de una actividad que entraña un riesgo, es un mecanismo muy eficaz y por ello motivo de atención prioritaria.

Se establecerá un calendario de realización e implantación de diferentes normas y procedimientos de seguridad en las tareas en las que se hayan observado procedimientos inadecuados de trabajo que originen una situación de riesgo para el personal.

La valoración de cada uno de los riesgos evaluados determinará unas prioridades a la hora de corregir las deficiencias que los motivan. De esta manera, se actuará en primer lugar en aquellas situaciones de riesgo más evidentes y peligrosas, dejando para un plazo posterior otras situaciones de un rango de peligrosidad menor. También se tendrá en cuenta la existencia de requisitos y/o plazos legales, el número de trabajadores afectados en cada caso y la efectividad y el coste de las medidas adoptadas.

Una vez establecidas estas normas, se informará a los trabajadores afectados de la existencia de las mismas, y se les aportará una copia escrita de la misma que deberá permanecer en un lugar cercano al puesto de trabajo. Se realizará una formación específica de las normas a todo el personal de nueva contratación y una formación periódica al resto de la plantilla.

Para controlar su cumplimiento se establecerá un mecanismo eficaz basado en partes de anomalías e inspecciones periódicas.

11. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Se elaborará un Plan de Emergencia para los centros de trabajo de la Diputación y se procederá a realizar la implantación del mismo. Esto quiere decir que todos los trabajadores deberán estar informados y formados para saber cuáles son las acciones que deberán acometer en el caso de presentarse cualquier situación de emergencia.

En el mismo plan se establecerán los mecanismos para sus revisiones periódicas, de forma que las modificaciones o actualizaciones que sean necesarias por cambios en las instalaciones o circunstancias de trabajo se contemplen rápidamente.

En los programas anuales de actividades preventivas se determinarán los plazos de la efectiva implantación del Plan de Emergencia, incluyendo la adquisición de los medios que sean necesarios, la formación del personal, la exposición de carteles informativos, la distribución de documentación general y específica al personal, y la realización de prácticas y simulacros que en él se contemplen.

12. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La vigilancia de la salud, dentro del ámbito de la Medicina del Trabajo, tiene como objetivos principales, la detección precoz, de alteraciones de la salud provocadas por la exposición a riesgos laborales y la identificación de individuos con mayor susceptibilidad, a padecer dichas alteraciones de la salud en función de las condiciones de trabajo. Mediante la recogida sistemática y evaluación de datos de salud del trabajador, se podrán detectar aquellos cambios fisiopatológicos precoces, atribuibles a la exposición laboral, y de esta forma mejorar los resultados en cuanto a la evolución y pronóstico de estos procesos. Para conseguir estos objetivos, esta disciplina deberá integrarse en aquellos programas de control y reducción de riesgos y mejora de condiciones de trabajo que se puedan establecer dentro de la Diputación.

Por ello la Diputación deberá en cualquier caso garantizar a los trabajadores una adecuada vigilancia de la Salud concertando con un Servicio de Prevención Ajeno las actividades que

se exponen a continuación, dentro del marco normativo establecido por la Ley 31/1995 (Art.22), y por el R.D. 39/1997 (Art.37).

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN:

- 1. Establecimiento de los Grupos de Riesgo** existentes en la Diputación sobre los que se actuará. Recogida de datos, conocimiento de la situación actual en la empresa y análisis de estos para establecer los grupos.
- 2. Tipos de reconocimientos médicos** que se realizarán en razón de su calificación:
 - Reconocimiento médico de inicio tras incorporación al puesto.
 - Reconocimiento médico tras ausencia prolongada.
 - Reconocimiento médico trabajadores sensibles.
 - Reconocimiento médico tras modificación de tareas.
 - Reconocimientos médicos periódicos anuales.

2.1 Asignación de protocolos de vigilancia sanitaria específica por riesgos laborales a los grupos de riesgo establecidos. Estos protocolos médicos son los siguientes:

- perfil de manipuladores de alimentos p03.
- perfil con pantalla de visualización p04.
- perfil con riesgos de ruido p05.
- perfil manipulación de cargas p06.
- perfil trabajadores en alturas p07.
- perfil trabajadores con plomo p08.
- perfil trabajadores con plaguicidas p10.
- perfil trabajadores con cloruro de vinilo p11.
- perfil trabajadores con amianto p12.
- protocolo de evaluación de la salud de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
- protocolo de evaluación médica para menores y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- otros son diseñados a demanda de la evaluación de riesgos, con el objetivo de:
 - detección precoz de efectos de los riesgos.
 - detección de dosis de exposición.
 - identificar individuos con mayor susceptibilidad.

3. Historia clínico laboral

Contenidos expresados en el art. 37.3.c. del R.D. 39/1997 relacionados con la biografía laboral y médica de cada trabajador. Esta historia clínico laboral se incluye en todos los protocolos médicos efectuados. La información contenida en la misma, así como el resto de información médica que se obtenga de las distintas actuaciones en la vigilancia de la salud están sujetas a protocolos de confidencialidad y seguridad de datos. Se garantiza en todos los casos el consentimiento informado del trabajador ante las exploraciones, pruebas y determinaciones a las que va a ser sometido y la confidencialidad de los datos médicos personales obtenidos.

4. Recursos humanos y materiales

El Médico del Trabajo y el ATS responsables realizarán los reconocimientos en los centros con los que se concierte, o en Unidades Básicas de Salud (UBS) adecuadamente acreditadas y, cuando las necesidades geográficas o de organización lo requieran, se harán con una Unidad Móvil.

5. Estudios epidemiológicos

- **Análisis de las enfermedades** que se produzcan entre los trabajadores, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- **Análisis de los resultados de la vigilancia de la salud:**
 - Análisis de la morbilidad en relación con los datos disponibles de la incapacidad laboral transitoria.
 - Evaluación de los resultados de la vigilancia médica. Con el objetivo de:
 - Valorar el estado de salud de la colectividad.
 - Aportar datos para la evaluación inicial.
 - Evaluar la eficacia de las medidas prevención primaria.
 - Intervenir en planes de educación sanitaria.
 - Aportar datos al conocimiento técnico.

6. Colaboración con el sistema nacional de salud en el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.

7. Información sanitaria

El Servicio de Prevención concertado colaborará con las Autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral.

8. Otras funciones sanitarias.

Asesoría en materia de Medicina del Trabajo.

9. Memoria de actividades realizadas.**13. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN**

Deberán utilizarse equipos de protección individual cuando no se pueda eliminar o limitar suficientemente el riesgo por medios técnicos de protección colectiva o mediante métodos o procedimientos de organización del trabajo, tal y como marca el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los equipos de protección individual que se suministren a los trabajadores deberán ser objeto de análisis minucioso para que no constituyan un riesgo adicional y sean lo más confortable posible. Asimismo, es necesario que lleven el marcado CE de conformidad con los requisitos mínimos de seguridad y sanidad fijados por las normativas (R.D. 1407/1992, modificado por el R.D. 159/1995, de 3 de febrero).

Los E.P.I. necesarios se identificarán a partir de las evaluaciones de riesgos que se realicen. Cada puesto de trabajo tendrá determinado el tipo de equipo de protección individual que

será obligatorio o recomendable utilizar según la tarea que se esté realizando y el riesgo que se quiera limitar, cumpliendo así las indicaciones del R.D. 773/1997, de 30 de mayo.

Con la entrega del E.P.I. se informará a los trabajadores de la utilización y de los riesgos que protege, de las características y de su mantenimiento.

14. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, en su artículo 24, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y 28, las pautas a seguir por parte de la Diputación como titular del centro de trabajo con respecto a las empresas o profesionales que desarrollen alguna actividad en alguno de sus centros

En base a esto, la Diputación se compromete a:

- Velar por la salud y seguridad del personal ajeno al centro;
- Informar sobre los riesgos generales del centro de trabajo, sobre los peligros de los equipos, productos, materias primas y útiles que se les proporcionen para la realización de sus trabajos y sobre las medidas de prevención y protección que deberán adoptar;
- Informar de las medidas de emergencia a aplicar en caso de necesidad;
- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención y de las normas de seguridad internas que existan.

A su vez, los contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos deberán:

- Asegurar el cumplimiento de las normas generales y específicas de prevención;
- Utilizar equipos de trabajo en buen estado e idóneos para las tareas a realizar, así como los E.P.I. que se les indique; someter estos equipos a las revisiones que se estimen oportunas;
- Garantizar que sus trabajadores dispongan de la aptitud y formación adecuada para el desempeño de las tareas que se les encomienden y, en cualquier caso, de la mínima exigible según la Ley;
- Cooperar con el personal de la Diputación en las tareas preventivas y, en particular, en caso de una emergencia;
- Comunicar a la Diputación todos los accidentes e incidentes que se produzcan entre sus trabajadores e investigar los que se estime convenientes;

15. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

La formación en prevención es básica en la actuación sobre el "factor humano", la falta de la misma aparece como causa de muchos accidentes de trabajo.

El conocimiento profundo de los sistemas de trabajo, de los materiales y técnicas a emplear, de las funciones y tareas a desarrollar y de los riesgos que todo esto conlleva, es fundamental, para que éstos, se puedan evitar y se logra mediante la formación de todo el personal implicado, al hacer que la conducta profesional sea la mejor posible.

Por ello, la Diputación entiende la formación, información y participación permanente como una de las inversiones más rentables para su futuro desarrollo, estando además obligada por la legislación vigente a instruir adecuadamente a todo el personal acerca de los riesgos que puedan generarse en el trabajo y sobre la forma y método de prevención de los mismos.

El Programa Anual de Actividades incluirá las acciones formativas e informativas en prevención de riesgos laborales que se estimen convenientes en base a los siguientes criterios:

- Comenzar por los niveles más elevados de la Institución y continuar a través de los distintos niveles jerárquicos hasta llegar a todos y cada uno de los trabajadores.
- La formación que se imparta se centrará en las funciones desempeñadas en los puestos de trabajo, teniendo en cuenta el nivel que estos puestos ocupan dentro de la Diputación y los riesgos a que están expuestos (según los resultados de la evaluación inicial) o sobre los que ejerce tareas de supervisión. En caso de que fuera necesario, esta formación se repetirá periódicamente y siempre que se produzcan cambios significativos en los puestos de trabajo.
- Es importante no aislar la formación en prevención del resto del aprendizaje, en coordinación con Recursos Humanos. Por lo tanto, todos los programas de formación realizados en la Diputación sobre distintas prácticas operativas, tecnológicas, de proceso, etc., incluirán una parte formativa en materia de seguridad y salud laboral.
- Toda persona de nueva incorporación a la Diputación, recibirá una formación específica inicial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación en primeros auxilios se incluirá en la programación anual.
- Promoción de la salud con el desarrollo de campañas de educación sanitaria (promoción de ejercicio físico, escuelas de espalda, etc.) encaminadas a controlar las patologías detectadas en las evaluaciones médicas efectuadas y, en general, mejorar los hábitos, por ejemplo, dietéticos, de ocio, sociales, etc.

Se llevará a cabo un registro de las actividades formativas efectuadas por cada trabajador de manera que cada año se planifiquen las características concretas de la formación a impartir a lo largo del ejercicio, tales como lugar, fechas, horario, forma de impartición, y profesorado.

16. ACCIDENTALIDAD

Con el fin de controlar la siniestralidad, la Diputación registrará todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan, hayan o no causado baja laboral.

El Servicio de Prevención realizará una investigación de todos los accidentes, con el objetivo de identificar sus posibles causas en orden a evitar su repetición o la de otros sucesos similares.

Con el fin de estudiar la evolución de la siniestralidad se realizará, con carácter anual, un estudio estadístico de la accidentalidad, en el que se presentarán los índices más empleados, que se entregará al Comité de seguridad y Salud.

17. PROGRAMA DE ACCIONES Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Las actividades preventivas concretas que sean necesarias para la aplicación de este plan, se especifican en un documento complementario a éste, denominado *Programa Anual de Actividades Preventivas*, en el que se desarrolla para cada uno de los objetivos preventivos fijados el programa de acciones concretas que se tiene previsto ejecutar, con su correspondiente calendario.

Anualmente se realizará una memoria de actividades preventivas realizadas.

18. DOCUMENTACIÓN

La Diputación tendrá a disposición de la Autoridad Laboral, con la actualización necesaria, la siguiente documentación:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Prácticas de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día, así como la investigación efectuada para determinar las causas de los mismos.