

PLAN DE PREVENCIÓN

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO
LA PAZ



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestion.comunidad.madrid/csv>
mediante el siguiente código seguro de verificación: **1056452205009602174841**

CONTROL DE EDICIONES Y MODIFICACIONES		
Fecha	Edición	Modificación
Septiembre 2024	01	Primera edición
Diciembre 2024	02	Modificación en miembro del CSS
Octubre 2025	03	Actualización tras Auditoría Legal de Prevención de Riesgos Laborales



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestion.comunidad.madrid/csv>
mediante el siguiente código seguro de verificación: **1056452205009602174841**

ÍNDICE

1.- Datos de la empresa.....	4
2.- Introducción	
3.- Política de prevención de riesgos laborales	
4.- Integración de la actividad preventiva	
5.- Organización de la prevención	
6.- Consulta y participación de los/as trabajadores/as	
7.- Derecho y obligaciones de los/as trabajadores/as	
8.- Evaluaciones de riesgos	
9.- Planificación de las actividades preventivas	
10.- Formación de los/as trabajadores/as	
11.- Información de los/as trabajadores/as	
12.- Protección trabajadores/as especialmente sensibles	
13.- Equipos de trabajo	
14.- Sustancias peligrosas	
15.- Equipos de protección individual (EPI's)	
16.- Señalización	
17.- Coordinación de actividades empresariales	
18.- Vigilancia de la salud	
19.- Investigación de accidentes	
20.- Implantación y revisión/mejora del sistema de prevención	



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestion.comunidad.madrid/csv>
mediante el siguiente código seguro de verificación: **1056452205009602174841**

I. DATOS DE LA EMPRESA

Empresa: Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario la Paz (en adelante FIBHULP)

Domicilio social: Pº de la Castellana, 26 I, 28046 – Madrid (Madrid)

N.I.F.: G83727057

Centro/s de trabajo:

Centro de trabajo	Dirección	Cód. Postal	Localidad
Edificio IdiPAZ Oficinas de la FIBHULP (Edificio Norte- 4ª planta) UICEC (Semisótano- Consultas externas) INGEMM (Bloque quirúrgico) Biobanco (Edificio de Maternidad- 1ª planta)	Pº de la Castellana, 26 I	28046	Madrid

Estos espacios son cedidos por el Hospital Universitario la Paz (en adelante HULP), salvo el Edificio del Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario la Paz (en adelante IdiPAZ) que es propio de la FIBHULP.

Actividad:

La FIBHULP tiene como finalidad gestionar programas y proyectos de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud, así como otras actividades conexas en el campo de la Biomedicina, para impulsar y consolidar la investigación biomédica en el Hospital Universitario La Paz.

Puestos de trabajo:

- Personal PVD- No contacto con pacientes
- Personal laboratorio (químicos y biológicos)- Contacto con animales de experimentación
- Personal laboratorio (químicos y biológicos)- No contacto con animales de experimentación
- Personal laboratorio BSL2 o microbiología
- Personal laboratorio Radiaciones Ionizantes
- Personal sanitario de Ensayos Clínicos
- Facultativo/ade Ensayos Clínicos
- Simulación
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales
- Teletrabajo



Dirección de la empresa: Ana Coloma Zapatero

Interlocutor/a de la empresa: Aitana López Redondo

Descripción: IdiPAZ/FIBHULP se concibe como un espacio de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud, así como la gestión de la investigación.

2. MARCO LEGAL

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) aportó una nueva concepción de la Seguridad y Salud en el puesto de trabajo. Su aplicación supone la implantación de una cultura de prevención en todos los niveles de la empresa.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, reforma el marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y refuerza la obligación de integrar la prevención de riesgos en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El tránsito hacia esta cultura de prevención de riesgos laborales requiere un cambio de mentalidad en todos los miembros de la organización, especialmente en el equipo directivo de la FIBHULP.

A tal efecto, la dirección de la FIBHULP, establece un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales basado en promover un alto grado de bienestar físico, mental y social de los/as trabajadores/as en todas las actividades, para garantizar la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, así como la seguridad de los bienes y del medio ambiente.

El establecimiento de este Sistema de Prevención de Riesgos Laborales es conforme a la normativa vigente; concretamente el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de la FIBHULP.

Por otra parte, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, como normativa de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en el artículo 1:

“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 a todos ellos 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.”

3. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La FIBHULP considera como uno de sus principios básicos la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todos sus trabajadores/as. Para ello, asume las obligaciones que indica la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y las considera como el nivel mínimo de actuación a este respecto.

La prevención y las responsabilidades son un compromiso para todos los niveles de la FIBHULP. Solo si todos los miembros acatan esta política y cumplen las normas podremos lograr este objetivo

Para ello la FIBHULP adquiere los siguientes compromisos:

- Desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad y salud de las personas.
- Conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos laborales y controlando y/o minimizando los riesgos que no se puedan eliminar.
- Garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la empresa cumplen con la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con otros requisitos adicionales asumidos como propios.
- Avanzar en la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud.
- Informar y formar a los/as trabajadores/as sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas a adoptar para su correcta prevención, para permitir el desarrollo de la Política de Prevención.
- Asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada la utilización de los mismos para dar cumplimiento a los objetivos marcados.
- Fomentar la consulta y participación de los/as trabajadores/as en la gestión de la prevención de los riesgos laborales.



La FIBHULP a través de este documento, manifiesta claramente su compromiso y lo transmite a todos y cada uno de los componentes de su estructura. (ver punto 20 Implantación y revisión/mejora del sistema de prevención).

4. INTEGRACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

En la FIBHULP, la prevención de riesgos laborales está integrada en todas las actividades. Afecta a la toma de decisiones, a la organización del trabajo y a las condiciones laborales, implicando a todos los niveles jerárquicos. Conforme a este principio, todos los mandos directivos de las empresas que tengan personal a sus órdenes son responsables de la seguridad y la salud de los mismos, por lo que debe conocer y hacer cumplir todas las reglas de prevención que afecten al trabajo que realicen.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos implica la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se realice o se ordene y en la toma de decisiones, así como la atribución de tareas en cuanto a seguridad y salud del personal que cada uno tenga bajo su responsabilidad.

Cabe indicar que cuando se habla de obligaciones, responsabilidades y deberes se pretende mentalizar a todo el personal de que la responsabilidad en materia de prevención va ligada a la responsabilidad que cada persona tiene en el desarrollo de su actividad, bien sea personalmente, bien sea con la colaboración de otras personas.

A tal efecto, la FIBHULP se dota de una estructura preventiva para implantar e integrar el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales en cada área funcional de la institución.

5. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA DE LA FIBHULP

Siguiendo el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97 de 17 de enero), la FIBHULP constituyó el Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar, donde se asumen las especialidades de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología. El resto de especialidades, Vigilancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo, serán asumidas por un Servicio de Prevención Ajeno.



5.1. DIRECCIÓN

La Dirección tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, adoptando las siguientes funciones:

- Exigir el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la empresa así como de cualquier norma o recomendación que voluntariamente suscriba la misma.
- Aprobar el Plan de Prevención y las modificaciones posteriores, implantándolo en toda la estructura organizativa de la empresa.
- Integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, en particular, en las funciones de sus unidades organizativas y en las actividades que éstas desarrollan.
- Establecer la política de prevención de riesgos laborales y transmitirla a los/as trabajadores/as.
- Facilitar los medios humanos y materiales necesarios para el desarrollo de las acciones establecidas para el alcance de los objetivos.
- Informar, consultar a los/as trabajadores/as y facilitar su participación conforme a lo establecido en el artículo 18 y 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Establecer la modalidad preventiva por la que opte la empresa.
- Colaborar con el Departamento de seguridad, Salud y Bienestar y el servicio de prevención ajeno en el desarrollo de las actividades preventivas que así lo requieran e informar de cualquier cambio, suceso o circunstancia que haga necesario su asesoramiento o intervención.
- Aprobar la planificación/programación de medidas y actividades preventivas y velar por su correcta aplicación e implantación y realización en los plazos previstos.
- Implantar los procedimientos de trabajo en caso necesario para la integración en la empresa.
- Observar, en particular, que las condiciones y forma de realización del trabajo se ajustan a lo establecido, especialmente los factores que, según la evaluación, mayor incidencia tienen sobre los riesgos existentes.
- Organizar la investigación de cualquier accidente o incidente e informar al servicio de prevención ajeno sobre los mismos, bajas producidas, propuestas y/o quejas de los/as trabajadores/as, etc.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en los artículos 25, 26 y 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de protección a trabajadores/as especialmente sensibles, menores y protección a la maternidad.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con respecto a los/as trabajadores/as con contratos temporales, de duración determinada y pertenecientes a empresas de trabajo temporal.



- Promover y facilitar la formación e información en materia de prevención a todos los/as trabajadores/as.
- Promover y facilitar la vigilancia de la salud a todos los/as trabajadores/as.
- Establecer el control del personal que dispone de los equipos de protección individual necesarios y que éstos se encuentran en correcto estado de uso.
- Controlar y asegurar el buen estado y correcto uso de las máquinas, herramientas, instalaciones generales y protecciones colectivas.
- Adoptar las situaciones de emergencia, en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los/as trabajadores/as, designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento.
- Nombramiento de Recurso Preventivo en las actividades que proceda su designación.

5.2. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

El Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar deberá proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en las especialidades de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología, en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- Realizar la evaluación inicial de riesgos y su revisión periódica en las especialidades indicadas. Se realizará de forma anual.
- Realizar evaluación de riesgos de los puestos de trabajo así como de los/as trabajadores/as especialmente sensible tales como discapacitados, embarazadas y lactancia.
- Control y seguimiento del personal TES.
- Control y seguimiento del personal que en contrato refiera teletrabajo. Entrega de documentación en materia de prevención, autoevaluación, formación e información específicas.
- Visitas para revisión de la planificación e incidencias de forma periódica a las distintas áreas.
- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo tales como evaluaciones específicas de riesgo (psicología, ergonomía, higiene industrial).
- La determinación de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia. Revisión periódica de la planificación preventiva.
- La información del personal trabajador. Información en materia preventiva art 18 LPRL y comunicaciones preventivas periódicas (divulgación, medidas preventivas, campañas).



- Elaboración del Plan de Formación en la materia. Impartición de la formación en formato digital o presencial. Elaboración e impartición de píldoras de riesgos específicos de especial peligrosidad.
- La prestación de los primeros auxilios e implantación del plan de autoprotección. Formación de nuestro personal en materia de evacuación y emergencias.
- Llevar a cabo mediciones de exposición a agentes contaminantes y condiciones ambientales.
- Control y seguimiento del orden y limpieza de las distintas áreas así como de los botiquines instalados en todas ellas.
- Registro y entrega de EPIS. Seguimiento de caducidades.
- Registro, control y seguimiento de los accidentes e indidentes de trabajo.
- Asistencia a los distintos comités en materia de prevención (CSS, CBS).

5.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

El servicio de prevención ajeno deberá proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Vigilancia de la Salud, en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- Realizar la evaluación inicial de riesgos y su revisión periódica en las especialidades indicadas. Anual.
- Elaborar una propuesta de planificación de actividades y medidas preventivas en función de los resultados de la evaluación de riesgos.
- Efectuar el seguimiento y control de la planificación de la acción preventiva, derivada de dicha evaluación.
- Llevar a cabo las actividades preventivas especializadas incluidas en el concierto, cuya ejecución requiera conocimientos preventivos especializados, incluida la formación e información de los/as trabajadores/as y, en su caso, la vigilancia de su salud.
- Promover la integración de la prevención en la empresa y asesorar al empresario en relación con la ejecución de lo planificado y con las actividades que debe desarrollar incluidas:
 - Las del control del lugar, equipos, instalaciones y forma de ejecución del trabajo.
 - Las actividades no incluidas en el contrato de prevención y que puedan ser legalmente exigibles.
 - Las informaciones y/o consultas al propio servicio de prevención ajeno.
 - La atención a las consultas formuladas por el empresario o los/as trabajadores/as y/o sus representantes.



- Valorar la efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.
- Elaborar el programa y la memoria anual.
- Diseñar, aplicar y coordinar los programas de actuación preventiva.
- Colaborar en la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluidas en el concierto, comunicados por la empresa.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Programación, elaboración y puesta en marcha de formación online o presencial solicitada por el SPP.

5.5. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Según el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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 laborales.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	
Centro de trabajo	Pº DE LA CASTELLANA 261 , 28046 (MADRID)
Delegado/as de Prevención	Representantes de la empresa
Laura Saldaña Quero	Gema Vallés Pérez
Berta Rodés Soldevilla	Sara Fernández Morata
F.G.G.	Estela Sánchez

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, y en concreto, lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos laborales:
 - Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
 - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.



- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- Otras funciones que el propio Comité establezca.

Los delegados de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa, tal como se establece en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Estos delegados son elegidos por y entre los representantes laborales de la empresa. El número de delegados variará en función del número de trabajadores, según lo estipulado en el mismo artículo de dicha ley. Las competencias y facultades para los miembros del Comité de Seguridad y Salud, que se establecen en el artículo 36 de la ley 31/1995, son las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados/as por la FIBHULP, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sustancial sobre la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.



- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen en los centros de trabajo.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados/as por la FIBHULP sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as y sobre las actividades de protección y prevención de la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Comunicarse durante la jornada de trabajo con los/as trabajadores/as, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- Proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.
- Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABLES DE ÁREA: Los responsables de las áreas que componen la FIBHULP deberán llevar a cabo acciones de cooperación con el Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar y el Servicio de Prevención Ajeno para garantizar la seguridad de cada una de estas áreas:

- Asegurar la implementación de las acciones correctivas y preventivas que el Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar y el Servicio de Prevención Ajeno especifiquen en las visitas de evaluación y seguimiento.
- Comunicar al Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar cualquier situación que pueda suponer un riesgo para el personal trabajador que desempeñe sus funciones en el área que coordina.
- Asegurar que las incidencias sean gestionadas y tramitadas con el departamento correspondiente.



- Comunicar al Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar los incidentes y accidentes ocurridos en el área que coordina.
- Seguir las instrucciones del Plan de Autoprotección del HULP en caso de emergencia.
- Velar por el uso correcto de los medios y EPIs según lo previsto en las evaluaciones emitidas por el Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar.

SERVICIOS DEL HULP Dado que todas las áreas de la FIBHULP se encuentran dentro del recinto del HULP, el Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar de la fundación debe mantener una comunicación directa y constante con determinados servicios del hospital. Esta coordinación es crucial para una gestión eficaz de las políticas de prevención y para garantizar un entorno de trabajo seguro.

- **Servicio de mantenimiento:** Será informado de cualquier incidencia en las instalaciones e infraestructuras de cualquiera de las áreas para que le den solución. **Servicio de seguridad interna:** Será informado de cualquier tipo de emergencia siguiendo el Plan de Autoprotección del HULP y será el encargado de solventar incidencias relativas a los medios de extinción, sistemas de alarma y evacuación.

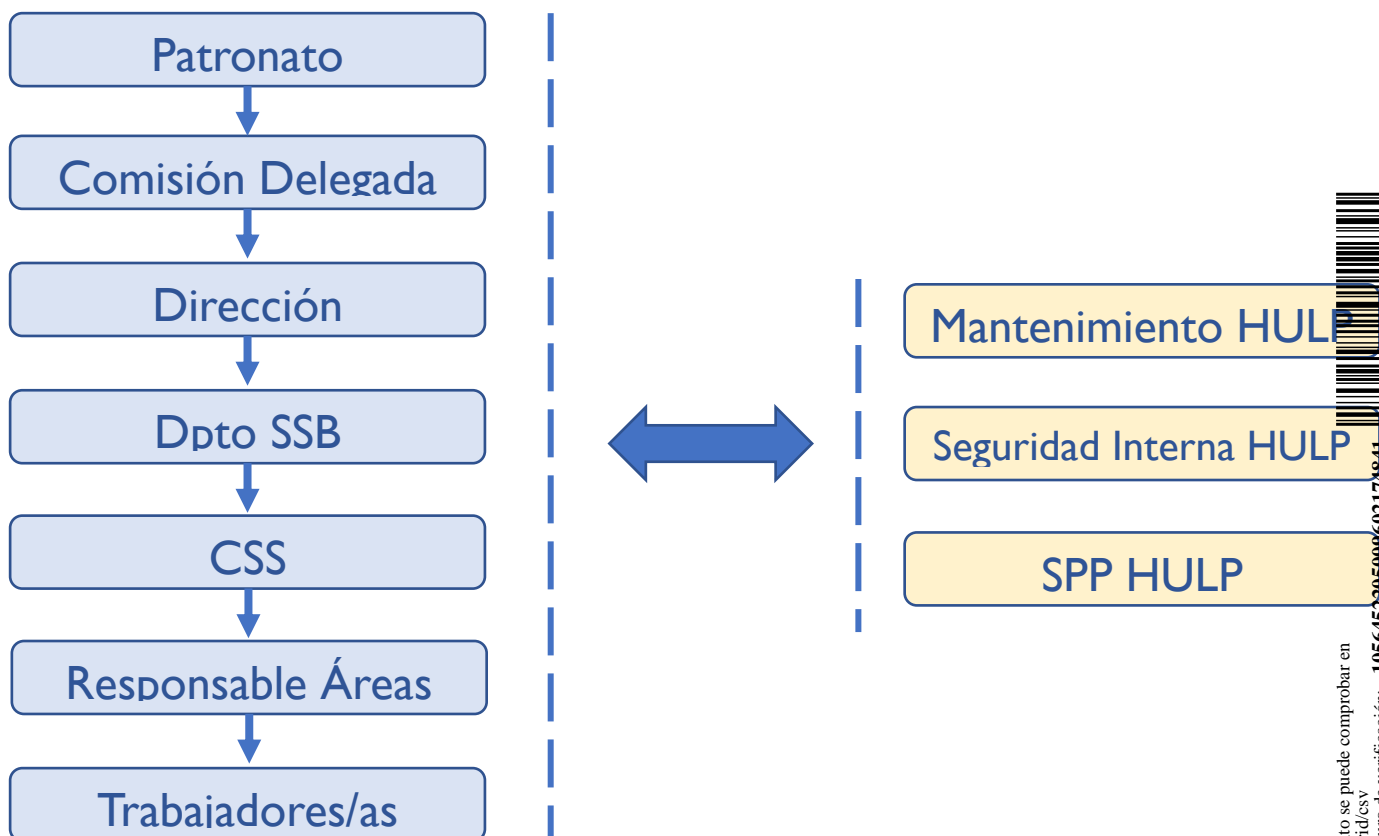
Servicio de Prevención del HULP: Cooperación para la Coordinación de Actividades Empresariales debido a la concurrencia de personal del HULP en las instalaciones de la FIBHULP y viceversa. Participación en posibles campañas de salud conjunta y colaboración en comités o comisiones.



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestion.comunidad.madrid/csv>
 mediante el siguiente código seguro de verificación: **1056452205009602174841**

5.7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La estructura organizativa de la empresa es la siguiente:



Según el R.D. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 10 y en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la FIBHULP ha establecido la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

5.8. CANALES DE COMUNICACIÓN

El Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar utiliza diversos canales para asegurar que la información sobre Prevención de Riesgos Laborales llegue de manera efectiva a todo el personal trabajador.

- Correo electrónico corporativo: información relativa a la formación, reconocimientos médicos, documentación, etc.

- Canales de segurencias, reclamaciones o denuncias de la FIBHULP/IdiPAZ: recepción de quejas de acoso laboral, discriminación o conductas inadecuadas, asegurando la confidencialidad de la persona denunciante.
- Comité de Seguridad y Salud: consulta y participación periódica entre la dirección y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

6. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que las normas establecen en materia de información, consulta, negociación, vigilancia y control.

La FIBHULP consultará a los/as trabajadores/as, con la debida antelación y a través del Comité de Seguridad y Salud, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la Seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
- La designación de los/as trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18.I y 23.I de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestiona.comunidad.madrid/csv>
 mediante el siguiente código seguro de verificación: **1056452205009602174841**

7. DERECHO Y OBLIGACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

7.1. DERECHOS GENERALES

El personal de la FIBHULP tiene los derechos que indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud, y que se resumen a continuación:

- Derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art.14.1).
- Derecho a que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud no recaiga sobre los/as trabajadores/as (Art. 14.5).
- Derecho a no ser destinado a una zona de riesgo grave y específico sin haber sido informado adecuadamente (Art.15. 3).
- Derecho a ser informado de forma directa e individualizada de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención de dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia existentes (Art. 18.1).
- Derecho a ser consultados y a participar en las cuestiones que afectan a las condiciones de seguridad y salud (Art. 18.2).
- Derecho a recibir formación en materia preventiva (Art.19).
- Derecho a interrumpir la actividad y a abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente (Art.21).
- Derecho a la vigilancia periódica del estado de salud, con respeto a la libertad, intimidad y dignidad de los/as trabajadores/as (Art.22).
- Derecho a la protección específica de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos (Art.25).
- Protección de la maternidad. Derecho a que se adapten las condiciones o el tiempo de trabajo a las necesidades de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente (Art.26).
- Protección a los menores (Art.27).
- Protección de los/as trabajadores/as con contratos temporales o de los contratos por empresas de trabajo temporal (Art.28).

7.2. OBLIGACIONES GENERALES



Conforme al principio de integración de la actividad preventiva, todo el personal de la FIBHULP que tenga personal a sus órdenes es responsable de la seguridad y la salud de los mismos, por lo que debe conocer y hacer cumplir todas las reglas de prevención que afecten al trabajo que realicen.

Corresponde a cada trabajador/a cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que se indican a continuación:

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia salud en el trabajo y por la de aquellos compañeros a los que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- No poner fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato a su superior y a los/as trabajadores/as designados, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- Cooperar para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

El artículo 29 de la LPRL indica textualmente, en su punto 3:

“El incumplimiento por los/as trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.”



8. EVALUACIONES DE RIESGOS

La acción preventiva de la FIBHULP se planifica a partir de la evaluación inicial de los riesgos, lo cual permite tomar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la protección de la salud de los/as trabajadores/as.

La evaluación es un proceso continuo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Además, se realizarán evaluaciones periódicas (establecidas de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud) de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/as trabajadores/as en la prestación de sus servicios, teniendo en cuenta en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran la actividad productiva y para detectar de forma continuada situaciones potencialmente peligrosas.

Igualmente se llevarán a cabo evaluaciones con ocasión de adquisición de equipos de trabajo, de sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías, la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, el cambio en las condiciones de trabajo o la incorporación de un/a trabajador/a cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

En cuanto a las condiciones de trabajo referentes a aspectos psicosociales, se realizarán intervenciones encaminadas a la instauración de buenas relaciones humanas que contribuyan a crear un buen clima psicosocial. La FIBHULP cuenta con los siguientes procedimientos y protocolos de apoyo a los/as trabajadores/as:

- Protocolo de revención y actuación ante situaciones de conflicto interno, violencia y acoso en las Fundaciones de Investigación Biomédica.
- Protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al SERMAS.
- Protocolo contra el acoso.
- II Plan de Igualdad y Diversidad.



Además, como parte del sistema de gestión de responsabilidad social, la FIBHULP tiene habilitados distintos canales de denuncia así como un buzón de sugerencias y quejas, a disposición de todos los/as trabajadores/as.

En cuanto a las condiciones de trabajo referentes a aspectos ergonómicos, se realizarán intervenciones tratando de analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociadas a una actividad laboral con el objetivo de evitar los accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y/o mental y aumentar el nivel de satisfacción del/la trabajador/a, así como su rendimiento.

9. PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS

La planificación de las actuaciones en materia de prevención se realizará teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Los riesgos se combatirán en su origen.
- Se procurará la adaptación del puesto de trabajo a la persona.
- Se minimizará en lo posible los riesgos que no puedan ser eliminados.
- Se realizarán las actuaciones por orden decreciente de la consecuencia del riesgo.
- Se realizará un estudio de la dotación humana necesaria para la realización de las diferentes actuaciones, indicando número de hora aproximadas.
- Se realizará un estudio de la dotación presupuestaria necesaria para la realización de las diferentes actuaciones.
- Se indicará los responsables que verificarán la realización de cada actuación.

10. FORMACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

La FIBHULP posibilitará que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tal como se indica en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Dicha formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptándose a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y se repetirá periódicamente siempre y cuando sea necesario.



El Plan de Formación incluye:

- Formación de delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud.
- Formación de personal de nuevo ingreso.
- Formación en materias específicas.
- Formación en emergencias.
- Toda esta formación se registrará y se guardará para futuros controles.

11. INFORMACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Todo personal perteneciente a la FIBHULP deberá ser informado de acuerdo al artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de:

- La política de prevención de la empresa.
- Los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, de lucha contra incendios y evacuación.

12. PROTECCIÓN TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Las evaluaciones de riesgo considerarán de forma específica a aquellos/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

La FIBHULP garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan



reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los/as trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los/as demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, la FIBHULP tendrá en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los/as trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Las evaluaciones de riesgos comprenderán la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico según el artículo 26 de la LPRL.

La FIBHULP recoge estas actuaciones en el Procedimiento de Actuación de Trabajadores Especialmente Sensibles ante Riesgos Laborales, aprobado por la Comisión Central de Seguridad y Salud.

13. EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo se definen como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Según establece el RD 1215/97, se adoptarán las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Si la utilización de un equipo de trabajo puede presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de sus trabajadores/as, la FIBHULP adoptará las medidas necesarias con el fin de que:



La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los/as trabajadores/as, con la cualificación suficiente para utilizarlos. Los cuales dispondrán de autorización expresa de la FIBHULP para la utilización de los mismos.

Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los/as trabajadores/as específicamente capacitados para ello.

Cuando, con el objeto de evitar o controlar un riesgo específico para la seguridad o la salud de los/as trabajadores/as, la utilización de un equipo de trabajo deba realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieran un particular conocimiento por parte de aquellos, las empresas adoptarán las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a los/as trabajadores/as designados para ello.

Todos los equipos de trabajo deben adecuarse a lo establecido en el RD 1215/97, según el cual las empresas tienen que poner en conformidad sus máquinas, equipos y herramientas. Así:

I. Máquinas, equipos e instalaciones:

- a) Máquinas, equipos e instalaciones fabricados, utilizados, modificados y/o puestos en servicio con anterioridad a 1995: adecuación al RD 1215/97, a documentar mediante:
 - Informe de adecuación expedido por Organismo de Control Autorizado o Profesional Técnico Competente.
 - Instrucciones de seguridad en español.
- b) Máquinas de fabricación propia o ajena posterior al 1 de enero de 1995: verificación del cumplimiento del RD 1435/92 y del 56/95:
 - Marcado CE.
 - Declaración CE de conformidad.
 - Manual de instrucciones de seguridad en español.
- c) Situaciones especiales:
 - Si una máquina fabricada con posterioridad a 1 de enero de 1995 con marcado CE, sufre alguna modificación sustancial que afecte a las condiciones



que le otorgaron la certificación, debe certificarse según lo indicado en el apartado b), considerando las modificaciones realizadas.

- Cuando varias máquinas con marcado CE se asocien en una línea productiva con funcionamiento solidario, el conjunto tiene consideración de máquina y debe certificarse según lo indicado en el apartado b) para las nuevas condiciones de funcionamiento.

2. Alquiler de equipos de trabajo:

- Exigencia del cumplimiento de los apartados anteriores según el año de fabricación y características de la máquina o equipo. Solicitar al proveedor copia de la documentación relativa a seguridad (copia de la declaración CE de conformidad y marcado CE, o copia del informe de adecuación al RD 1215/97 y copia del manual de seguridad en ambos casos).
- Toda compra o alquiler de un equipo de trabajo se realizará de acuerdo a las especificaciones anteriormente mencionadas.

14. SUSTANCIAS PELIGROSAS

Las sustancias y preparados químicos generan riesgos que es necesario evaluar y controlar (derrames, incendios, explosiones de origen contaminante, etc.). Las consecuencias de la materialización de estos riesgos afectan a las personas, a los bienes y al medio ambiente.

Su evaluación ayuda a concebir adecuadamente el espacio de trabajo, señalar los riesgos mediante los pictogramas adecuados, respetar los valores límite de exposición profesional a las sustancias peligrosas, eliminar los productos utilizados cuando sea posible y emplear la protección adecuada cuando se realicen trabajos que representen un riesgo para la salud y la seguridad.

Para llevar a cabo las actuaciones anteriores es necesario realizar una relación e identificación de sustancias y preparados peligrosos según el RD sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas (RD 363/1995 y posteriores modificaciones).



Todas las sustancias no incluidas en la relación establecida en el anexo con propiedades peligrosas, deberán embalsarse y etiquetarse provisionalmente según las normas y criterios establecidos. Este etiquetado provisional será válido hasta que se incluya la sustancia o hasta que se decida no incluirla si no se la considera peligrosa.

La peligrosidad de una sustancia o preparado no sólo la determina el pictograma sino también las frases de riesgo (frases R), que nos va a indicar el tipo de riesgo y las medidas que se deben adoptar para prevenirlo.

No sólo es necesario conocer la peligrosidad a través de la etiqueta, sino que hace falta más información para el uso correcto del producto; esta información se encuentra en las Fichas de Datos de Seguridad del producto. Estas fichas deben estar fechadas y deben contener toda la información referente al producto según lo indicado en el RD 363/1995 y posteriores modificaciones.

El almacenamiento de estas sustancias se hará de acuerdo con su peligrosidad, teniendo en cuenta las incompatibilidades de almacenamiento. Para ello es muy importante obtener y transmitir información sobre las propiedades de las sustancias (fichas de seguridad y etiquetado), establecer reglas de trabajo y confeccionar y actualizar el plan de almacenamiento.

La persona responsable del departamento, informará en todo momento al personal sobre los riesgos y medidas de seguridad que se deben tener en cuenta para la manipulación de estas sustancias y preparados.

La adquisición de cualquier tipo de sustancia química con algún riesgo tendrá que ponerse en conocimiento del Servicio de Prevención entregando la ficha de Seguridad del Fabricante del producto e indicando la utilización que se le va a dar. (Procedimiento de adquisición).

La realización de Mediciones Higiénicas se hará por indicación del Servicio de Prevención, una vez informado a éste de la ficha de seguridad del producto y las condiciones de uso.

La utilización de sustancias peligrosas se hará con la autorización expresa de la empresa y en las condiciones indicadas en dicha autorización (Procedimientos de Trabajo).

15. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIs)

En los casos en que la actividad requiera la utilización de equipos de protección individual, la FIBHULP le proporcionará al personal afectado, quienes serán responsables de su utilización, cuidado y, si es necesario, su mantenimiento.



La posible pérdida o rotura deberá ser comunicada a su superior inmediato con la finalidad de sustituirse, así como si se observa alguna deficiencia en el mismo o una incomodidad excesiva.

A la entrega del equipo de protección individual (EPI) la persona deberá firmar una notificación de recepción del mismo.

Los equipos de protección individual deberán disponer del correspondiente marcado CE y de las instrucciones para su correcta utilización y mantenimiento, y en caso de ser necesaria, formación teórico práctica de la utilización de los mismos.

La adquisición de los EPIs será consensuada con los Representantes de los/as Trabajadores/as.

Aquellos EPIs que protejan de riesgos con daños importantes para la salud (Ejemplo: EPIs clase III), tendrán que ser adquiridos bajo las indicaciones realizadas por el Servicio de Prevención.

La FIBHULP recoge estas actuaciones en el Procedimiento de Actuación para la Gestión de Equipos de Protección Individual, aprobado por la Comisión Central de Seguridad y Salud.

16. SEÑALIZACIÓN

Los criterios para el empleo de la señalización son los siguientes:

- Llamar la atención de los/as trabajadores/as sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- Alertar a los/as trabajadores/as cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
- Facilitar a los/as trabajadores/as la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- Orientar o guiar a los/as trabajadores/as que realicen determinadas maniobras peligrosas.

17. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Según el R.D. 171/04 que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa principal tiene una serie de responsabilidades sobre empresas subcontratadas en materia de prevención de riesgos laborales, en especial deberán cumplir el Art. 24 y Art. 42 de la citada ley.



El artículo 24 establece que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores/as, en los términos previstos en el apartado I del artículo 18 de esta Ley.

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

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado I del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los/as trabajadores/as de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores/as deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

El incumplimiento por la empresa de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. (Artículo 42)

La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de esta Ley del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los/as trabajadores/as que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de la empresa principal.

La gestión de la Coordinación de las Actividades Empresariales queda recogida en el Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales (PGP.CAE.01/24) y será asumida por el servicio de prevención ajeno.



18. VIGILANCIA DE LA SALUD

Para dar cumplimiento al mandato legal de garantizar la vigilancia del estado de salud de los/as trabajadores/as, reflejado en el artículo 22.I de la LPRL, la FIBHULP cuenta con el Servicio Médico concertado con su servicio de prevención ajeno.

Los reconocimientos médicos se llevan a cabo de acuerdo a los posibles riesgos laborales a los que pueda estar expuestos cada uno de los/as trabajadores/as, realizándose pruebas específicas en función de los mismos.

Los resultados de la vigilancia son comunicados a cada trabajador/a respetando su derecho a la intimidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, mientras que a la FIBHULP se le notifican mediante relación de los/as trabajadores/as calificados como Aptos o No Aptos para su trabajo habitual.

Esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, a excepción de aquellos casos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la FIBHULP.

19. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

La FIBHULP deberá investigar, analizar y registrar las incidencias ocurridas en cualquiera de sus centros.

- Incidentes
- Accidentes
- Enfermedades laborales
- Recomendaciones o requerimientos efectuados por organismos oficiales

Cuando a consecuencia de un accidente de trabajo se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as, se realizará una investigación al respecto, a fin de detectar las causas del mismo. Asimismo, se investigarán aquellos incidentes (suceso que no ha producido lesión pero que, bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber dado lugar a un accidente) que se consideren de especial interés para la prevención de posibles accidentes con lesión.



Esta investigación sistemática de los accidentes/incidentes proporcionará información sobre aspectos como:

- Identificación de nuevos riesgos.
- Identificación de las causas desencadenantes del accidente / incidente.
- Identificación de la secuencia en que se desarrollaron los acontecimientos.
- Identificación de los medios de prevención inadecuados o insuficientes.

Esta investigación será realizada por el responsable de acuerdo al procedimiento de actuación de Investigación de Accidentes, aprobado por la Comisión Central de Seguridad y Salud.

20. IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN/MEJORA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

La FIBHULP llevará a cabo un proceso de revisión y mejora del sistema de prevención valorando la efectividad de la gestión preventiva en relación con los puestos de trabajo evaluados, cada vez que se efectúe una evaluación de riesgos, ocasional o periódica, analizándose así la conveniencia o necesidad de modificar los procedimientos y/o las funciones indicadas en los apartados anteriores, o mejorar su grado de implantación.

Para la implantación del sistema de prevención de riesgos laborales se elaboran unos procedimientos donde se reflejan las pautas a seguir para la realización de las distintas actividades preventivas. Puesto que la empresa tiene como objetivo la constante mejora de la seguridad en la empresa, existen varios procedimientos establecidos y otros en fase de implantación.

RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS

La empresa asume el compromiso de dotar de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para alcanzar los objetivos en materia de prevención de riesgos marcados anteriormente.

RECURSOS HUMANOS:

Todos los integrantes de la organización asumirán las funciones y responsabilidades que les sean encomendadas en materia de prevención de riesgos laborales.

RECURSOS TÉCNICOS Y MATERIALES:



Medios técnicos y materiales que la empresa pone a disposición para dar cumplimiento a la planificación de la acción preventiva, en la que se especifican los recursos materiales y técnicos que son necesarios en la empresa.

RECURSOS ECONÓMICOS:

La FIBHULP dispone de un presupuesto anual para la gestión de la prevención, dentro de este presupuesto se incluyen los siguientes costes:

- a. Coste del contrato anual del Servicio de Prevención Ajeno que gestiona la prevención de riesgos de la FIBHULP en las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Vigilancia de la Salud: 29.880 euros anuales.
- b. Coste variable: que viene determinado por la ejecución de las medidas correctoras establecidas por el Servicio de Prevención Ajeno en la planificación preventiva.

El presente Plan de Prevención y todos los documentos que de él se derivan, quedan aprobados por la dirección de la FIBHULP y será asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores/as.

Aprobado Plan de Prevención

Fdo. Ana Coloma Zapatero

Directora de la FIBHULP

En Madrid, Octubre 2025

