ASPY

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Razón social
LA FRAGUA PROJECTS

CIF / NIF:
G10602092

Fecha realización
20 marzo de 2026

APROBADO POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	
Nombre y apellidos del firmante: Iñaki Vázquez Arencón **Cargo del firmante:** Director y Coordinador General **Fecha:** 20 marzo de 2026	la fragua projects NIF: G10602092 - Tel: +34 649 521 658 Pº del Prado, 40, 6º D, Ext - 28014 Madrid Firma y sello

ASPY

Índice

1. Datos de la empresa **4**
2. Objeto y alcance **4**
3. Descripción de las actividades empresariales y contexto de la organización **5**
4. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo **5**
5. Objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo **5**
6. Organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas **6**
6.1. Estructura organizativa de la empresa 6
6.2. Funciones, Responsabilidades y Roles 6
6.3. Compromiso de la dirección 9
6.4. Sistemas de comunicación interna y externa 9
6.5. Modalidad de la organización preventiva 9
6.6. Recursos disponibles 10
7. Consulta y participación de las personas trabajadoras **10**
8. Identificación de peligros, evaluación de los riesgos laborales y oportunidades de mejora **11**
8.1. Identificación de peligros 11
8.2. Evaluación de los riesgos laborales 11
8.3. Revisión de la evaluación de los riesgos laborales 11
8.4. Planificación de la actividad preventiva / Planificación de acciones 12
9. Integración de la perspectiva de género en el contexto preventivo de la empresa **13**
10. Control operacional **14**
10.1. Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras 14
10.2. Inspecciones de seguridad 14
10.3. Compras 14
10.4. Control de procesos y gestión del cambio 15
10.5. Gestión de Recursos Humanos 16
10.5.1. Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia 16
10.5.2. Persona trabajadora especialmente sensible 17
10.5.3. Menores de edad 17
10.6. Personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal 19
10.7. Becarios/as y personas trabajadoras en prácticas 19
10.8. Coordinación de actividades empresariales 20
10.8.1. Personas trabajadoras de otras empresas en centros de trabajo propios 20
10.8.2. Personas trabajadoras de la empresa en centros de otras empresas 21
10.9. Coordinación de actividades empresariales con empresas extranjeras 21
10.10. Coordinación de actividades empresariales en obras 22
10.11. Coordinación del programa de mantenimiento 22
10.12. Instrucciones y/o normas para el puesto de trabajo 23
10.13. Vigilancia de la salud 23
10.14. Seguridad Vial y Movilidad Sostenible 24
11. Prioridades y vigilancia de la eficacia **25**
11.1. Verificación de la eficacia de las medidas preventivas 25
11.2. Revisión por la dirección 25
11.3. Auditoría 25
12. Información y Formación **25**
12.1. Información a las personas trabajadoras 25
12.2. Formación 25

13. Preparación y respuesta ante emergencias **26**
14. Elaboración y registro de documentación y control de la información documentada **26**
15. Mejora continua **27**
15.1. Notificación y registro de los accidentes y enfermedades profesionales 27
15.1.1. Notificación oficial de los accidentes de trabajo 27
15.1.2. Notificación oficial de las enfermedades profesionales 27
15.1.3. Notificación interna de los accidentes e incidentes 27
15.2. Investigación de accidentes, incidentes, enfermedades profesionales 27
15.3. Análisis estadísticos de siniestralidad 28
16. Consideraciones finales **29**
Anexos **30**
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 30
Aceptación de funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales 31
Acta de nombramiento de Delegado/a de Prevención 32
Control de condiciones de trabajo 33
Registro de entrega de Equipos de Protección Individual 34
Nombramiento de tutor/a del menor | Trabajos prohibidos 35
Nombramiento de tutor/a de la persona trabajadora-alumno/a en prácticas/becario/a 37
Plan de formación 38
Notificación de accidente 39
Investigación del accidente 41

1. Datos de la empresa

Empresa:	LA FRAGUA PROJECTS
CIF / NIF:	G10602092
N.º de contrato:	ASPY/25074799/01
Referencia:	OD/05666737/01.02

2. Objeto y alcance

En relación con el contrato de referencia, ASPY Prevención ha procedido a elaborar, de acuerdo con la información aportada por la empresa el presente plan de prevención de riesgos laborales, el documento base para la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades desarrolladas como a todos sus niveles jerárquicos y personas trabajadoras, según el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL.

Este Plan de Prevención es de aplicación a todos los centros de trabajo incluidos en el contrato ASPY/25074799/01 y las actividades desarrolladas en cada una de ellos.

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma. De acuerdo con el Artículo 14 de la LPRL modificado por la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales se debe integrar "en el conjunto de las 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 incluidos todos los niveles de la misma".

Todo ello, aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todas las personas trabajadoras de ésta.

El plan de prevención incluye:

- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos de la misma y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- El refuerzo del compromiso de la empresa con la integración del género en la prevención de riesgos laborales, garantizando el derecho a una protección eficaz en todos los ámbitos del trabajo teniendo en cuenta las singularidades personales, y una igualdad manifiesta de oportunidades.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y las metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de que va a disponer al efecto.
- La consideración del cambio climático como cuestión pertinente para todos los ámbitos de la organización y su impacto en el desarrollo sostenible en sus actividades y procesos.
- El interés manifiesto por la seguridad vial y el compromiso con una movilidad sostenible, más allá de las obligaciones legales, fomentando prácticas seguras y eficientes en todo tipo de desplazamientos.

3. Descripción de las actividades empresariales y contexto de la organización

La empresa se dedica a las siguientes actividades empresariales:

Otra educación n.c.o.p.

Para desarrollar su actividad cuenta con los centros de trabajo recogidos en el contrato con ASPY Prevención.

4. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo recogido en la LPRL, constituye la declaración de principios y compromisos, así como los valores que deben dirigir la acción preventiva a la integración de ésta en el conjunto de actividades y niveles jerárquicos de la empresa.

Dicha política recoge el compromiso firmado por la persona empresaria y ha sido difundida a toda la organización con la finalidad de que todas las personas empleadas la conozcan, entiendan y actúen de acuerdo con la misma.

En resumen, la Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser una actividad integrada en el negocio.

La política debe ser visible, conocida y trasladada a toda organización.

En el anexo al presente informe se recoge la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por la empresa.

5. Objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos preventivos se plantean y están dirigidos a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño, promoviendo una mejora continua que tienda a disminuir la siniestralidad.

La determinación de objetivos se realiza a partir del estudio y análisis de la situación actual de la empresa, con el fin de priorizar y optimizar la asignación de los recursos y medios.

Los objetivos en materia de prevención de riesgos laborales, definidos por la dirección de la empresa, se integran en la política estratégica junto con los demás objetivos empresariales. Dichos objetivos:

- Son coherentes con la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Son medibles.
- Tienen en cuenta los requisitos aplicables.
- Son pertinentes para la conformidad de los productos y servicios en materia de seguridad y salud.
- Son objeto de seguimiento.
- Se comunican.
- Se actualizan.

Los objetivos establecidos están alineados con la Política de la empresa, con el cumplimiento de la legislación vigente, la reducción de la siniestralidad y el cuidado de la salud de las personas trabajadoras.

6. Organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas

6.1. Estructura organizativa de la empresa

La estructura organizativa de la empresa en relación con la prevención de riesgos laborales es fundamental en la integración y compromiso para velar por la Seguridad y Salud en el Trabajo de todas las personas trabajadoras, con independencia de su puesto en la línea jerárquica.

La estructura funcional de la empresa es la siguiente:

6.2. Funciones, Responsabilidades y Roles

Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral de la Dirección / Gerencia:

Elaborar una política general de Seguridad y Salud en el Trabajo. Establecer los medios para asegurar que sea distribuida, entendida, aplicada y mantenida al día por todos los miembros de la organización.

Incluir la prevención de riesgos laborales en todas las reuniones generales.

Crear una cultura preventiva en la empresa que visualice el compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando una actitud de respeto de las medidas de protección y prevención, y de no-tolerancia con los incumplimientos o actos/condiciones inseguras.

Considerar el rendimiento en prevención como elementos importantes al valorar al personal para su promoción.

Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales de aplicación, así como las normas, instrucciones y procedimientos internos que la empresa haya establecido.

Colaborar con la persona trabajadora designada / el servicio de prevención para lograr los objetivos propuestos en prevención. En este sentido, salvo que tuviera delegada dicha función, supervisará los informes del Servicio de Prevención para garantizar que se han recogido todas las actividades, operaciones y procesos que se llevan a cabo en la empresa.

Dotar a las personas trabajadoras de los medios adecuados para que puedan desempeñar sus cometidos en condiciones de seguridad y salud, implantando las medidas de protección y prevención que hayan sido propuestas.

Llevar a cabo revisiones periódicas completas del plan de prevención.

Adoptar las medidas organizativas oportunas para que se informe al servicio de prevención de la incorporación de nuevas personas empleadas para que se pueda proceder a su formación y ofrecimiento de la vigilancia de la salud.

Todas aquellas responsabilidades que se señalan específicamente en cada uno de los procedimientos a los que hace referencia el presente plan de prevención.

Informar al comité de empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos por parte de la Autoridad Competente en materia de Protección Civil.

Rol en Seguridad y Salud en el Trabajo: Líder comprometido y ejemplo en materia de seguridad y salud en todos los ámbitos de la empresa.

Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo del servicio de prevención ajeno:

Asesorar a la persona empresaria sobre las medidas de protección y prevención a adoptar, de acuerdo con la información facilitada por éste. El servicio de prevención carece de potestad directiva, organizativa, presupuestaria o disciplinaria, por lo que propondrá las medidas oportunas, que deberán ser implantadas por la persona empresaria y vigiladas por los mandos intermedios.

Valorar la eficacia del sistema de prevención.

Desarrollar las actividades preventivas especializadas incluidas en el concierto e informar a la persona empresaria de sus resultados y de la necesidad de realizar cualquier otra no incluida que sea legalmente exigible.

Proponer a la persona empresaria la planificación de las medidas y actividades preventivas necesarias y efectuar el seguimiento de las aprobadas.

Asesorar y asistir a las personas trabajadoras y a sus representantes conforme a lo dispuesto en el artículo 31.2 de la LPRL.

Rol en Seguridad y Salud en el Trabajo: Órgano externo a la empresa y sin capacidad organizativa ni de dirección que asesora a los clientes en materia de seguridad y salud laboral, según lo indicado en el contrato vigente.

Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral de cualquier Persona trabajadora de la empresa:

Cumplir las normas establecidas en la empresa, las instrucciones recibidas de los superiores jerárquicos y las señales existentes. Preguntar al personal responsable en caso de dudas acerca del contenido o forma de aplicación de las normas e instrucciones, o sobre cualquier duda relativa al modo de desempeñar su trabajo.

Adoptar todas las medidas de prevención propias de la profesión u oficio desempeñado.

Informar inmediatamente al superior jerárquico directo y al personal con funciones específicas en prevención sobre cualquier condición o práctica que pueda suponer un peligro para la seguridad y salud de las personas empleadas.

Utilizar los equipos adecuados al trabajo que se realiza teniendo en cuenta el riesgo existente, usarlos de forma segura, y mantenerlos en buen estado de conservación.

Mantener las áreas de trabajo limpias y ordenadas. Colocar lo que se utiliza en el lugar adecuado.

Notificar al superior jerárquico directo y al personal con funciones específicas en prevención sobre la ocurrencia de accidentes e incidentes.

Utilizar y ajustar, alterar o reparar el equipo sólo si está autorizado.

Utilizar correctamente y conservar en buen estado los equipos y dispositivos de seguridad, en particular los de protección individual.

Cooperar con la empresa en todas aquellas actividades destinadas a la prevención de riesgos laborales.

En la recopilación de datos para la realización de la Evaluación de Riesgos, así como tras recibir la información sobre los riesgos de su puesto de trabajo, contribuirá a que se contemplen todas las actuaciones de su puesto de trabajo, poniendo de manifiesto la ausencia de cualquier procedimiento que haya podido ser omitido.

Cooperar en las labores de extinción de incendios, evacuación en caso de emergencia y salvamento de las víctimas en caso de accidente.

Todas aquellas responsabilidades que se señalan específicamente en cada uno de los procedimientos a los que hace referencia el presente Plan de Prevención.

Rol en Seguridad y Salud en el Trabajo: comprometido con la seguridad y salud laboral en todos los aspectos de las tareas encomendadas.

Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral del interlocutor de la empresa con el Servicio de Prevención:

Promover la realización de las actividades del Plan entre los trabajadores y los distintos niveles de gerencia que debe aplicarlo.

Controlar los resultados y el cumplimiento de las actividades del programa.

Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos establecidos.

Organizar la Coordinación de Actividades Empresariales prevista en el RD 171/2004.

Participar en la investigación de todos los incidentes con lesión e interesarse por las soluciones adoptadas para evitar su repetición.

Colaborar con la gerencia en las revisiones periódicas del Plan de Prevención.

Requerir la colaboración de entidades externas para desarrollar aquellas funciones en las que no disponga de capacidad o medios necesarios.

Actuar como persona de coordinación entre la empresa y los Servicios de Prevención ajenos, facilitando a éstos toda la información necesaria para la correcta realización de las actividades preventivas concertadas con los mismos.
Acompañar a los técnicos del Servicio de Prevención en sus visitas, asegurándose de que se observen y analicen todos los procesos productivos, facilitando para ello que pueda hablar con los trabajadores y con los Delegados de Prevención.

Revisar los informes elaborados por el Servicio de Prevención, informando de si existe algún procedimiento, tarea o actividad que no se haya contemplado. Transmitir al Servicio de Prevención la incorporación de nuevos trabajadores, así como cualquier cambio del sistema productivo relevante.

Acordar con el Servicio de Prevención las fechas, contenidos y asistentes a las formaciones preventivas, adoptando las medidas organizativas para que puedan asistir/participar.

Todas aquellas responsabilidades que se señalan específicamente en cada uno de los procedimientos a los que hace referencia el presente Plan de Prevención.

Rol en Seguridad y Salud en el Trabajo: Mantener seguimiento de las actividades contratadas con el servicio de prevención ajeno, coordinar sus actuaciones, y trasladar a la organización las conclusiones y medidas preventivas derivadas de las actividades realizadas.

Destacar en este punto que ante escenarios en los que tanto los organismos de Protección Civil como los de Salud Pública, y en el uso de las competencias legales que tienen atribuidas como Autoridad Competente, activen algún tipo de aviso o alerta, de forma obligatoria se seguirán las pautas indicadas, siendo consciente toda la organización de la importancia de su cumplimiento y estricta observancia.

En el anexo al presente informe se ha incluido un formato para la Aceptación de funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.

6.3. Compromiso de la dirección

La dirección de la empresa es consciente de que ha de consolidar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las personas trabajadoras y partes interesadas (contratas, proveedores, administraciones públicas...), basada en una política y unos objetivos conocidos y accesibles públicamente, disponiendo de los recursos y actuaciones necesarias para su despliegue, midiendo los resultados, rindiendo cuentas sobre el cumplimiento o nivel de logro, planteando las acciones necesarias para la mejora continua y aplicándolas.

Este compromiso se extiende a la interrelación entre Seguridad y Salud, Calidad y Sostenibilidad Medioambiental, teniendo en cuenta la influencia del cambio climático y control de las emisiones contaminantes en el entorno y en la salud propia y de externos a la organización.

6.4. Sistemas de comunicación interna y externa

La empresa determina, según corresponda, las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo:

- Qué comunicar
- Cuándo comunicar
- A quién comunicar
- Cómo comunicar
- Quién comunica

Herramientas de comunicación interna:

- Tablón de anuncios.
- Hojas informativas.
- Cartas al personal.
- Correo electrónico.

En el caso de realizar una reunión interna para gestionar asuntos en materia de prevención de riesgos laborales, siempre se dejará constancia documental de los asuntos tratados mediante un acta.

6.5. Modalidad de la organización preventiva

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas de la empresa se realiza mediante la modalidad de servicio de prevención ajeno.

La empresa opta por contratar como servicio de prevención ajeno en las especialidades técnicas (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía/psicosociología aplicada) y en la especialidad de medicina del trabajo con ASPY Prevención.

Para facilitar la labor del servicio de prevención ajeno, a parte de la dirección, se designará una persona interlocutora por parte de la empresa, para apoyo a la labor del servicio de prevención.

Anualmente, ASPY Prevención facilita la programación de actividades y la memoria a la organización, y ésta la dará a conocer a las personas trabajadoras y/o a sus representantes.

6.6. Recursos disponibles

La dirección se compromete con la provisión de recursos para asegurar la mejora continua de sus procesos y del desempeño en materia de seguridad y salud laboral.

Estos recursos serán tanto humanos, como materiales y económicos, en todas las áreas del negocio.

A nivel humano, todas las personas trabajadoras de la empresa conocen y están comprometidas con los objetivos preventivos y mejora continua en materia de seguridad y salud laboral.

Toda persona empleada debe recibir formación adecuada sobre las tareas que le son asignadas en materia de seguridad y salud laboral, no sólo por cumplimiento legal, sino para sensibilizar en esta materia, y mejorar su competencia profesional.

Es compromiso de la empresa, que los medios materiales estén en continua actualización y mejora para la prestación de las actividades, manteniendo las condiciones de seguridad y salud, y estén sometidos a programas de revisión, control y si fuese necesario, a su retirada y sustitución. Se incluyen no sólo los propios de la prevención de riesgos y salud laboral, también las instalaciones, infraestructuras y medios auxiliares de la empresa.

A ello, se une el compromiso manifiesto en la política de seguridad y salud de mejora continua y no tolerancia de desviaciones en los estándares de seguridad y salud, que necesiten inversión económica para su corrección.

En la organización de la actividad preventiva se tiene en cuenta también el derecho de participación de las personas trabajadoras al amparo del capítulo V de la LPRL y normativa que la desarrolla.

Para contribuir al desarrollo de la prevención integrada en la empresa se ha determinado la siguiente estructura específica para el apoyo y asesoramiento en prevención:

Representante de la dirección
Personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia

En todo caso, la definición de esta modalidad organizativa no exime a la empresa de la necesidad de gestionar la prevención de forma integrada con el resto de sus procesos y actividades.

Las pautas establecidas en este Plan de Prevención afectarán a la actividad que desarrollen tanto las personas trabajadoras en plantilla, así como los adscritos de empresas de trabajo temporal, las visitas, las personas trabajadoras de las empresas que presten obras o servicios y contratas o subcontratas.

7. Consulta y participación de las personas trabajadoras

La empresa deberá consultar con las personas trabajadoras o a través de sus representantes, con la debida antelación, cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre su seguridad o salud, principalmente en todo aquello que se refiera a la planificación y organización de la prevención en la empresa, y sobre la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, así como sobre todas aquellas actuaciones que estén relacionadas con las competencias y facultades de las personas delegadas de prevención. Estas consultas serán transversales a la organización, teniendo en cuenta siempre la perspectiva de género y su integración en condiciones de igualdad en el contexto de la organización.

Se facilitará acceso a las personas representantes de las personas trabajadoras y en ausencia de estas, a las personas trabajadoras, a la documentación de prevención de riesgos laborales para el control de ésta.

Delegados/as de prevención

La empresa no cuenta con representantes de los trabajadores por lo que el derecho de consulta y participación se canaliza directamente a través de los propios trabajadores.

8. Identificación de peligros, evaluación de los riesgos laborales y oportunidades de mejora

8.1. Identificación de peligros

La empresa, a través de los mecanismos internos de comunicación, y a cualquier nivel, de forma proactiva favorecerá el traslado de información relativa a la detección de peligros o posibles daños para su análisis e implantación de medidas preventivas/correctoras que conlleva su eliminación, reducción y protección del colectivo.

La empresa deberá identificar peligros y realizar la evaluación de riesgos y oportunidades. Este proceso ayuda a la organización a reconocer y comprender los peligros del centro de trabajo y para las personas trabajadoras, para evaluar, priorizar y eliminar los peligros o reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La evaluación de riesgos debe contemplar todas las operaciones realizadas en la empresa, incluyendo no sólo la producción ordinaria, sino también aquellas operaciones menos habituales de mantenimiento, desatasco, reparación, sustitución de componentes, accesos a cubiertas y falsos techos, etc. Por ello, la empresa se compromete a facilitar a ASPY Prevención una información completa sobre todas las tareas y operaciones que desarrolla, así como a revisar el contenido del informe y comunicar cualquier omisión o ausencia. En caso contrario, se entenderá que el informe es completo y la falta de evaluación será imputable a la empresa por falta de información al servicio de prevención.

8.2. Evaluación de los riesgos laborales

La empresa dispone de la evaluación de riesgos, realizada por ASPY Prevención. Se ha utilizado el método simplificado del INSST, con el fin de:

- Evaluar los riesgos, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes.
- Evaluar la organización del trabajo, los factores sociales y la cultura de la organización.
- Evaluar los riesgos desde la perspectiva de género y su integración efectiva en la organización.
- Evaluar las actividades rutinarias y no rutinarias (infraestructuras, equipos, materiales).
- Evaluar los incidentes pasados pertinentes internos o externos.
- Evaluar las situaciones de emergencia potenciales.
- Evaluar procedimientos de trabajo y procesos.

Dicha evaluación incluye las medidas y acciones correctoras de los riesgos identificados, que serán adoptadas por la empresa para su control de acuerdo con las prioridades establecidas en el correspondiente informe de planificación preventiva.

Además, la evaluación de riesgos tendrá en cuenta los posibles factores de riesgo relacionados con la orientación sexual, identidad y expresión de género, asegurando que las condiciones laborales, el acceso a los equipos de protección individual (EPI) y las medidas preventivas sean equitativas y respetuosas con la dignidad de todas las personas trabajadoras, conforme a Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

8.3. Revisión de la evaluación de los riesgos laborales

En los siguientes casos la empresa revisará la evaluación de riesgos laborales, considerando este documento un documento vivo, en constante revisión y mejora continua:

- La evaluación de riesgos deberá ser revisada con ocasión de la adquisición y puesta en funcionamiento de nuevos equipos de trabajo, de acuerdo con el artículo 16.2 a) de la LPRL y el artículo 4.2 a) RD 39/1997.
- La evaluación de riesgos deberá ser revisada siempre que se incorporen al proceso productivo nuevas sustancias o compuestos químicos, de acuerdo con el artículo 16.2 a) de la LPRL y el artículo 4.2 a) del RD 39/1997.
- La evaluación de riesgos deberá ser revisada siempre que se incorporen nuevas tecnologías a los procesos de producción, de acuerdo con el artículo 4.2 a) RD 39/1997.
- La evaluación de riesgos laborales deberá ser revisada con ocasión del acondicionamiento de los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 4.2 a) RD 39/1997.
- La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 16.2 a) de la LPRL y el artículo 4.2 b) RD 39/1997.
- La incorporación de una persona trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto, es motivo de revisión de la evaluación, conforme al artículo 4.2 c) de la LPRL.
- La evaluación de los factores de riesgos asociados al impacto del cambio climático en la actividad y procesos de la organización.
- Asimismo, será revisada la evaluación de riesgos, en todo caso, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

    - La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
    - Las actividades para la reducción de los riesgos (medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a las personas trabajadoras).
    - Las actividades para el control de los riesgos (control periódico de las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras).
    - El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

- Se revisará la evaluación de riesgos cuando los controles efectuados, incluida la vigilancia de la salud, detecten que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello, deberán tenerse en cuenta los resultados de las actividades señaladas en el apartado 9 de esta guía. Todo ello en función de lo dispuesto en el artículo 16.2 a) de la LPRL y el artículo 6 del RD 39/1997.
- De conformidad con lo establecido en el artículo 6.1 del RD 39/1997, la evaluación inicial de riesgos deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.
- Deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

La empresa informará por escrito en tiempo y forma al servicio de prevención ajeno de dichas situaciones con el objeto de mantener la evaluación de riesgos revisada y actualizada.

En caso de que la organización esté supeditada a las pautas y órdenes de la Autoridad Competente en materia de Protección Civil o Salud Pública, la consideración de los riesgos evaluados en el presente informe pueden variar en función del Aviso o Alerta activado.

8.4. Planificación de la actividad preventiva / Planificación de acciones

La actividad preventiva de la empresa se planificará asignando un responsable de su implantación, así como un importe económico que formará parte del presupuesto general de la empresa. Para ello se tendrán presentes:

- Las acciones para:

    - Abordar riesgos.
    - Abordar los requisitos legales.
    - Prepararse y responder ante situaciones de emergencia.

- La manera de:

- Integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o en otros procesos de negocio.
- Evaluar la eficacia de estas acciones.

Al planificar sus acciones la organización considerará las mejores prácticas, opciones tecnológicas y los requisitos financieros, operacionales y de negocio.

Las acciones pueden tener muchas formas y se pueden implementar de múltiples maneras a lo largo de los procesos. Por ejemplo, pueden desarrollarse en forma de:

- Acciones para lograr los objetivos de mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos, instrucciones de trabajo, protocolos, etc.
- Inspecciones de seguridad, observaciones del trabajo, listados de comprobación, etc.
- Acciones para responder a las situaciones de emergencia.
- Indicadores del seguimiento del desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecimiento de competencias profesionales en relación con la seguridad y salud en los procesos, formaciones específicas, etc.
- Programas de mantenimiento de instalaciones, de auditorías, de revisiones técnicas, etc.
- Comunicaciones con las partes interesadas.
- Instalación de barreras físicas, señales, carteles e indicaciones, protecciones en equipos, máquinas y herramientas.
- Adaptaciones de los puestos de trabajo.

9. Integración de la perspectiva de género en el contexto preventivo de la empresa

La integración de la igualdad de género en el ámbito laboral juega un papel determinante en la sociedad y por tanto en las actuaciones en materia de seguridad y salud laboral dentro de la empresa.

La necesidad de aplicar una perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres, no sólo teniendo en cuenta la perspectiva sino avanzando en la integración de la igualdad de género, respetando los principios del lenguaje inclusivo y dimensionando la realidad de los puestos de trabajo y sus riesgos tanto en las diferentes especialidades técnicas como su influencia en el sexo expuesto.

Esto quedará especialmente recogido en los estudios derivados de la evaluación de riesgos en las diferentes especialidades, donde el servicio de prevención tendrá en consideración:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo (estudios de siniestralidad, estudios epimediologicos).
- Valorar los principios básicos de igualdad y protección frente al acoso laboral en cualquiera de sus vertientes dentro del conjunto de necesidades preventivas de la empresa, desde una óptica de protección psicosocial y de garantía de derechos. La empresa deberá disponer de un protocolo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Formar en los principios básicos de igualdad, protección e integración de perspectiva de género como herramienta preventiva y de mejora continua.
- Establecer e incluir indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los aspectos de prevención de riesgos laborales (exposición a riesgos, daños, condiciones de trabajo, formación, medidas de protección,...) y las necesidades de mujeres y hombres.
- Realizar muestras, mediciones y controles lo suficientemente amplias y diseñadas de manera que las diversas variables puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- Explotar los datos de que se dispone, de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

Además, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y en concordancia con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, el presente plan de prevención y la documentación preventiva elaborada por el servicio de prevención ajeno, integra la perspectiva de diversidad, igualdad y no discriminación.

Un mismo riesgo puede acarrear diferentes consecuencias para distintas personas, en función de las características personales y situación biológica. Así, la severidad puede ser distinta para los hombres y las mujeres, e incluso para grupos concretos de hombres y mujeres en función de la edad, patologías previas, tratamientos médicos,... El caso más evidente es la consecuencia de ciertos riesgos en la situación de embarazo o lactancia, que puede incrementar el nivel del riesgo hasta hacerlo intolerable, el cual se recogerá por puesto de trabajo en la evaluación de riesgos.

10. Control operacional

10.1. Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras

Cuando el resultado de la evaluación de riesgos lo indique, la persona empresaria realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

10.2. Inspecciones de seguridad

Las inspecciones informales tienen como finalidad promover y utilizar de forma adecuada la información sobre posibles peligros que pueden detectar las personas empleadas al realizar su trabajo habitual. Cualquier persona trabajadora puede realizar una inspección informal cuando observa una situación de peligro, informando de la misma al personal responsable.

Las inspecciones planificadas de partes críticas consisten en examinar de forma sistemática aquellos elementos o componentes de los equipos, instalaciones y materiales cuyo fallo origina una probabilidad mayor de producir una pérdida grave.

Las inspecciones de seguridad planificadas generales tienen como finalidad la identificación de las condiciones peligrosas y actos inseguros, antes de que se desencadenen accidentes, permitiendo adoptar medidas correctoras que evitarán la posibilidad del suceso. La práctica de la inspección consiste en efectuar un recorrido por el área con un enfoque amplio e integral para la detección de peligros.

En el anexo del presente informe se ha incluido un formulario para documentar las inspecciones de seguridad.

10.3. Compras

El control de las compras constituye un sistema efectivo de evaluar y controlar los riesgos en los puestos de trabajo que se ven afectados por la elección de equipos de trabajo, instalaciones o productos químicos, o por la contratación de servicios a otras empresas. Por ello, con la finalidad de identificar y evitar posibles pérdidas potenciales derivadas de las compras, se debe considerar lo siguiente:

- Antes del contrato o compra por primera vez de bienes o servicios que afecten a la seguridad de los puestos de trabajo y/o partes interesadas, los responsables de prevención y de compras establecerán conjuntamente el proveedor más adecuado.

- El responsable de prevención de la empresa redactará una lista de los bienes (maquinaria, equipos, productos químicos peligrosos, etc.) para los que haya identificado posibles pérdidas potenciales, indicando las especificaciones de seguridad necesarias para su adquisición.

- La organización, a través del responsable de compras, pedirá a los suministradores de los bienes que vayan a adquirirse (maquinaria, instalaciones, equipos, sustancias y preparados peligrosos, etc.) información específica en materia de prevención. Se incluirá:
    - Etiquetado adecuado y fichas de datos de seguridad de las sustancias y preparados peligrosos.
    - Marcado CE, declaración de conformidad y manual de instrucciones del fabricante en castellano cuando se adquieran nuevas máquinas.
    - Folleto informativo de los equipos de protección individual.
- En el proceso de aceptación del producto se comprobará que la entrega cumple con las especificaciones establecidas en el pedido.
- La organización verificará que los equipos, las instalaciones y los materiales son seguros para su uso por parte de sus personas trabajadoras, asegurándose de que:
    - los equipos se entreguen de acuerdo con las especificaciones y se ensayen para asegurarse de que funcionan como estaba previsto;
    - las instalaciones se pongan en servicio para asegurarse de que funcionan como se habían diseñado;
    - los materiales se entreguen de acuerdo con sus especificaciones;
    - cualquier requisito de uso, precaución u otras medidas de protección se comuniquen y estén disponibles.
- En el proceso de selección y estudio de las ofertas de las empresas que prestan servicios en el centro de trabajo se valorará la información aportada referente a la evaluación de riesgos, los planes y programas preventivos, y los resultados de los últimos años relativos a la siniestralidad de esas empresas.
- Se establecerán reuniones entre los responsables de prevención y de compras para coordinar las acciones y medidas preventivas: nuevas especificaciones, inspección de productos nuevos, controles de materiales y cantidades compradas, transporte y manipulación de productos peligrosos, etc.
- En la evaluación de riesgos se han identificado los puestos de trabajo que requieren la utilización de EPI (Equipos de Protección Individual) como medida de protección (siempre que no se haya podido eliminar el riesgo o no se puedan adoptar medidas de protección colectiva) se procederá a evidenciar dicha entrega, información y formación si fuera necesaria en función a la categoría y complejidad del equipo, a través del formato incluido en el anexo del presente informe denominado "Formulario de entrega, recepción e información de Equipos de Protección Individual". Se deberá mantener un registro de los EPI proporcionados a cada persona trabajadora, así como las fechas de caducidad.
- En relación a los equipos de trabajo de acuerdo con el art. 3 del RD 1215/97; cuando, a fin de evitar o controlar un riesgo específico para la seguridad o salud de las personas trabajadoras, la utilización de un equipo de trabajo deba realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieran un particular conocimiento por parte de aquéllas, la persona empresaria adoptará las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a las personas trabajadoras designadas para ello. Las personas trabajadoras a las que se refiere este Real Decreto deberán recibir una formación específica adecuada. Para ello se deberá utilizar el formulario incluido en el anexo del informe denominado: "Autorización de uso seguro de equipos de trabajo".

10.4. Control de procesos y gestión del cambio

Se entiende como cambio toda oportunidad de mejora dentro de la organización, y que afecta a los procesos, instalaciones, equipos, personas y procedimientos.

La evaluación del riesgo y de la mejora para la organización ante un cambio, interno o externo, se debe hacer en su fase inicial, y valorar su implementación en la organización, planificando su implantación y realizando un seguimiento de éste.

Antes de la puesta en marcha de un equipo nuevo, compra de un producto o de la introducción de cambio de procesos, se realizará una evaluación para detectar la necesidad de adoptar medidas de control de los riesgos residuales no previstos.

10.5. Gestión de Recursos Humanos

La práctica de controles aplicados en el momento de la contratación de personas empleadas nuevas, o antes de trasladarlos a otros puestos de trabajo, permite la evaluación de los riesgos derivados de la incorporación de las personas trabajadoras cuyas características personales o estado biológico conocido los hacen especialmente sensibles a las condiciones del puesto.

La contratación o recolocación del tipo de personas trabajadoras relacionadas a continuación debe recibir un tratamiento especial acorde con la legislación vigente y estos casos deben ser tratados de forma individualizada:

- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia
- Personas trabajadoras especialmente sensibles
- Menores

La empresa debe tener en cuenta antes de la contratación:

- El análisis de los requisitos de la capacidad física necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, especificando las sensibilidades especiales no aptas (menores, mujeres embarazadas o en período de lactancia, discapacidad física, psíquica o sensorial, etc.).
- La realización de exámenes médicos para comparar la capacidad física de la persona empleada con los requisitos físicos del puesto de trabajo.
- La determinación de la cualificación y capacidad requerida para el desempeño de los puestos de trabajo.

Es especialmente reseñable, por las características personales o estado biológico conocido de las personas trabajadoras en la empresa, la atención prestada a la adaptación del trabajo en función de los riesgos y su compatibilidad con las restricciones propias de los conocidos según la LPRL, es decir, en menores, embarazadas y personas trabajadoras con restricciones en su examen de salud por estado físico y/o psíquico.

Para que pueda aplicarse el protocolo de actuación para personas trabajadoras especialmente sensibles es necesario que el servicio de prevención tenga constancia de la situación de especial sensibilidad. Este conocimiento puede producirse a través de los siguientes medios:

- Por iniciativa de la persona trabajadora.
- Comunicación por parte de la persona responsable de la empresa.

En el momento que el servicio de prevención tenga conocimiento de una situación de especial sensibilidad, éste propondrá a la empresa la realización de una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo y una valoración sanitaria de la situación.

En todos los casos, se tendrán en cuenta los factores de riesgo derivados del impacto del cambio climático en las operaciones y actividad propia de las personas trabajadoras afectadas.

10.5.1. Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia

En el caso de las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural el servicio de prevención propone la realización de una evaluación adicional para determinar el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto o una posible repercusión sobre la lactancia natural.

La empresa informará a las trabajadoras en el momento de su incorporación de la conveniencia de comunicar su situación de embarazo.

A la vista de la información anterior se podrán obtener las siguientes conclusiones:

- No existe riesgo.
- Existe riesgo, recomendando la adaptación del puesto, limitando o restringiendo las tareas que generen riesgo, o bien, el cambio provisional de puesto de trabajo.

En el caso de embarazo y lactancia, cuando se demuestre que la trabajadora embarazada o en estado de lactancia natural, no puede ser trasladada a otro puesto de trabajo compatible con su estado, porque, o bien persisten los riesgos, o porque las adaptaciones no resulten técnica u objetivamente posibles, la empresa le comunicará esta situación a la trabajadora para que inicie el procedimiento de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

10.5.2. Persona trabajadora especialmente sensible

Las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos son aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Se trata de personas trabajadoras que requieren de la adopción de medidas preventivas u organizativas complementarias a las del resto de sus compañeros. Por ello, lo importante será la adaptación del puesto y de los equipos de trabajo o protección a su sensibilidad.

Si fuera necesario, el departamento de vigilancia de la salud estudiará el historial médico de la persona trabajadora, así como la información que voluntariamente aporte, en su caso, elaborando informe sobre las posibles incompatibilidades entre la actividad profesional y la sensibilidad de que se trate, si es el caso. Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial y se comunicará al área técnica del servicio de prevención para que valore la adaptación al puesto de trabajo.

Una vez realizado el reconocimiento, el médico del trabajo valorará las capacidades de la persona trabajadora en relación con las demandas del puesto de trabajo que desempeña para determinar el alcance de las limitaciones en el desempeño de su puesto, y emitirán el certificado de aptitud, con el correspondiente resultado:

- Apto
- Apto con limitaciones
- No apto

10.5.3. Menores de edad

En el caso de existir menores de edad en la empresa, la empresa además de cumplir las obligaciones establecidas para el resto de las personas trabajadoras, ante la presencia de una persona trabajadora menor deberá:

- Evaluar el puesto de trabajo, antes de la incorporación del menor.
- Informar no sólo a la persona trabajadora menor de edad, sino también a sus padres o tutores, que hayan completado su voluntad contractual, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Estatuto de las personas trabajadoras, tanto de los posibles riesgos existentes en su puesto de trabajo, como de las medidas adoptadas para la prevención de su seguridad y salud.

En ningún caso podrán realizar los trabajos en actividades o industrias determinados como peligrosos en el decreto de 26 de julio de 1.957, en vigor conforme a lo dispuesto en la letra b) de la disposición derogatoria única de la LPRL, que queda derogado en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de mujeres.

Se ha establecido un formulario para el nombramiento de tutor del menor.

Personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo

Cuando las personas trabajadoras de la empresa desarrollen actividades en modalidad de trabajo a distancia, se deben establecer los medios necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras en modalidad de trabajo a distancia, deben disponer del mismo nivel de protección de la seguridad y la salud que los restantes trabajadores de la empresa.

El trabajo a distancia será voluntario para ambas partes. Las partes tendrán que redactar un acuerdo con un contenido mínimo, ya de manera inicial o ya sobrevenida, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de seguirse, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En el diseño e implantación de esta modalidad se prestará especial atención a la desconexión digital, protección de la intimidad, confidencialidad de la información y los medios de control empresarial de la actividad, elaborando los procedimientos y protocolos necesarios.

Las actividades preventivas a realizar en la modalidad de trabajo a distancia, una vez se haya realizado el acuerdo, serán las siguientes:

Evaluación de riesgos de trabajo a distancia:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.
La evaluación de riesgos debe alcanzar a la totalidad de los puestos de trabajo de una empresa y al conjunto de actividades realizadas en cada uno de ellos.
La modalidad preventiva asumida por la empresa será la que diseñe específicamente el proceso evaluador en forma no presencial, e interprete los resultados.

La organización de la modalidad de trabajo a distancia por parte de la empresa será detallada en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de teletrabajo.

Evaluación de riesgos psicosociales:

La evaluación de riesgos psicosociales debe alcanzar a la totalidad de los puestos de trabajo y a la totalidad de los trabajadores.

Planificación de la actividad preventiva:

Propuesta de las medidas y acciones preventivas a implantar por la empresa, de acuerdo con el resultado de la evaluación inicial de riesgos y las evaluaciones de actualización y seguimiento.

Información de los riesgos:

La empresa debe proporcionar la información necesaria a las personas trabajadoras en relación a los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo, las medidas aplicables para el control de dichos riesgos, y las medidas de emergencia adoptadas por la empresa.

Formación en prevención de riesgos laborales:

La formación a los trabajadores tiene como finalidad proporcionar la capacidad necesaria para el desempeño del puesto de trabajo y provocar un cambio adecuado de las actitudes. De esta forma se consiguen comportamientos seguros en la realización del trabajo. El personal deberá recibir formación e información sobre riesgos y medidas preventivas en el puesto de trabajo a distancia, incluyendo formación relacionada con la promoción de la salud en la que se prestará especial atención a la naturaleza de esta actividad (trabajo sedentario).

La formación del personal que teletrabaja debe incluir lo necesario para que este personal pueda participar en el proceso de la evaluación de riesgos, si así se precisa, y pueda disponer de herramientas para, en su caso, poder corregir in situ aquellas condiciones de trabajo según las instrucciones recibidas por su empresa, indicadas por la modalidad organizativa.

Medidas de Emergencia:

Se deberá informar de las medidas de emergencia de los centros de trabajo de la empresa a los cuales pueda acceder, aunque sea de forma puntual, así como asistencia a la formación (on line o presencial) y simulacros (en caso de estar presente en el centro en el momento del simulacro).

Además, deben considerarse las emergencias ocurridas en el hogar de igual modo que las del centro de trabajo presencial o centros cliente.

Vigilancia de la salud:

En relación con la vigilancia de la salud, se aplicarán en el caso del teletrabajo de forma similar al resto de modalidades organizativas.

10.6. Personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal

Las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal (RD 216/1999), cualquiera que sea su modalidad de contratación, deben disponer del mismo nivel de protección de la seguridad y la salud que las restantes personas trabajadoras de la empresa.

La empresa en la actualidad no contrata trabajadores de empresas de trabajo temporal, si en algún momento los contratase, la empresa desarrollará las siguientes actividades, establecidas reglamentariamente:

- Se realizará la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir y se proporcionará a la empresa de trabajo temporal la información reglamentaria sobre el puesto de trabajo y los requisitos de la persona que lo desempeñará, que se incluirá en el contrato de puesta a disposición.
- Se aportará a la empresa de trabajo temporal la información necesaria para que ésta pueda practicar los controles necesarios en vigilancia de la salud, incluidos los daños a la salud sufridos por la persona trabajadora.
- Previo inicio del trabajo se asegurará que la persona trabajadora es apta dado su estado de salud, posee las calificaciones y capacidades requeridas, cuenta con la formación necesaria, y ha recibido la información proporcionada a la empresa de trabajo temporal. Las personas trabajadoras serán informadas sobre los riesgos y medidas a adoptar del mismo modo que los propios.
- Se practicarán los mismos controles sobre la ejecución del trabajo que los previstos para el personal propio de la empresa.

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo o incluidos en los convenios o acuerdos colectivos. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

- Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas,
- Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría,
- Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

10.7. Becarios/as y personas trabajadoras en prácticas

En este apartado no se incluye el contrato laboral para la formación y el aprendizaje pues supone relación laboral en todos sus términos.

Las prácticas no laborales y académicas remuneradas o no, aun estando incluidas en el sistema de la Seguridad Social, no implican relación laboral, pero pueden dar lugar a responsabilidades civiles o penales.

Esta colaboración con entidades formativas para el trabajo en prácticas y becas formativas implica un compromiso de la organización en garantizar el apoyo necesario para el desarrollo de la actividad de la persona trabajadora en prácticas de forma segura y sana, cualquier persona que acceda a un centro de trabajo debe hacerlo en condiciones de seguridad, y la actividad de aprendiz no está exenta de riesgos, pudiendo dar lugar a actuaciones inspectoras en caso de accidente al efecto de verificar y corregir posibles incumplimientos en materia de prevención de riesgos (Nota informativa sobre actuaciones de la inspección en caso de accidentes sufrido por alumnos-becarios en centros de trabajo).

Para ello de forma similar a la coordinación de actividades empresariales, se facilitará al centro educativo y a la persona trabajadora en prácticas o becario/a la formación e información necesaria sobre los riesgos y las medidas de emergencia del puesto a ocupar, así como la designación de un/a tutor/a o supervisor/a de la correcta ejecución de las tareas y deberá investigarse cualquier daño a la salud que la persona becaria pueda sufrir en el desarrollo de sus prácticas.

La figura de la persona tutora no sólo constituye un requisito formativo sino también una exigencia en materia de prevención de riesgos laborales como medida preventiva principal.

La persona trabajadora en prácticas o becario/a contará con las mismas garantías de protección que el resto de las personas trabajadoras de la organización, incluidos los controles sanitarios y los equipos de protección individual, que salvo que esté recogido en el convenio regulador de las prácticas, los aportará la entidad formativa, siendo requisito necesario para su acceso y desempeño de tareas.

Se ha establecido un formulario para el nombramiento de la persona tutora de la persona alumna en caso de ser menor de edad.

10.8. Coordinación de actividades empresariales

Cuando las personas trabajadoras de la empresa desarrollen actividades en un centro de trabajo, propio o ajeno, donde concurran personas trabajadoras de otras empresas, se establecerán los medios de coordinación necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, conforme al RD 171/2004.

10.8.1. Personas trabajadoras de otras empresas en centros de trabajo propios

Se adoptarán las siguientes medidas de coordinación para la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

- Se informa a las empresas concurrentes sobre:
    - Los riesgos propios del centro que pueden afectarles.
    - Las medidas preventivas de esos riesgos.
    - Las medidas de emergencia.
    - Los accidentes ocurridos por actividades concurrentes.
    - Las situaciones de emergencia, con carácter inmediato.
- Se proporciona información por escrito en caso de riesgos graves o muy graves.
- Se proporciona a las empresas concurrentes instrucciones relativas a:
    - La prevención de riesgos existentes en el centro.
    - Las medidas de emergencia.

<u>Actuación de la empresa como persona empresaria principal</u>

Se adoptarán las siguientes medidas de coordinación para la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

- Se vigila el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de contratistas y subcontratistas.
- Se exige acreditación escrita del cumplimiento de su deber de:
    - Realizar la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva para los servicios y obras contratadas.
    - Proporcionar formación e información a las personas trabajadoras que prestan el servicio.
- Se comprueban los medios de coordinación contratista-subcontratista.
- Se actualizarán la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva a partir de la información recibida.
- Se comprueba que están al corriente de pago de las cuotas de la seguridad social.

10.8.2. Personas trabajadoras de la empresa en centros de otras empresas

Se adoptarán las siguientes medidas de coordinación:

- Se informará a la empresa titular del centro, sobre:
    - Los riesgos de su actividad que afecten a la empresa titular.
    - Los accidentes ocurridos por actividades concurrentes.
    - Las situaciones de emergencia, con carácter inmediato.
- Las informaciones e instrucciones recibidas serán comunicadas a las personas trabajadoras para su cumplimiento.
- Se actualiza la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva a partir de la información recibida.

La empresa dispone de un procedimiento para gestionar la Coordinación de Actividades Empresariales que le permite una correcta gestión.

10.9. Coordinación de actividades empresariales con empresas extranjeras

En el caso de desplazamiento de personas trabajadoras, a efectos de la Ley reguladora en el marco de una prestación de servicios transnacional (Ley 45/1999), se entiende por "Persona trabajadora desplazada", la persona trabajadora, cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y la persona trabajadora durante el período de desplazamiento".

La prestación de servicios transnacional afecta a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea (UE) o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) que desplacen temporalmente a su personal a España. Se excluyen los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

Según el "Criterio Técnico número 97/2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) sobre el desplazamiento de personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional", en materia de gestión de la prevención (integración de la prevención, plan de prevención, organización preventiva, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva) habrá que tener en cuenta que:

- Una gran parte de dichas obligaciones se refieren a la organización en su conjunto y no respecto de un determinado centro de trabajo.
- Se tendrán en consideración en cuanto a la documentación preventiva que puede ser exigida en su caso, y en función de la organización preventiva de la empresa, los matices derivados de la aplicación de la Directiva en cada estado.

- En el caso de las obras de construcción, la prestación de servicios transnacionales se regirá por lo establecido en la legislación española.

- Respecto de la vigilancia de la salud y de la formación en materia preventiva del personal perteneciente a este tipo de empresas, se valorará su equivalencia con las obligaciones establecidas en España por la Ley y los convenios colectivos.

- En el caso de empresas establecidas en España que desplacen a su personal en el ámbito europeo, éstas deberán garantizarles las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento. Si bien, se les aplicarán las condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación española o del convenio colectivo aplicable en España.

- Esta obligación forma parte de la legislación laboral española, correspondiendo a la ITSS la vigilancia y control de ésta.

En el desplazamiento de personal a países no afectados por la ley reguladora en el marco de una prestación de servicios transnacional, se tendrá en cuenta que:

- Para los países con los que no exista convenio alguno, se le aplicará la norma más beneficiosa entre la española y la del Estado al que se va a desplazar.

- Para los países con los que existan convenios internacionales, tales como Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, se tendrán que cumplir dichos convenios ante el personal de la empresa desplazada.

10.10. Coordinación de actividades empresariales en obras

Cuando en la empresa se realicen obras y/o reformas, para la reparación, mantenimiento o mejora de la instalaciones, la empresa deberá comunicar al servicio de prevención, antes del inicio de las mismas, las características de los trabajos a ejecutar para que le asesoren de las actividades específicas a realizar ya que en estos casos se aplicarán las obligaciones y responsabilidades descritas en el RD 1627/1997 de 24 de octubre, donde se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Las obras incluidas en el anexo I “Relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil” del R.D. 1627/1997 en función de su tipología pueden requerir diferentes documentos y solicitudes a realizar, por lo que es fundamental su correcta gestión, y consulta al servicio de prevención para disponer de lo necesario conforme a la legislación aplicable.

En caso de contratos en obras que se celebren en régimen de subcontratación, será de aplicación la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción para los trabajos citados en su Artículo 2.

10.11. Coordinación del programa de mantenimiento

La empresa debe realizar un correcto mantenimiento de sus equipos e instalaciones.

Además de otros criterios relacionados con la disponibilidad de los equipos y los costes del mantenimiento, el programa de mantenimiento debe tener en cuenta las siguientes circunstancias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Un mal funcionamiento del equipo puede provocar condiciones peligrosas para la seguridad de las personas trabajadoras.

- Existe una reglamentación que obliga a practicar determinadas inspecciones o revisiones en los equipos e instalaciones.

- Los equipos disponen de pautas y gamas de mantenimiento específicas marcadas por su fabricante, que se deben de seguir.

Estos mantenimientos, que se realizan de forma periódica, son asignados a personal competente y capacitado para su correcta y segura ejecución.

Algunas de las actividades de mantenimiento no se pueden realizar con el equipo habitual de mantenimiento (sea propio o contratado) pues se requiere de conocimientos y/o medios específicos que solo están en manos del fabricante, distribuidor o de un especialista en el equipo.

Los trabajos de mantenimiento pueden tener la consideración de obras de construcción según el Anexo I del RD 1627/1997, por lo que para la gestión de empresas externas participantes es necesario la aplicación del Apartado 10.10 del presente Plan de Prevención, relativo a la Coordinación de actividades en obras de construcción.

10.12. Instrucciones y/o normas para el puesto de trabajo

Las instrucciones y normas de seguridad deben contener pautas, guías y prácticas de trabajo dirigidas a evitar actos o comportamientos inseguros de las personas trabajadoras.

Las instrucciones para el puesto de trabajo son básicas para la integración de la prevención a nivel de la persona trabajadora que ejecuta las tareas que le han sido asignadas al igual que para el resto de las partes interesadas, y a partir de ellas la organización debe exigir a las personas trabajadoras y partes interesadas el cumplimiento de sus obligaciones laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las personas trabajadoras y/o partes interesadas deben ser formadas e informadas sobre dichas normas e instrucciones, teniéndolas a su disposición en cualquier momento de necesidad de consulta.

El contenido de las normas e instrucciones debe revisarse periódicamente, teniendo en cuenta la información obtenida en las acciones formativas periódicas, los cambios introducidos en los puestos de trabajo, equipos de trabajo, y la experiencia en la aplicación de otras actividades del programa preventivo.

Las instrucciones y normas deben contener, en general, aspectos relativos a:

- El uso adecuado de los equipos, máquinas, aparatos, sustancias y preparados químicos, o cualquier otro medio utilizado en el desarrollo de la actividad.
- La utilización correcta de los medios y equipos de protección proporcionados por la persona empresaria.
- Los equipos de protección individual:
    - Su utilización y cuidado correcto.
    - La colocación en el lugar indicado después de su utilización.
    - La necesidad de informar al superior jerárquico directo de cualquier daño, defecto o anomalía que pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.
- La utilización correcta de los dispositivos de seguridad.
- La obligación de informar al superior jerárquico directo sobre cualquier situación que suponga un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- La cooperación con la persona empresaria para que las condiciones de trabajo sean seguras.

10.13. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud comprende el conjunto de aquellas actividades que, realizadas con criterios de eficacia y efectividad por personal sanitario debidamente acreditado, están dirigidas a la mejora de la salud de las personas trabajadoras y a la detección de daños o posibles daños derivados de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantiza la vigilancia del estado de salud de las personas trabajadoras, cuyas actividades las desarrolla el servicio de prevención ajeno ASPY Prevención.

Las actividades de vigilancia de la salud incluyen:

- Exámenes de salud específicos según el riesgo laboral.
- Realización de exploraciones complementarias en función del riesgo laboral al que está expuesto la persona trabajadora, con la correspondiente valoración médica de la prueba.
- Estudios epidemiológicos cuando estadísticamente sea posible realizarlos.
- Información a las Autoridades Sanitarias.

Los exámenes de salud constan de las intervenciones básicas y selectivas según el riesgo laboral y personal.

Las intervenciones básicas en el examen de salud están compuestas por el historial clínico laboral, la exploración clínica, la exploración instrumental y el consejo y asesoramiento sobre las conductas laborales.

Las intervenciones selectivas comprenden la encuesta de salud y las pruebas complementarias.

Los exámenes de salud se efectúan:

- Periódicamente, por riesgo laboral.
- Inicialmente, por incorporación a la empresa.
- Tras una reincorporación al trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Por cambio de puesto de trabajo.
- Por cambio de las condiciones de trabajo.
- En personas trabajadoras especialmente sensibles, o en situaciones especiales.

La vigilancia de la salud individual de manera general reviste carácter voluntario para la plantilla trabajadora, a excepción de los supuestos previstos en el artículo 22 de la LPRL, siendo imprescindibles *previo informe de las personas representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad,* incluída la exposición a Enfermedades Profesionales cuando así se determine en relación a la exposición al riesgo.

Por ello formará parte imprescindible y complementaria al presente Plan de Prevención, junto con la Planificación de la Actividad Preventiva, *la Planificación de Actividades Sanitarias, Vigilancia de la Salud Colectiva*, documento sanitario donde quedarán reflejados entre otros aspectos la periodicidad del examen de salud, **su carácter voluntario u obligatorio** y contenidos específicos en atención a los riesgos del puesto.

10.14. Seguridad Vial y Movilidad Sostenible

La empresa, conforme a las obligaciones preventivas derivadas de la LPRL, en concreto su Artículo 14.2 "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", reitera su compromiso con la Seguridad Vial Laboral, considerándola un elemento clave sobre el que actuar para conseguir la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las y los trabajadores, tanto en los desplazamientos al ir y volver al trabajo "in itinere", como los propios del trabajo "in missio".

La empresa promueve un entorno de trabajo seguro y sostenible en esta materia, incluyendo en las formaciones preventivas y campañas informativas referencias implícitas a la misma, y siendo un punto clave tanto de la Evaluación de Riesgos por puesto de trabajo como de las Medidas de Emergencia, sin olvidar la Vigilancia de la Salud específica de las personas trabajadoras.

11. Prioridades y vigilancia de la eficacia

11.1. Verificación de la eficacia de las medidas preventivas

La verificación de la eficacia se basa en comprobar el grado de implantación de las medidas planificadas, analizando los resultados y poniendo de manifiesto la necesidad, en caso necesario, de realizar una nueva evaluación de riesgos, completar o adoptar nuevas medidas preventivas o de protección, realizar análisis de las condiciones de seguridad en los lugares de trabajo, etc.

La empresa verificará la eficacia de las medidas adoptadas de acuerdo con la evaluación de riesgos.

11.2. Revisión por la dirección

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, que debe llevar a cabo una revisión completa del mismo para asegurar su adecuación y eficacia y el cumplimiento de la política y objetivos establecidos.

Para dejar constancia de su aprobación la dirección de la empresa debe firmar el presente Plan de prevención en el apartado previsto para ello.

11.3. Auditoría

La empresa, de acuerdo con sus características y con la modalidad de organización preventiva adoptada no está obligada a someter su sistema de prevención al control de una auditoría legal.

12. Información y Formación

12.1. Información a las personas trabajadoras

La empresa proporcionará la información necesaria a las personas trabajadoras en relación con los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo, las medidas aplicables para el control de dichos riesgos, y las medidas de emergencia adoptadas por la empresa. También deben ser informados de cualquier cambio o modificación que se produzca en su puesto de trabajo.

La dirección de la empresa es responsable de asegurar que todas las personas trabajadoras poseen la información adecuada a sus funciones.

La información será proporcionada por la empresa, a través de sesiones formativas, reuniones, mailing, cartel de anuncios y facilitando documentación de manera continua.

12.2. Formación

La formación a las personas trabajadoras tiene como finalidad proporcionar la capacidad necesaria para el desempeño del puesto de trabajo y provocar un cambio adecuado de las actitudes. De esta forma se consiguen comportamientos seguros en la realización del trabajo.

La dirección de la empresa es responsable de asegurar que todas las personas trabajadoras poseen la formación adecuada a sus funciones.

La empresa debe proporcionar a las personas trabajadoras formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. La formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora y en normas de actuación en caso de emergencia. Para ello la empresa comunicará a ASPY Prevención la incorporación de nuevo personal a la plantilla, cambios de puestos de trabajo, polivalencias, etc. con objeto de planificar la realización de formación teórica y/o práctica según corresponda.

La empresa debe proporcionar formación adecuada a los distintos niveles de la gerencia con responsabilidades sobre el presente plan de prevención, con la finalidad de proporcionar la destreza y los conocimientos necesarios para su aplicación.

Las personas empleadas con funciones específicas en prevención deben recibir formación adecuada con la finalidad de proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias en el desempeño de sus obligaciones.

Anualmente, la dirección de la empresa junto con el asesoramiento de ASPY Prevención elaborará un plan de formación relacionado con las actividades de los diferentes puestos de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. En el anexo del presente informe se incluye una propuesta de Plan de Formación.

13. Preparación y respuesta ante emergencias

Las posibles situaciones de emergencia que puedan producirse en la organización deben estar identificadas, al objeto de adoptar las medidas necesarias para garantizar, en caso de emergencia, la intervención y control de forma rápida y eficaz, en particular en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta el tamaño, actividad y posible presencia de personas ajenas en el centro.

La Organización debe disponer de un informe de Medidas de emergencia.

Para la implantación de la actuación ante emergencias se deben llevar a cabo las siguientes actividades:

- Reuniones informativas. Funciones y responsabilidades.
- Formación teórico-práctica en emergencias, incendios y primeros auxilios.
- Realización de simulacros de evacuación periódicos.
- Investigación de siniestros.
- Programación anual de las operaciones de verificación y mantenimiento de los medios de protección.
- Comunicación a la Autoridad Laboral y partes interesadas.

En los casos en que por Aviso o Alerta emitida por la autoridad competente de Protección Civil o Salud Pública, todos los miembros de la organización quedarán sujetos a ella, siguiendo de forma estricta las pautas indicadas, y supeditando los recursos humanos y materiales propios a los criterios que en su carácter de autoridad sustantiva estimen.

14. Elaboración y registro de documentación y control de la información documentada

Se elaborará y registrará la documentación preventiva y sanitaria necesaria que se deberá conservar a disposición de la Autoridad Laboral y/o Sanitaria competentes.

Se requiere, en general, poseer los distintos documentos acreditativos y justificantes que avalen la efectiva realización de las distintas actividades preventivas que contiene la LPRL, el Reglamento de los servicios de prevención y el resto de la normativa aplicable a cada empresa de acuerdo con su actividad específica.

15. Mejora continua

15.1. Notificación y registro de los accidentes y enfermedades profesionales

15.1.1. Notificación oficial de los accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo se deben notificar a los órganos competentes a través de los sistemas de declaración de personas trabajadoras accidentadas puestas a disposición por la correspondiente administración.

Los documentos a cumplimentar son los siguientes:

- Parte de accidente de trabajo: para notificar los accidentes de trabajo ocurridos con baja médica. El plazo máximo para la notificación es de cinco días hábiles, contados desde la fecha en que se produzca el accidente o desde la fecha de la baja médica.
- Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica: para notificar los accidentes de trabajo que no han ocasionado baja. Notificación mensual.

Además, los accidentes ocurridos en el centro de trabajo o por desplazamiento en jornada de trabajo que ocasionen fallecimiento o sean graves o muy graves, o accidentes ocurridos en el centro de trabajo que afecten a más de cuatro personas trabajadoras, se comunicarán a la Autoridad Laboral, en el plazo máximo de 24 horas.

Asimismo, la empresa debe comunicar a ASPY Prevención los daños a la salud derivados del trabajo, de acuerdo con la exigencia establecida en el Real Decreto 337/2010.

15.1.2. Notificación oficial de las enfermedades profesionales

La calificación de las enfermedades como profesionales corresponde a la entidad gestora respectiva, sin perjuicio de su tramitación como tales por parte de las entidades colaboradoras (mutuas colaboradoras con la Seguridad Social) que asuman la protección de las contingencias profesionales.

La obligación de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional corresponde a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social que asume la protección de las contingencias profesionales.

La empresa debe facilitar a la entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo la información que obre en su poder y le sea requerida para la elaboración del parte de enfermedad profesional.

15.1.3. Notificación interna de los accidentes e incidentes

La notificación interna de accidentes e incidentes consiste en comunicar de forma precisa, dentro del ámbito de la empresa, la ocurrencia de un accidente. Su importancia radica en que posibilita la investigación del accidente. Se debe informar el momento de ocurrencia, lugar y consecuencias de las pérdidas.

Se debe mantener un registro de todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridas.

En el anexo del presente informe se incluye un formulario para la notificación de accidentes.

15.2. Investigación de accidentes, incidentes, enfermedades profesionales

La investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales consiste en el análisis pormenorizado de los hechos que han producido un daño para la salud de las personas trabajadoras a

fin de determinar el conjunto de causas concurrentes y establecer las medidas de corrección aplicables para evitar su repetición.

Cuando se produzca una lesión o enfermedad profesional o aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes se debe llevar a cabo una investigación y redactar un informe para su registro.

En la realización de las investigaciones de los accidentes y enfermedades profesionales deben participar desde el inicio los mandos de las personas empleadas, que deben trabajar en la identificación de las causas de los daños a la salud y en la propuesta y adopción de las medidas de prevención.

El responsable de efectuar la notificación del accidente será la persona más directamente implicada en el acontecimiento, o los testigos y sus compañeros si, debido a las lesiones, al afectado le es imposible. La notificación de los accidentes forma parte de las obligaciones de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Los accidentes se notificarán por escrito, utilizando el formato "Notificación de Accidente" al responsable de realizar la investigación. Se notificarán todos los accidentes e incidentes.

Se investigarán todos aquellos accidentes e incidentes que ocasionen lesiones o daños materiales.

Se redactará un informe de investigación del accidente donde se registrará, entre otra información, los datos generales relativos a la lesión y las pérdidas materiales, las causas básicas e inmediatas, la gravedad del riesgo y las medidas que se proponen para evitar su repetición.

El responsable de iniciar la investigación será el responsable de la persona o área afectada. En caso de pérdidas graves (potenciales o reales) o si el alcance del área afectada o el alcance de la medida correctora lo requiere, intervendrán niveles de gerencia superior. Se recurrirá, si es necesario, a especialistas en prevención o en otras disciplinas.

En el anexo del presente informe se incluye un formulario para la investigación de accidentes.

15.3. Análisis estadísticos de siniestralidad

La recopilación de datos relativos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales permitirá el cálculo de indicadores de la siniestralidad de la empresa, que deben ser informados a las personas trabajadoras como indicador del resultado de la acción preventiva desarrollada en la empresa.

El análisis posterior de estos datos podrá orientar la adopción de las medidas preventivas más apropiadas.

La empresa solicitará a su mutua colaboradora de la Seguridad Social un informe anual de siniestralidad y de absentismo laboral que se dará a conocer a las personas trabajadoras, lo ideal es que se solicite a principios de año para poder disponer de un informe detallado para su análisis.

16. Consideraciones finales

En el presente plan de prevención de riesgos laborales se hace referencia básicamente a la aplicación de la LPRL, y en su caso, de técnicas de gestión de la prevención, introduciendo una serie de actividades y tareas que son fundamentales.

Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información, consulta y participación de las personas trabajadoras, la persona empresaria o la persona en quien éste delegue, deberá poner en conocimiento de las personas delegadas de prevención o, en su defecto, de las personas representantes de las personas trabajadoras, el contenido del presente documento de plan de prevención.

Es preciso la asunción y el impulso por parte de la dirección de la empresa, de la prevención integrada como modelo de organización.

Se recuerda que ASPY Prevención, como servicio de prevención ajeno, es un órgano consultor, de apoyo y asesoramiento, que se responsabiliza de la realización de unas actividades determinadas, para que a posteriori la empresa pueda gestionar correctamente la prevención de riesgos laborales.

El objetivo debe consistir en conseguir la asunción de responsabilidades en prevención de riesgos laborales por todas las personas trabajadoras de la empresa, de acuerdo con su nivel jerárquico, en base al estímulo permanente y asesoramiento constante de la dirección de la empresa.

El informe ha sido elaborado por las personas indicadas a continuación:

PEDRO LUIS MOLINO FREIRE
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

Fecha: 20 marzo de 2026

Anexos

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	
Vigente desde: 9/11/2025	Fecha revisión: 20 marzo de 2026

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La dirección de LA FRAGUA PROJECTS adopta el compromiso de conseguir para su organización unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionadas con el trabajo, interrelacionada con todos los ámbitos de la actividad y un medioambiente sostenible. Igualmente, pretende preservar la propiedad y los procesos frente a posibles pérdidas. Para llevar a la práctica este compromiso se adoptarán las medidas necesarias para que las condiciones de seguridad y salud en todos los puestos de trabajo y partes interesadas cumplan con los requisitos legales establecidos y otros, extensible a la Seguridad Vial y a la consolidación de una movilidad sostenible en la organización.

Se mantendrá una atención continuada a la identificación y eliminación de peligros que puedan ocasionar lesiones y enfermedades a las personas trabajadoras, así como a la reducción de los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo incluyendo un compromiso de consulta y participación de las personas trabajadoras. LA FRAGUA PROJECTS reconoce que el mejor sistema para sustentar el esfuerzo preventivo es concebir la Seguridad y Salud en el Trabajo como algo intrínseco e inherente a todas las modalidades de trabajo. Además, se tendrá en cuenta el impacto de los factores derivados del Cambio Climático en todas las actividades y procesos de la organización, como factor pertinente para la Seguridad y Salud.

Se asignarán las responsabilidades en materia preventiva de forma directa sobre las competencias que cada uno tenga asignadas en el desarrollo de su trabajo, de modo que se logre la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos niveles jerárquicos: desde los niveles de gerencia más altos hasta llegar a todas las personas trabajadoras y partes interesadas.

Los distintos niveles de la gerencia de LA FRAGUA PROJECTS gestionarán la seguridad y salud de forma profesional, aplicando las funciones propias de su responsabilidad (planificación, organización, dirección y control) para la administración de las actividades preventivas que se establezcan. Incluirán la prevención en todas las actividades realizadas u ordenadas y en todas las decisiones que adopten, y la integrarán en las decisiones sobre los procesos técnicos, la organización en el trabajo y las condiciones de su prestación.

La empresa deposita la confianza en todas las personas trabajadoras para la consecución de lo expuesto, beneficio de la prevención que es una necesidad para todas las personas, existiendo un compromiso de mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización. Los compromisos adquiridos en esta política se incorporarán a los objetivos anuales de la organización, incluyendo una meta para alcanzarlos y revisando anualmente su cumplimiento.

Cuando se alcance la meta la organización definirá unos nuevos objetivos, más estrictos. Esta política será comunicada a todas las personas trabajadoras y estará disponible para todas las partes interesadas de la organización.

En Madrid a 20 marzo de 2026

Por la empresa:	Cargo:

Aceptación de funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	
Vigente desde: 9/11/2025	Fecha de revisión: 20 marzo de 2026

ACEPTACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE PRL EN LA EMPRESA

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales asignado a la persona empresaria en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, en su artículo 30, y del deber de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en sus artículos 14, 18, 33 y 34, les comunicamos que la dirección ha procedido a informar a todos los estamentos acerca de sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral dentro de la empresa LA FRAGUA PROJECTS definidos en su plan de prevención.

Para que quede constancia de dicha aceptación de funciones y responsabilidades por parte de todos los estamentos, los abajo firmantes.

En Madrid a _____

Personas trabajadoras

Nombre y apellidos:	DNI	Firma
Delegado/a de Prevención/Comité de Seguridad y Salud		
Mandos intermedios		
Recurso preventivo		
Interlocutor con SPA		
Pedro José Ojeda Herrera		
Director/a		

Nota: es importante que se mantenga actualizado en cada cambio que se produzca en la organización.

Acta de nombramiento de Delegado/a de Prevención

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS

Vigente desde: 9/11/2025

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

, como representante de la empresa LA FRAGUA PROJECTS, en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las personas Representantes del Personal de esta Empresa **han designado de entre sus miembros para cumplir los cometidos de delegado/a de prevención, a:**

Con las competencias, garantías y sigilo profesional que se derivan del citado texto legal, que se resume en:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Recibir consultas de la persona empresaria sobre las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, antes de llevarlas a cabo.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Y para su correcto desempeño, estará facultado para:

- Acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio de trabajo, y también, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de forma que podrán formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y a la documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo se podrá suministrar de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- Recibir información de la persona empresaria sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras cuando la persona empresaria haya sido enterado, con la posibilidad de presentarse, aunque sea fuera de su jornada laboral, el lugar de los hechos para conocer las circunstancias.
- Recibir de la persona empresaria las informaciones que éste haya obtenido procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, con la posibilidad, para este fin, de acceder a cualquier zona de los puestos de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Pedir a la persona empresaria la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, para lo cual podrá efectuar propuestas a la persona empresaria, así como al Comité de Seguridad y Salud para que sean discutidas.
- Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

En Madrid a _____

Por la empresa:	Acepto el nombramiento:

ASPY

Control de condiciones de trabajo

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	Vigente desde: 9/11/2025
Centro de trabajo: PASEO DEL PRADO,40.6°D.ESC EXT.	Fecha de última revisión: 20 marzo de 2026

INSPECCIONES DE SEGURIDAD		
ORIGEN DE LA IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO		
⬜ Inspección informal ⬜ Inspección planificada	⬜ Investigación de accidente ⬜ Otros	⬜ Auditoría - Inspección de Trabajo ⬜ Evaluación de los riesgos
N° CONTROL: Fecha:	**TIPO:**	**UBICACIÓN:**
Responsable:		

Ubicación y descripción del peligro:

Detalle:

Imágenes

Valoración del peligro:						
Probabilidad			**Severidad**			**Grado del riesgo**
B	M	A	B	M	A	

Acción correctora propuesta:

Recibido por: **Fecha de recepción:** **Plazo:** **Coste aprox:**

SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LA ACCIÓN CORRECTORA PREVENTIVA			
Fecha	**Tipo de control**	**Grado de eficacia** (Bajo - Moderado - Elevado)	**Verificación**

CIERRE DE LA ACCIÓN CORRECTORA - PREVENTIVA	
Aprobada por el responsable de la acción correctora:	Aprobada por el Dep. de Prevención:
fecha y firma	*fecha y firma*

ASPY

Registro de entrega de Equipos de Protección Individual

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	
Vigente desde: 9/11/2025	Fecha de última revisión: 20 marzo de 2026

REGISTRO DE ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

, como representante de la empresa LA FRAGUA PROJECTS, y en cumplimiento de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales y posterior normativa que desarrolla, hace constar que a la persona trabajadora: _____

Le han sido entregados los Equipos de Protección Individual que se indican a continuación:

☐	Gafas de protección. Pantalla Facial.	UNE-EN ISO 16321-1:2022/A1:2025 (Ratificada)
☐	Guantes de Protección Mecánica.	UNE-EN 388:2016+A1:2018 (Ratificada)
☐	Guantes de Protección Química.	UNE-EN ISO 374-1:2016/A1:2018 (Ratificada)
☐	Guantes de protección contra microorganismos.	UNE-EN ISO 374-1:2016/A1:2018 (Ratificada)
☐	Mascarilla FFP1.	UNE-EN 149:2001+A1:2010
☐	Calzado de Seguridad.	UNE-EN ISO 20345:2022/A1:2024
☐	Protección auditiva. Tapón.	UNE-EN 352-2:2020+A1:2024 (Ratificada)
☐	Protección auditiva. Orejeras.	UNE-EN 352-1:2020 (Ratificada)
☐	Casco de Protección + Barboquejo.	UNE-EN 397:2025 (Ratificada)
☐	Ropa de alta Visibilidad.	UNE-EN ISO 20471:2013/A1:2017
☐	Arnés anticaídas.	UNE-EN 361:2002
☐	Absorbedor de energía.	UNE-EN 355:2002
☐	Equipo de amarre.	UNE-EN 354:2011
☐	Cuerda trenzada con funda, semiestática.	UNE-EN 1891:2000 ERRATUM
☐	Dispositivo anticaídas retráctil.	UNE-EN 360:2023 (Ratificada)
☐	Conector.	UNE-EN 362:2005
☐	Sistema de acceso mediante cuerda. Dispositivo de regulación de cuerda.	UNE-EN 12841:2024 (Ratificada)

Que, con la entrega de dichos equipos, se le ha informado de las instrucciones para su correcto uso y manipulación, de que en caso de pérdida o deterioro de un equipo deberá solicitar la renovación de éste, así como las responsabilidades y consecuencias que acarreará el incumplimiento de estas obligaciones (art. 17 Ley 31/1995). Aceptando el compromiso que se le solicita de:

- Utilizar este equipo durante la jornada de trabajo en las áreas cuya obligatoriedad de uso se encuentra señalizado.
- Consultar cualquier duda sobre su correcta utilización, cuidando de su perfecto estado y conservación.
- Solicitar un nuevo equipo en caso de pérdida o deterioro de éste.

Ha recibido la información necesaria en relación con el correcto uso y mantenimiento de estos según el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de Equipos de Protección Individual.

Y para que conste se firma el presente documento en:

En Madrid a _____

Por la empresa:	La persona trabajadora:

Nombramiento de tutor/a del menor | Trabajos prohibidos

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	Vigente desde: 9/11/2025
Centro de trabajo: PASEO DEL PRADO,40.6°D.ESC EXT.	Fecha de última revisión: 20 marzo de 2026

NOMBRAMIENTO DE TUTO/AR - SUPERVISOR/A DEL MENOR

, como de la empresa LA FRAGUA PROJECTS, con CIF n°G10602092, por la presente, y de cara a garantizar el control preventivo en el desempeño de las tareas asignadas a la persona trabajadora menor de edad:

, con DNI n° ,
y, puesto en conocimiento como tutor legal del menor, D. ,
con DNI n° , en calidad de (padre/madre/guarda legal – adjuntar doc. Acreditativo),

Nombro a , con DNI n° , en el puesto de trabajo de **tutor/a-supervisor/a**, en base a sus conocimientos técnicos, preventivos y profesionales, para:

- Supervisar las actividades a desarrollar por la persona trabajadora menor de edad durante su estancia en la empresa.
- Informar a la persona trabajadora menor de edad sobre la organización y el funcionamiento de la empresa, y especialmente en su entorno de trabajo.
- Controlar el correcto respeto de las normas de seguridad en las actividades de la persona trabajadora menor de edad garantizando un desempeño seguro.
- En el caso de ser necesario, impedirá que ejecute cualquiera de las actividades prohibidas para su desarrollo por los menores de edad, conforme a lo dispuesto en el Decreto de 26 de julio de 1.957, en vigor conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (véase reverso de este registro de nombramiento)

En Madrid a _____

Acepto nombramiento, **Por la empresa,**

Nombre y apellidos tutor/a-supervisor/a

La persona trabajadora, **En nombre del menor,**

Nombre y apellidos persona trabajadora Nombre y apellidos tutor/a legal

A continuación se relacionan los trabajos prohibidos para los menores de edad ↓

TRABAJOS PROHIBIDOS | Decreto de 26 de julio de 1957

Queda prohibido, en general, a los menores de dieciocho años:

- El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
- El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que este se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.
- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estas personas trabajadoras por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representan un gran esfuerzo.
- El trabajo en las siguientes actividades e industrias:
    - Agricultura y ganadería.
    - Industrias forestales.
    - Industrias extractivas.
    - Trabajo de piedras y tierras.
    - Metalurgia, trabajo de hierro y demás metales, máquinas, aparatos y vehículos.
    - Industrias químicas.
    - Industrias de la construcción.
    - Industria de la madera y afines
    - Industrias textiles
    - Industrias de la confección, vestido y tocado
    - Industrias de cueros y pieles
    - Industrias de la alimentación, bebidas y tabacos
    - Industria del papel y cartón
    - Artes gráficas
    - Agua, gas y electricidad
    - Servicios de transportes y comunicaciones
    - Servicios de higiene y limpieza
    - Otras industrias, trabajos y servicios

- Los trabajos nocturnos.
- Realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varias personas empleadoras, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Además de estas actividades prohibidas y las indicaciones en cuanto a turnos y descansos, la persona empresaria deberá tener en cuenta cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico para estas personas trabajadoras.

Nombramiento de tutor/a de la persona trabajadora-alumno/a en prácticas/becario/a

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	Vigente desde: 9/11/2025
Centro de trabajo: PASEO DEL PRADO,40.6°D.ESC EXT.	Fecha de última revisión: 20 marzo de 2026

NOMBRAMIENTO DE TUTOR/A DE LA PERSONA TRABAJADORA
ALUMNO/A EN PRÁCTICAS / BECARIO/A

, como de la empresa LA FRAGUA PROJECTS, con CIF nºG10602092, por la presente, y de cara a garantizar el control preventivo en el desempeño de las tareas asignadas a la **persona trabajadora-alumno/a en prácticas/becario**:

, con DNI nº .....,

de la entidad formativa....., en los estudios de ....., en el centro de trabajo de PASEO DEL PRADO,40.6°D.ESC EXT..

Nombro a , con DNI nº , en el puesto de trabajo de **tutor/a-supervisor/a**, en base a sus conocimientos técnicos, preventivos y profesionales, para:

- Supervisar las actividades a desarrollar por la persona trabajadora-alumno/a en prácticas/becario/a durante su estancia en la empresa.
- Informar al estudiante sobre la organización y el funcionamiento de la empresa, y especialmente en su entorno de trabajo.
- Controlar el correcto respeto de las normas de seguridad en las actividades de la persona trabajadora-alumno/a en prácticas/becario/a garantizando un desempeño seguro.
- En el caso de ser necesario, participar en la evaluación de la persona trabajadora-alumno/a en prácticas/becario.

El alumno/a-persona trabajadora en prácticas/becario/a,

Nombre y apellidos persona trabajadora

En Madrid a _____

Por la empresa:	Conforme la persona trabajadora:

ASPY

Plan de formación

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	
Vigente desde: 9/11/2025	Fecha de última revisión: 20 marzo de 2026

PLAN DE FORMACIÓN ANUAL

Acción formativa	Objetivos del curso	Duración del curso	Puesto de trabajo	Fecha prevista
Formación inicial o de reciclaje, concienciación y refuerzo preventivo	Identificación de riesgos de accidentes y para la salud existentes en el puesto y entorno de trabajo. Medidas preventivas que se deberán seguir en el puesto. Uso de EPI's obligatorios y/o recomendados en el puesto.	2 horas	Todos	
Curso teórico-práctico de extinción de incendios	Proporcionar los conocimientos teórico - prácticos necesarios en materia de lucha contra incendios, sus causas, las etapas de posible actuación, y el manejo de los sistemas de extinción manuales con lo que la podemos afrontar.	3 horas presenciales + 11 horas On - Line	Todos	
Curso teórico-práctico de primeros auxilios	Proporcionar los conocimientos teórico - prácticos necesarios en materia de primeros auxilios para que, en caso de presentarse una emergencia sanitaria en su centro de trabajo, tengan las habilidades necesarias para poder socorrer a la víctima hasta la derivación del accidentado a un centro especializado o en espera de la llegada de los servicios de atención sanitaria especializada.	4 horas presenciales + 8 horas On - Line	Todos	
Curso acoso laboral y sexual	El objetivo principal de la presente acción es el de facilitar las herramientas necesarias que lleven a la detección de una situación de acoso y que permitan gestionarla de acuerdo a los procedimientos corporativos y legales	6 horas On - Line	Todos	
Curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales	Capacitar al alumno para que ejerza las funciones equivalentes al Nivel Básico de Prevención de Riesgos Laborales establecidas en el RD 39/1997	50 horas	Persona trabajadora designada Delegado/a de prevención Recurso preventivo	

ASPY

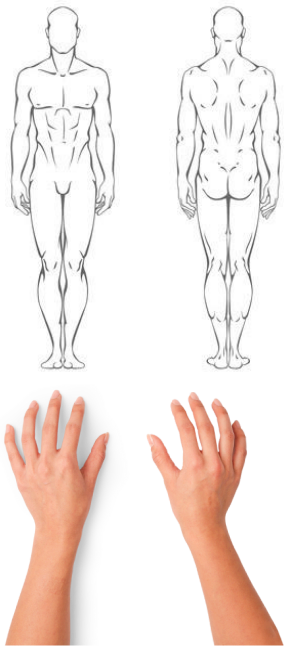
Notificación de accidente

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	
Vigente desde: 9/11/2025	Fecha de última revisión: 20 marzo de 2026

NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTE

Sección:	Fecha:	Hora del Trab. (1-8):	Hora del día:
Nombre del lesionado:			
Edad:	años		
Puesto de trabajo:			
Tiempo en puesto de trabajo:			

Lesión: *Indicar zona/s de lesión. En caso de accidente en las manos, indicar el dedo lesionado.*



Cabeza y cara	
Ojos	
Tórax	
Brazos y hombros	
Espalda en total	
Vientre	
Antebrazo y codos	
Manos y muñecas	
Dedos de las manos	
Muslos	
Piernas y rodillas	
Pies y tobillos	
Dedos de los pies	
Otras	

Izquierda **Derecha**

Trabajo que realizaba:
Breve descripción de las lesiones:

Daños materiales:	
Testigos presenciales:	**Notificación realizada por:**
¿Fue trasladado al centro médico? Sí / No	**¿Se cumplimentó parte de asistencia médica?** Sí / No (Anexar parte)
¿Causó baja? Sí / No	**Fecha:**

Instrucciones para su cumplimentación:

- Todas las personas trabajadoras tienen el deber de comunicar al responsable la ocurrencia de un accidente.
- La cumplimentación de la notificación del accidente es responsabilidad de la persona directamente implicada en el acontecimiento, o los testigos si debido a las lesiones, al afectado le es imposible su cumplimentación.
- El responsable iniciará el análisis del suceso para evitar que se repita. La información obtenida y las conclusiones quedarán registradas en el informe de investigación del accidente.

ASPY

Investigación del accidente

Empresa: LA FRAGUA PROJECTS	
Vigente desde: 9/11/2025	Fecha de última revisión: 20 marzo de 2026

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE			
Sección:	**Fecha:**	**Hora del Trab. (1-8):**	**Hora del día:**
	Nombre de la persona lesionada:		
	Edad: años	Puesto de trabajo:	Tiempo de puesto de trabajo:
Lesión:			

DESCRIPCIÓN:
Describir claramente cómo sucedió el accidente.
Adjuntar gráfico del accidente para los de circulación (no "in itinere").

ANÁLISIS DE CAUSAS			
ACTO/CONDICIONES DETECTADAS			
RIESGO IDENTIFICADO			
PREVENCIÓN: ¿Qué medida/s o acción/es se ha/n adoptado para evitar la repetición?		**PLAZO:**	**RESPONSABLE**:
ORGANIZACIÓN Y CONTROL:	**Nombre y apellidos:**	**Fecha:**	**Firma:**
Investigado por:			