









ÍNDICE

1. Presentación	3
2. Objeto	5
3. Ámbito de aplicación	7
4. Disposiciones del código	9
a) Principios básicos en materia preventiva	9
Organización de la Prevención	9
 Asunción por el empresario de la actividad preventiva 	9
 Designación de trabajadores para la actividad preventiva 	10
Servicio de Prevención Propio	13
Servicio de Prevención Mancomunado	15
Servicio de Prevención Ajeno	17
Principios para la aplicación de la actividad preventiva	19
Documentos básicos para el desarrollo de la actividad preventiva	21
 Plan de prevención de riesgos laborales 	21
• Evaluación de riesgos de cada centro de trabajo	22
 Planificación de la actividad preventiva 	24
 Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores 	25
 Relación de accidentes y enfermedades profesionales 	25
Responsabilidades del empresario	26
Responsabilidades de los trabajadores	28
b) Recomendaciones y buenas prácticas en prevención	29
Información, formación y consulta a los trabajadores	
Gestión de equipos de protección individual	34
Figure 1 Gestión de Vigilancia de la Salud	38
Gestión de accidentes laborales	40
Medidas de emergencia	43
Primeros auxilios	45
Recursos preventivos	
Coordinación de actividades empresariales	48
▶ Empresas de trabajo temporal (ETT´s)	50
5. Decálogo de buenas prácticas	53
6. Certificado del código	55
7. Normativa aplicable	57







Con la financiación de:







PRESENTACIÓN

Los agentes sociales más representativos del Sector Alimentario a nivel nacional, por la parte empresarial la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas (FIAB) y por la parte sindical la Federación Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores (FTA-UGT) y la Federación Agroalimentaria de CC.00., firmaron en el año 2003 el acuerdo para el fomento de la formación, el empleo, las cualificaciones profesionales y la prevención de riesgos laborales.

El objetivo común de los tres agentes sociales, es promover acciones que conduzcan a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales, así como de las enfermedades profesionales, proporcionando los instrumentos y asistencia técnica necesaria para la mejora de la actividad preventiva. Por todo ello, FIAB, FTA-UGT y la Federación Agroalimentaria de CC.OO., promueven, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la convocatoria 2004, la edición del presente CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS.

3

3







Con la financiación de:



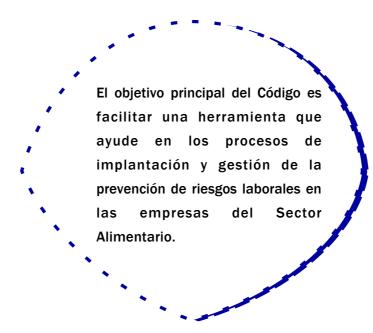




OBJETO

Este Código recoge un conjunto de normas y recomendaciones por las que las empresas del Sector Alimentario, adscritas voluntariamente a él, han decidido regirse en el ámbito de la gestión empresarial, con el fin de promover la seguridad laboral y la prevención de riesgos laborales e integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

El cumplimiento de los principios que recoge este código es una referencia que facilita a las empresas cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en beneficio de la empresa y de sus trabajadores.



5







Con la financiación de:







ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código proporciona las pautas a desarrollar en las empresas de la industria alimentaria para implantar una gestión integrada de la prevención de riesgos laborales, siendo una herramienta para este fin, quedando en la empresa la responsabilidad de dicha integración.

Recoge una serie de PRINCIPIOS BÁSICOS esenciales para dicha implantación:

C	Organización de la prevención.
\mathbf{C}	Principios para la aplicación de la actividad preventiva, Art. 15 LPRL
\mathbf{C}	Documentos básicos para el desarrollo de la actividad preventiva.
\mathbf{C}	Responsabilidades del empresario.
C	Responsabilidades de los trabajadores.

A partir de estos principios básicos, se establecen unas RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS en materia preventiva:

0	Información, formación y consulta los trabajadores
0	Gestión de equipos de protección individual.
0	Gestión de Vigilancia de la Salud.
0	Gestión de Accidentes Laborales.
0	Medidas de Emergencia.
0	Primeros Auxilios.
0	Recursos preventivos.
0	Coordinación de actividades empresariales.

Se finaliza estableciendo un decálogo de buenas prácticas que se debe tener presente en la implantación de la gestión preventiva.

7

Cádigo	dΔ	huanae	prácticas	on I	a 1	nduetria	Alimon	taria
COMMO	\Box	buenas	DIACHCAS	en i	aı	nousma	Allmen	แลแล

El Código no cubre:

- O La integración de la prevención en la empresa, es un instrumento para ello.
- O La elaboración de la documentación necesaria.
- O La ejecución de las medidas incluidas en él.
- O La responsabilidad del empresario.

DISPOSICIONES DEL CÓDIGO

a) PRINCIPIOS BÁSICOS EN MATERIA PREVENTIVA

Organización de la Prevención

Como primer paso para la gestión de la prevención, la empresa debe decidir la modalidad de organización de la prevención entre alguna de las modalidades siguientes:

 Asunción por el empresario de la actividad preventiva.

Un empresario del Sector Alimentario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, a excepción de las actividades referentes a la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:



La plantilla de la empresa sea menor de 6 trabajadores.

El empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

La actividad de la misma no esté considerada de riesgo, por lo tanto, no aparece en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).

El empresario tiene la formación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

Aquellas funciones que el empresario no desee o no tenga la formación necesaria para ejercer, así como aquellas actividades que la empresa no pueda materialmente realizar por carecer de los medios adecuados (por ejemplo mediciones de ruido, adecuación de máquinas, etc.), deberán concertarse con una entidad externa acreditada como Servicio de Prevención Ajeno (modalidad que se expone al final del presente capítulo).

Designación de trabajadores para la actividad preventiva.

La empresa puede proceder a la designación de trabajadores para la realización de la actividad preventiva, cuando se trate de una empresa del Sector Alimentario que cuente con más de 6 trabajadores y menos de 500, salvo cuando tengan entre 250 y 500 trabajadores y desarrolle alguna de las actividades consideradas de riesgo (Anexo I del RD 39/1997).



Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

No es obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:



El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, dependerá de las funciones que se les vaya a asignar en materia de prevención de riesgos laborales.

Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados, deberán tener la capacidad y formación apropiada a las funciones a desempeñar. Por lo tanto, deben tener una titulación de nivel básico, medio o superior en prevención de riesgos laborales, según las funciones que vayan a desempeñar en la empresa.

El trabajador designado tiene obligación de guardar sigilo profesional con respecto a la información a la que tenga acceso, y no puede sufrir ningún perjuicio derivado de esa designación, esto es, que su nombramiento conlleva una serie de derechos y garantías para este trabajador, similares a los que poseen los representantes de los trabajadores, y que son los siguientes:

Apertura de expediente contradictorio para ser sancionado por faltas graves y muy graves.

Prioridad de permanencia en casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado por el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la revocación del nombramiento (no afecta a las sanciones por causas ajenas a la función ejercida).

Derecho de opción entre readmisión o percibo de indemnización en caso de despido declarado improcedente.

• Servicio de prevención propio

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

Cuando se trate de una empresa del Sector Alimentario que tenga más de 500 trabajadores.

Cuando la empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores, y desarrolle alguna de las actividades consideradas de riesgo, es decir, que esté incluida dentro del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).

Cuando se trate de una empresa de dicho Sector, no incluida en los apartados anteriores y así lo decida la autoridad laboral, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.

El servicio de prevención propio es una unidad organizativa específica en la empresa y sus integrantes se deben dedicar de forma exclusiva a la actividad preventiva. También debe contar con las instalaciones de la empresa y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que se vayan a desarrollar en la misma.



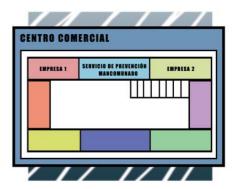
El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades en materia preventiva: Medicina del trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada, desarrollada por expertos con la capacitación requerida.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio, habrán de ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

• Servicio de prevención mancomunado

Se podrá constituir un servicio de prevención mancomunado:

Cuando las empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. No es necesario que pertenezcan al mismo sector productivo.



Cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y empresarios sobre esta materia, (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, en el caso de empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

REQUISITOS

- Las empresas afectadas deberán consultar previamente a los representantes de los trabajadores.
- Su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.
- Estos servicios, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan.
- ➡ El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral, la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de las mismas.

• Servicio de prevención ajeno

La empresa debe recurrir a uno o varios Servicios de Prevención Ajenos para todas aquellas actividades que no hayan sido cubiertas mediante alguna de las modalidades expuestas anteriormente.



Por otra parte, el empresario podrá concertar con un Servicio de Prevención Ajeno, **la totalidad** del desarrollo de la acción preventiva en su empresa. Estos servicios de prevención tienen las funciones de asesoramiento y apoyo quedando en la empresa la responsabilidad de la ejecución e implantación de las medidas propuestas.

Las empresas del Sector Alimentación que concierten el desarrollo de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, tienen la ventaja adicional de que no han de pasar auditorías periódicas de su sistema preventivo.

AUDITORÍAS

Las empresas que organicen la prevención bajo una modalidad distinta al servicio de prevención ajeno, deberán someter su sistema de gestión de la prevención

al control de una auditoría o evaluación externa por una entidad acreditada como tal.

Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la Autoridad laboral.



Para todas aquellas actividades preventivas que asuma la empresa bien mediante el empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio o mancomunado es obligatorio que se realicen auditorías externas.

Principios para la aplicación de la actividad preventiva

La empresa que desee implantar adecuadamente la prevención debe tomar sus decisiones basándose en los siguientes principios básicos generales (conforme al Art. 15 de la Ley 31/1995):

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- ಠ Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- 🈂 Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Oar las debidas instrucciones a los trabajadores.



El diseño de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se valorarán los posibles riesgos adicionales que pueden surgir tras su puesta en marcha.



Documentos básicos para el desarrollo de la actividad preventiva

En una empresa del Sector Alimentario, el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:



Es el primer documento que debe elaborar el empresario.



Estructura organizativa de la empresa en materia preventiva.

Responsabilidades y funciones del empresario y los trabajadores en prevención.

Recursos humanos (trabajadores designados, interlocutor con el servicio de prevención ajeno, Comité de Seguridad y Salud...) y materiales (equipos de protección individual, medios de extinción, aulas de formación...).

Prácticas, procesos y procedimientos de trabajo relativos a prevención (procedimiento de investigación de accidentes, procedimiento de trabajo con carretillas, procedimiento de manejo de aditivos ...)

El objetivo principal del Plan de Prevención es integrar la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, por ello, no se debe quedar en un mero documento, sino que se debe implantar y aplicar en el conjunto de la empresa a todos los niveles jerárquicos para que sea efectivo.

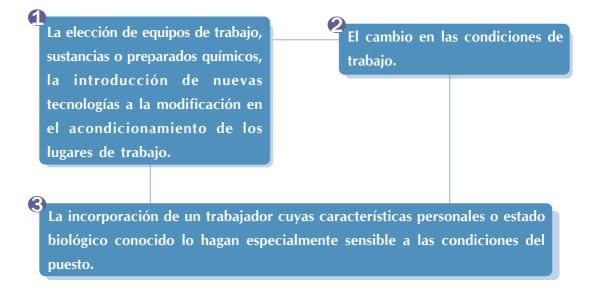
• Evaluación de Riesgos de cada centro de trabajo

La Evaluación de Riesgos es una herramienta para que la empresa conozca y pueda controlar los riesgos existentes en sus instalaciones y tomar las medidas necesarias para evitarlos o minimizarlos. De esta manera, se protege la seguridad y salud de los trabajadores evitando daños derivados del trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

La Evaluación de Riesgos debe quedar reflejada por escrito y contener:



La evaluación de riesgos es un **proceso dinámico**, que debe revisarse periódicamente y actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo. En concreto habrá de revisarse con motivo de:



Planificación de la actividad preventiva

En este documento deben quedar recogidas las medidas preventivas a adoptar por la empresa para evitar o minimizar los riesgos detectados junto a su programación de ejecución.

Cuando la Evaluación de Riesgos identifique situaciones de riesgo, **el empresario tiene que planificar la actividad preventiva** con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

La Planificación de la Actividad Preventiva debe incluir:



El empresario debe realizar un **seguimiento continuo** para asegurarse de la efectiva ejecución de las medidas preventivas.

• Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores

La información que debe tener el empresario respecto a este punto es la aptitud o no de los trabajadores para su puesto de trabajo y la necesidad o no de introducir medidas preventivas.

Relación de accidentes y enfermedades profesionales

Que hayan causado baja al trabajador.

Responsabilidades del empresario

El empresario en materia de prevención de riesgos laborales tiene las siguientes responsabilidades:

Garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Llevar a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

Implantar y aplicar un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**.

Realizar una **evaluación de los riesgos laborales**.

Planificar la acción preventiva a partir de los resultados de la Evaluación de Riesgos.

Asegurarse de que los **equipos de trabajo garanticen la seguridad** de los trabajadores.

Proporcionar a los trabajadores los medios de protección personal adecuados al trabajo a realizar, cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar por medio de protección colectiva u otras medidas preventivas.



Informar adecuadamente a los trabajadores acerca de los riesgos existentes, las medidas y actividades de prevención aplicables y las medidas de emergencia adoptadas.

Consultar a los trabajadores y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

Garantizar que cada trabajador reciba formación adecuada en materia preventiva.

Informar y adoptar medidas cuando los trabajadores puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente.

Garantizar la vigilancia médica periódica de la salud de los trabajadores.



Responsabilidades de los trabajadores

Los trabajadores también tienen unas responsabilidades en materia preventiva que deben conocer:

- Velar por su propia salud y por la de las personas a quienes pueda afectar su trabajo.
- Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, medios y equipos de protección y cualquier otro elemento que utilicen en su trabajo.
- **Otilizar correctamente** y no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, o personas con funciones equivalentes, acerca de cualquier situación que, a su juicio y por motivos razonables, entrañe un riesgo.
- **Contribuir** al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente en materia preventiva.

Los trabajadores deben conocer sus responsabilidades ya que son parte activa de la prevención de riesgos laborales y de su propia seguridad.



b) RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN

Información, formación y consulta a los trabajadores

La INFORMACIÓN tiene como finalidad dar a conocer a los trabajadores su medio de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean, concretándolas en los posibles riesgos existentes, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

La información ha de ser bidireccional, también los trabajadores tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades preventivas, o en su caso, al servicio de prevención cuando exista, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.



Por otro lado, el empresario ha de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información referente a:

Riesgos que afectan al conjunto de la empresa como a cada puesto de trabajo.

Las medidas de protección y de prevención en función de los riesgos señalados anteriormente

Las medidas a adoptar en situaciones de emergencia.

El empresario debe tener un justificante de la información que ha recibido cada trabajador en materia de prevención de los riesgos laborales, firmado por el propio trabajador.





La **FORMACIÓN** es una herramienta imprescindible para implantar una cultura de prevención en nuestros trabajadores, hay que divulgar prácticas y hábitos seguros de trabajo.

Por consiguiente, el empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Para ello, es conveniente que elabore un Plan de Formación para toda la empresa, facilitando los medios y tiempo

necesario para llevarlo a cabo.

La formación a los trabajadores se puede impartir por dos vías diferentes:

- O **Medios propios**. Si en la empresa existe personal cualificado para poder impartir dicha formación.
- O Medios externos. Si se recurre a concertarla con una entidad externa.

Conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, los trabajadores recibirán formación en materia preventiva:

- O Al ingreso en la empresa.
- O A consecuencia de un cambio de puesto de trabajo.
- O Debido a cambios tecnológicos.
- Periódicamente.

El empresario debe tener un justificante de la formación que recibe el trabajador en materia preventiva, tanto la impartida por empresas externas como por el propio personal de la empresa, firmado por cada trabajador.



La información y formación harán que el trabajador conozca los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo, y pueda ejercer las medidas preventivas para evitar que el riesgo se materialice en daño.

Otro campo de trabajo es la **CONSULTA A LOS TRABAJADORES** y su participación en todo lo que pueda tener efectos sustanciales sobre seguridad y salud. Esta consulta puede organizarse directamente con los trabajadores o con sus representantes.

Los trabajadores tienen derecho a efectuar propuestas al empresario, con el objetivo de mejorar los niveles de protección seguridad y salud.

La consulta y participación de los trabajadores se realiza:

- O Si la empresa tiene menos de seis trabajadores, su participación se realiza directamente con el empresario.
- O Si la empresa tiene seis o más trabajadores, su participación se canaliza a través de sus representantes.



REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia preventiva.

- Colaborar con la Dirección de la empresa.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer las competencias del Comité de Seguridad y Salud, en empresas de menos de 50 trabajadores: participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

Los Delegados de Prevención están facultados para una serie de funciones conforme al Art. 36 de la Ley 31/1995. Además poseen unas garantías y sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Ha de constituirse en toda empresa del Sector con 50 ó más trabajadores.



Está formado por los Delegados de Prevención, de una parte y el empresario y/o sus representantes (en número igual al de Delegados de Prevención) por la otra.

También participarán en sus reuniones, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y el personal con funciones de Servicio de Prevención (si no forman parte integrante del Comité). Adicionalmente, pueden participar si lo solicita alguna de las partes, trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se vayan a tratar y/o Técnicos de Prevención ajenos a la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se **reunirá trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las partes. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El empresario debe disponer del acta de constitución del comité de seguridad y salud así como de las actas de las reuniones trimestrales.

Gestión de Equipos de Protección Individual

Se entiende por equipo de protección individual cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que se proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.



Una gestión de los equipos de protección individual debe tener en cuenta unas características fundamentales como son la calidad de los equipos, su control y la comodidad.

Para llevar a cabo una gestión eficaz de los equipos de protección hay que tener en cuenta:

1) Los equipos de protección individual deben utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores, que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El uso de los equipos de protección individual ha de contemplarse en la Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo, indicándose los riesgos frente a los que deben proteger. Esta información es fundamental para elegir el equipo adecuado.

2) Con la finalidad de elegir el equipo de protección más adecuado y que mejor se ajuste a las necesidades requeridas, debe conocerse:



- O El grado de protección necesario para los tipos de riesgos de que se trate.
- O El grado de protección que ofrecen los diferentes equipos presentes en el mercado.

35

Los equipos de protección individual deben disponer de marcado CE y folleto o manual de instrucciones



3) Informar a los trabajadores, previamente al uso de los equipos, de los riesgos contra los que protegen, así como de las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse. Así mismo, se deben entregar instrucciones, preferentemente por escrito, sobre la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos.



El manual de instrucciones o la documentación informativa facilitada por el fabricante han de estar a disposición de los trabajadores.



Para un correcto uso y gestión de los equipos, la utilización, el almacenamiento, el mantenimiento, la limpieza, la desinfección cuando proceda, y la reparación de los equipos de protección individual deben efectuarse de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

Los trabajadores, conforme a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, están obligados a utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual y colocarlos después de su uso en un lugar indicado para ello.

4) La distribución de los equipos de protección debe ser personalizada.



Toda persona que reciba y vaya a utilizar un equipo de protección individual debe firmar un justificante que recoja la constancia de tal entrega.

5) Los trabajadores deben informar a su superior jerárquico de cualquier anomalía, defecto o daño del equipo de protección que conlleve a una pérdida de su eficacia, para reemplazarlo lo antes posible.

También es importante considerar la fecha o plazo de caducidad de cada equipo de protección o de sus componentes para establecer criterios de detección del final de su vida útil, designado o nombrando una persona responsable de llevar ese control.



Gestión de Vigilancia de la Salud

Los requisitos de esta especialidad son:

Garantizada por el empresario, es decir, la empresa tiene que concertar la Vigilancia de la Salud con una entidad acreditada, a no ser que disponga de un servicio de prevención propio que cubra la especialidad de la vigilancia de la salud, ya que es la única disciplina preventiva que no puede asumir el empresario ni los trabajadores designados.

Específica y proporcional a los riesgos a los que está sometido el trabajador.

Precisa del consentimiento del trabajador, salvo unas excepciones:

- O Si los reconocimientos son indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- O Si el estado de la salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o terceros.
- O Si existe una disposición legal en relación con la protección de riegos específicos y actividades de especial peligrosidad que obligue a reconocimientos.

Pretende preservar el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador. El acceso a la información médica derivada de la Vigilancia de la Salud se limita a:

- O El trabajador.
- O El personal médico.
- O Las autoridades sanitarias competentes.

Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador.

Elaborar y conservar la documentación sobre los resultados y conclusiones de los controles del estado de salud de los trabajadores.

La información a la que accede el empresario, sobre las conclusiones de los reconocimientos médicos, es:

- APTO/NO APTO para el puesto de trabajo.
- NECESIDAD/NO NECESIDAD de introducir medidas preventivas.

Gestión de accidentes laborales

La empresa debe desarrollar un procedimiento para la gestión de los accidentes laborales, que consta de dos fases:

1. Notificación de los accidentes de trabajo.

Se deben notificar todos los accidentes de trabajo por parte de la empresa. Para ello existen distintos impresos que son:



- O Partes de accidentes de trabajo.
- O Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica.
- O Relación de altas o fallecimiento de los accidentados.

Los plazos de presentación de los partes dependen del tipo de accidente acaecido:

- O Para un accidente de trabajo, 5 días a partir de la baja médica.
- En el caso de accidentes graves, muy graves, múltiple (más de 4 trabajadores)
 o mortal, 24 horas.
- O Accidentes de trabajo sin baja médica, en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al que correspondan los datos.

Desde el 1 de enero de 2004 únicamente es posible la transmisión de los partes de accidente vía electrónica mediante el modelo existente en la página https://www.delta.mtas.es a través del Sistema de Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados (Sistema delt@).

2. Investigación de los accidentes de trabajo

No existe una metodología única a la hora de realizar una investigación de los accidentes pero, con carácter general, hay que desarrollar las siguientes tres etapas:



1. Recogida de la información

Inicialmente, hay que recoger toda la información necesaria a través de una toma de datos, para conocer:

```
¿QUIÉN ES EL ACCIDENTADO?
¿DÓNDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE?
¿CUÁNDO OCURRIÓ EL ACCIDENTE?
¿CÓMO OCURRIÓ EL ACCIDENTE?
¿QUIENES FUERON LOS TESTIGOS?
```

Es importante dejar claro que no se buscan culpables.

2. Detección de las causas

La finalidad es obtener las causas básicas del accidente. Se busca tener respuesta a la pregunta:

¿POR QUÉ SUCEDIÓ?

3. Definición de medidas a adoptar

Conocida la causa, se propondrá un abanico de soluciones entre las que habrá que elegir las más adecuadas, para evitar futuros accidentes laborales.



Medidas de emergencia

Las empresas del Sector Alimentario deben analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias y organizando un sistema de prevención, protección y primeros auxilios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las actuaciones. Para realizar este análisis, se debe tener en cuenta:

- 1. El tamaño de la empresa.
- La propia actividad de la empresa.
- 3. La posible presencia de personas ajenas a la empresa.

Hay diferentes situaciones de emergencia que se pueden dar con más frecuencia, entre las que destacan:

- Emisiones.
- Fugas.
- Incendios.
- Explosiones.
- Amenaza de bomba.
- Sabotajes y falsas alarmas.

43

La empresa, para paliar las situaciones mencionadas anteriormente, debe de:



O Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar medidas necesarias respecto a:

Primeros auxilios (botiquín,...)

Lucha contraincendios (extintores, sprinklers, detectores automáticos...)

Evacuación de los trabajadores (señalización, ...)

 Elegir al personal encargado de aplicar las medidas de emergencia diseñadas:



Teniendo la formación adecuada.

Siendo suficientes en número.

Proporcionándoles de material necesario.

O Organizar las relaciones con servicios externos a la empresa:

Sanitarios.

Primeros auxilios.

Lucha contraincendios.

Rescate y salvamento.

Asimismo, en función de la localidad o comunidad autónoma, puede existir legislación y normativa específica relativa a medidas de emergencia, a la que las empresas del Sector Alimentario ubicadas en ellas, se tienen que acoger, cumpliendo las especificaciones recogidas en dicha normativa.

Primeros Auxilios

Respecto a la gestión de los primeros auxilios en la empresa, se debe disponer de material, personal, formación, protocolos de actuación en caso de accidente y organización en general para ofrecer una correcta y eficaz atención de primeros auxilios a los trabajadores accidentados. Esto implica que en todos los centros de trabajo se debe disponer de:

- O Botiquín de primeros auxilios con el contenido adecuado a las lesiones que se puedan producir durante el desarrollo del trabajo.
- O **Personal habilitado** para la prestación de primeros auxilios, en un número y con un nivel de formación adecuado a las necesidades de la empresa.



O Local específico de primeros auxilios, en caso de tratarse de un lugar de trabajo utilizado por primera vez o que haya sufrido ampliaciones o transformaciones a partir de la fecha de entrada en vigor del RD 486/1997 y que conste de 50 trabajadores o más de 25, teniendo en cuenta la peligrosidad y las dificultades de acceso al centro de asistencia más próximo, si así lo determina la autoridad laboral.



Recursos preventivos

Conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, se considera recurso preventivo, a:

- Los trabajadores designados de la empresa.
- Personal del servicio de prevención propio de la empresa.
- 🜖 Personal del servicio de prevención ajeno que tengan concertado.
- 4 Trabajadores de la empresa que no estén dentro de los tres casos mencionados anteriormente con formación mínima correspondiente al nivel básico.

La presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos, independientemente de la modalidad de organización de dichos recursos será necesaria:

- En el caso de que los riesgos puedan verse agravados o modificados, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Si dicha presencia es requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



En el caso de la industria alimentaria pueden considerarse actividades reglamentariamente peligrosas las de manipulación de productos cárnicos que puedan suponer un riesgo de contagio de encefalopatía espongiforme bovina.

47

Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo realizan su actividad trabajadores de diferentes empresas o autónomos, se debe tener una adecuada coordinación de actividades empresariales con la finalidad de lograr un nivel adecuado de seguridad.

CONCURRENCIA DE VARIAS EMPRESAS EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO. En este caso el empresario tiene las obligaciones de:

- O Deber de cooperación.
- Información recíproca de riesgos.

Este es el caso de una empresa que se dedica al mantenimiento de instalaciones frigoríficas y otra que realiza el transporte de productos terminados.

EXISTENCIA DE UN EMPRESARIO TITULAR: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. En este caso el empresario tiene la obligación de:

- O Cumplir con el deber de cooperación con las empresas concurrentes.
- Informar de los riesgos del centro a los empresarios concurrentes.
- O Dar instrucciones a todos trabajadores para evitar riesgos.

Este es el caso de una empresa que tiene una zona de almacén que no utiliza y alquila parte de estas instalaciones a otra empresa.

EXISTENCIA DE UN EMPRESARIO PRINCIPAL: empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aguél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Las obligaciones del empresario principal con las empresas contratistas o subcontratistas, además de las anteriores, son:

- O Vigilar el cumplimiento de la normativa.
- O Exigir las evaluaciones de riesgo y planificación preventiva.
- O Exigir que le acrediten por escrito la información y formación de los trabajadores.
- O Exigir los medios de coordinación necesarios. Estos pueden ser:
 - Intercambio de información y documentación entre las empresas concurrentes.
 - Celebración de reuniones, periódicas entre empresas concurrentes, reuniones conjuntas de Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.
 - Establecimiento e impartición de instrucciones que deben seguirse en el centro de trabajo.
 - Determinación conjunta de las medidas preventivas específicas a adoptar en función de los riesgos concurrentes.
 - Presencia de recursos preventivos (medios humanos) en ciertos supuestos.
 - Designación de una o más personas para asumir la coordinación de las actividades preventivas.



Para la determinación de los medios de coordinación se han de tener en cuenta, junto a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

▶ Empresas de trabajo temporal (ETT´s)

En el caso de contratar a un trabajador a través de una ETT ambas empresas deben coordinarse con el objetivo de garantizar a dichos trabajadores las mismas garantías de protección que al resto.

La Empresa usuaria. Es la responsable de las condiciones de seguridad y salud del trabajador y de proporcionar la información sobre los riesgos y medidas preventivas.

A la ETT debe proporcionarle la siguiente documentación:

1) Previamente a la contratación

- Características del puesto de trabajo a cubrir.
- Cualificación y capacidades requeridas para el mismo.
- Formación en prevención de riesgos laborales requerida.
- Medidas de vigilancia de la salud necesarias.
- Evaluación de riesgos del puesto de trabajo y medidas preventivas a adoptar.

2) Posteriormente a la contratación

- Información de cualquier daños profesional producido.
- Resultados de las evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo realizadas con posterioridad a la incorporación del trabajador.

La Empresa de trabajo temporal. Es la responsable de la formación y de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

La ETT debe aportar a la empresa usuaria:

- Certificado médico de aptitud del trabajador para el puesto de trabajo.
- Certificado de cualificación del trabajador.
- Justificante de la formación en materia preventiva impartida al trabajador.
- Certificado de que el trabajador ha sido debidamente informado de las características y del puesto de trabajo y de los resultados de la evaluación de riesgos.

51













DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Código de buenas prácticas en la Industria Alimentaria

DECÁLOGO

- Adoptar la modalidad de organización de la prevención que mejor se ajuste a las características de la empresa: empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio, servicio de prevención mancomunado o servicio de prevención ajeno.
- Conocer los riegos que existen en la empresa y aplicar las medidas para eliminarlos o reducirlos.
- Conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación preventiva y actualizarla cuando sea necesario.
- Fomentar políticas de concienciación y mejora de los niveles de seguridad y salud en la empresa.
- Implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.
- Realizar la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo.
- Planificar la actividad preventiva según los resultados de la evaluación de riesgos.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en la empresa y formarlos en la manera de evitarlos.
- Facilitar los equipos de trabajo y de protección adecuados a los trabajadores.
- Recordar que la Prevención es un compromiso de TODOS: empresarios y trabajadores.













CERTIFICADO DEL CÓDIGO

Código de buenas prácticas en la Industria Alimentaria

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ADHESIÓN AL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA



La empresa *PANIFICADORA LA HARINILLA, S.L.* se ha adherido voluntariamente a la aplicación del código de buenas prácticas en la Industria Alimentaria, cuyos principios se resumen en:

- Adoptar la modalidad de organización de la prevención que mejor se ajusta a las características de la empresa: empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio, servicio de prevención mancomunado o servicio de prevención ajeno.
- Conocer los riegos que existen en la empresa y aplicar las medidas para eliminarlos o reducirlos.
- Conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación preventiva y actualizarla cuando sea necesario.
- Fomentar políticas de concienciación y mejora de los niveles de seguridad y salud en la empresa.
- **5** Implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.
- 6 Realizar la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo.
- Planificar la actividad preventiva según los resultados de la evaluación de riesgos.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en la empresa y formarlos en la manera de evitarlos.
- Facilitar los equipos de trabajo y de protección adecuados a los trabajadores.
- Recordar que la Prevención es un compromiso de TODOS: empresarios y trabajadores.

Código promovido por





















NORMATIVA APLICABLE

Código de buenas prácticas en la Industria Alimentaria

En materia preventiva, la empresa debe atenerse a la normativa vigente, que de forma no exhaustiva se relaciona a continuación:

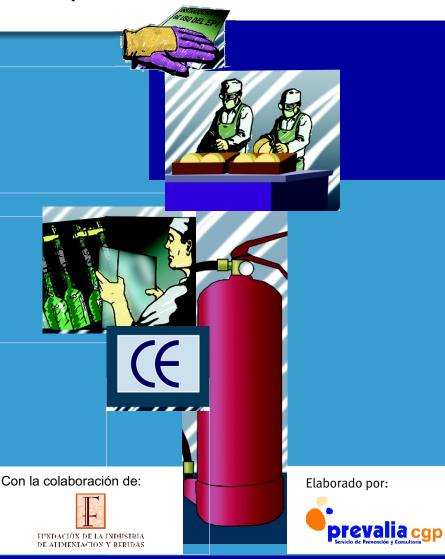
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre). El objetivo fundamental de esta Ley es «la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales».
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Esta Ley permite «cumplir la exigencia de un nuevo enfoque normativo dirigido a actualizar regulaciones ya desfasadas, a adecuar la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo y a regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad».
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Conforme al este Real Decreto «la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma».

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

57

- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. En esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que «es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral».
- Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales. Este reglamento tiene por objeto «establecer y definir los requisitos que deben satisfacer y las condiciones que deben cumplir los establecimientos e instalaciones de uso industrial para su seguridad en caso de incendio, para prevenir su aparición y para dar la respuesta adecuada, en caso de producirse, limitar su propagación y posibilitar su extinción, con el fin de anular o reducir los daños o pérdidas que el incendio pueda producir a personas o bienes».
- Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. El presente Real Decreto establece, «las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la elección, utilización por los trabajadores en el trabajo y mantenimiento de los equipos de protección individual».

- Orden TAS 2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico. Uno de los objetivos de la presente Orden es «aprobar los nuevos modelos de partes de accidentes de trabajo, en los que se han incluido aquellos datos necesarios para la consecución de la pretendida armonización de los datos referentes a accidentes laborales».
- Normativa autonómica o de administraciones locales sobre prevención de incendios.



CERTIFICADO DE ADHESIÓN AL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Esta empresa se ha adherido voluntariamente a la aplicación del código de buenas prácticas en la Industria Alimentaria, cuyos principios se resumen en:

- Adoptar la modalidad de organización de la prevención que mejor se ajusta a las características de la empresa: empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio, servicio de prevención mancomunado o servicio de prevención ajeno.
- Conocer los riegos que existen en la empresa y aplicar las medidas para eliminarlos o reducirlos.
- Conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación preventiva y actualizarla cuando sea necesario.
- Fomentar políticas de concienciación y mejora de los niveles de seguridad y salud en la empresa.
- implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.
- Realizar la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo.
- Planificar la actividad preventiva según los resultados de la evaluación de riesgos.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en la empresa y formarlos en la manera de evitarlos.
- Facilitar los equipos de trabajo y de protección adecuados a los trabajadores.
- Recordar que la Prevención es un compromiso de TODOS: empresarios y trabajadores.

Código promovido por:







Con la financiación de:



La adhesión al código implica el compromiso de respetar los principios y reglas que contiene, con el objetivo de promover una mejora continua de la cantidad preventiva en el sector alimentario.