

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN BARES, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE MADRID, EXTREMADURA Y CASTILLA LA MANCHA



Proyecto Financiado por:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Proyecto Ejecutado por:



Proyecto Solicitado Por:



INDICE:

1. INTRODUCCIÓN

2. PARÁMETROS BÁSICOS DEL ESTUDIO-DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN BARES, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE MADRID, EXTREMADURA Y CASTILLA LA MANCHA.

2.1 Objetivos del Estudio-diagnóstico de situación de la prevención de riesgos laborales en bares, restaurantes y cafeterías de las zonas objetivo.

2.2 Antecedentes sobre la situación del sector de hostelería.

2.3 Antecedentes sobre siniestralidad en el sector.

3. METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS

3.1 Fase Documental

3.2 Fase de trabajo de campo

3.3 Fase Analítica.

4. RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

5. CONCLUSIONES

6. RECOMENDACIONES

7. BIBLIOGRAFÍA

8. ANEXOS

8.1. Anexo I documentación para realizar la gestión de la prevención de riesgos laborales.

8.2. Anexo II descripción de los riesgos generales presentes y ejemplos de medidas preventivas.

1. INTRODUCCIÓN



En el cumplimiento del objetivo estatutario de la Fundación para la prevención de Riesgos Laborales “ la información y asistencia técnica, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo” se ha promovido desde las entidades firmantes del Acuerdo Laboral de Hostelería, y la empresa ÁREA DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS la acción de ASESORÍA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN RESTAURANTES, BARES Y CAFETERÍAS (SERVICIO PERSONAL Y ON LINE), en el marco de la Convocatoria de asignación de recursos del ejercicio 2004 de la fundación, que aborda tres aspectos:

- ✚ *Estudio- diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos laborales* de los Bares, Restaurantes y Cafeterías de las Comunidades Autónomas de Madrid, Extremadura y Castilla la Mancha.
- ✚ *Servicio de asesoría* técnica personal con la ubicación de los distintos gabinetes en las siguientes ciudades:
 - ✚ Madrid (2 gabinetes)
 - ✚ Toledo
 - ✚ Cuenca
 - ✚ Albacete
 - ✚ Ciudad Real
 - ✚ Guadalajara
 - ✚ Badajoz
 - ✚ Servicio de asesoría técnica on line mediante un enlace en la página web de FEHR. www.fehr.es
- ✚ Información sobre la normativa de prevención a través de los centros de documentación, ubicados en la sedes de los diferentes Gabinetes de Asistencia técnica.

Este estudio es la parte final del proyecto y con él esperamos lograr los siguientes objetivos:

- Conocer la situación real de las empresas en relación a las principales variables: grado de conocimiento de la ley, realización de la evaluación y la planificación, información a los trabajadores, medidas de seguridad,...
- Descubrir los problemas que encuentran las empresas para cumplir adecuada y eficazmente la prevención de riesgos laborales.
- Analizar las causas que provocan la situación actual.
- Facilitar la toma de decisiones con el objeto de realizar acciones para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores del sector.
- Se pretende que los responsables o delegados de prevención, y todos los trabajadores, dispongan de distintas herramientas para mejorar su conocimiento sobre los riesgos generales y específicos de cada ocupación y puesto de trabajo y de las mejores prácticas aplicables en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Finalmente, en cuanto al largo plazo, se espera que el desarrollo de esta acción contribuya a una reducción del número de accidentes laborales en el sector de Hostelería, y sobre todo a una disminución apreciable de la incidencia de enfermedades profesionales y/o con origen laboral.

**2. PARÁMETROS BÁSICOS DEL ESTUDIO-
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES
EN BARES, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS DE LAS
COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE MADRID,
EXTREMADURA Y CASTILLA LA MANCHA.**

El estudio-diagnóstico sobre la situación en bares, restaurantes y cafeterías de las Comunidades Autónomas de Madrid, Extremadura y Castilla La Mancha en materia de prevención de riesgos laborales se ha articulado en torno a los siguientes aspectos:

- ❏ **Información y Conocimiento** sobre la ley 31/1995 del 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, de sus modificaciones y de las responsabilidades con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores.
- ❏ **Análisis del Cumplimiento de sus obligaciones** por parte de las empresas con respecto a la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ❏ **Modalidad, tipología y eficacia de la Gestión y organización de la prevención**, con especial incidencia en las recomendaciones para las pymes.
- ❏ **Medidas y elementos de Seguridad** utilizados en las empresas y su adecuado uso.

2.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO-DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivos generales

- Conocimiento y análisis de la situación de los Bares, Restaurantes y Cafeterías en relación a la Prevención de Riesgos Laborales de las Comunidades Autónomas de Madrid, Extremadura y Castilla La Mancha.



Objetivos específicos

- Promover el conocimiento y aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales. Especialmente lo referente a las últimas reformas de la ley 31/ 95.
- Establecer un diagnóstico del sector Hostelería en referencia a bares, restaurantes y cafeterías en las tres Comunidades Autónomas.
- Ayudar a gestionar la Prevención de Riesgos Laborales en las Empresas.
- Dar a conocer los riesgos, medidas Preventivas y recomendaciones aplicadas a la actividad de las empresas.
- Reducir los accidentes y enfermedades profesionales de las empresas dedicadas a la restauración, bares y cafeterías.
- Fomentar una Cultura Preventiva, que permita una adecuada integración de la gestión de la prevención dentro de las actividades cotidianas de la empresa.
- Sensibilizar a trabajadores y empresarios de la importancia del cumplimiento de la normativa y de los costes humanos y económicos que supone su falta de cumplimiento para trabajadores, empresarios y la sociedad en su conjunto.

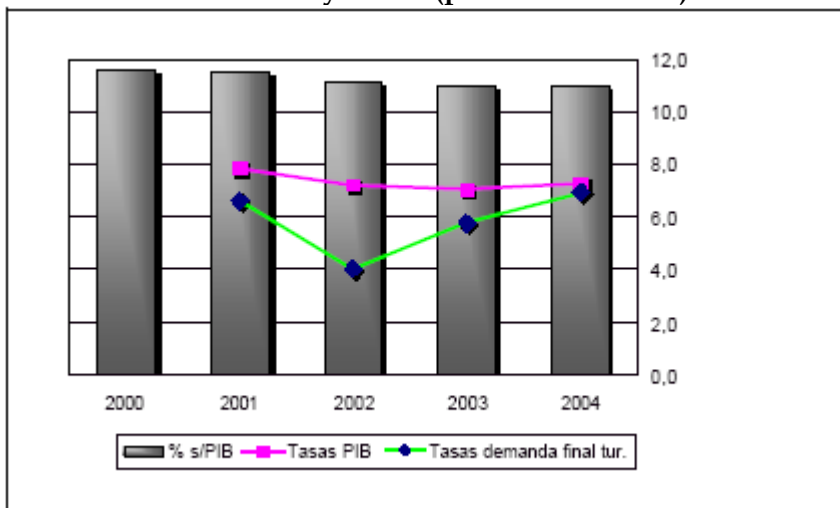
2.2. ANTECEDENTES SOBRE LA SITUACIÓN DEL SECTOR DE HOSTELERÍA

1. CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR.

De acuerdo con esta nueva base de estimaciones de la Cuenta Satélite del Turismo Español, **el turismo supuso un 11,0% del PIB de la economía española en el año 2004**, porcentaje similar al del periodo precedente.

Lo verdaderamente destacable es que el año 2004 refleja una tendencia de consolidación del crecimiento de la actividad turística, que ya había comenzado su recuperación en 2003. Esta tendencia queda confirmada por los datos conocidos hasta el momento sobre flujos turísticos en el año 2005.

Participación del turismo en el PIB de España (en %) y tasas de variación interanuales de la demanda final turística y el PIB (precios corrientes)



C.ST.E (Ine)

En la actualidad se encuentran registradas en el directorio central de empresas un total de 283.103. Cifra a la que se ha llegado por un intensivo crecimiento en las últimas décadas.



Fuente: Dirce (INE)

Tendencia de las magnitudes económicas de la hostelería española

Las magnitudes que se estudiarán en las tendencias son las siguientes:

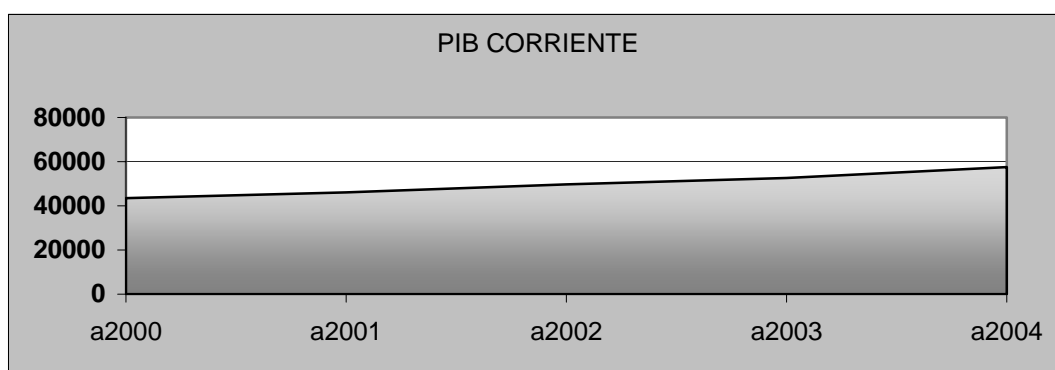
- Producto interior bruto.
- Gasto en consumo final de los hogares.
- Excedente y renta mixta bruta.
- Remuneración de los asalariados.
- Empleo equivalente total.

Evolución de las macromagnitudes de la hostelería 2000-2004

AÑOS	PIB CORRIENTE	GASTO DE LAS FAMILIAS	EXCEDENTE BRUTO	REMUNERACIÓN DE LOS ASALARIADOS	EMPLEO EN MILES EQUIVALENTE
2000	43407	71984	21519	21814	996
2001	46062	75476	22864	23098	1022
2002	49773	80598	24629	25038	1068
2003	52634	85850	25960	26581	1109
2004	57473	93939	28205	29152	1176

a. Evolución del PIB de la hostelería en términos corrientes.

Lo reducido de la serie no permite cambiar la forma de la tendencia, debido especialmente a que es una actividad económica y de consumo muy estabilizada, tal y como puede apreciarse por la permanencia de los valores.



En cualquier caso la tendencia sigue siendo la de un crecimiento continuado.

b. Evolución del consumo de las familias en hostelería.

Se observa que existe una manifiesta actitud, que se reitera linealmente con cierta permanencia. Se puede establecer la hipótesis, que en términos constantes, cada año los excedentes se elevarán una cifra próxima a 1650 millones de euros.

c. Evolución del excedente y rentas mixtas brutas de la hostelería.

Se observa que el año 2004 presentó una cierta inflexión a la baja, ya que todas las magnitudes crecieron por debajo de la tendencia anterior, pero muy ligeramente. Llama la atención que la comentada inflexión se produce tanto en las variables de la oferta (PIB, Excedente y Remuneración), como en aquellas de la demanda, tal como es el caso del consumo de las familias o de los hogares en hostelería.

d. Evolución de las remuneraciones de los empleados asalariados.

Tienen una pendiente más elevada, que la que le corresponde a la función del excedente de explotación y de las rentas mixtas brutas. Manteniendo una ordenada en el origen prácticamente idéntica, las dos formas de remuneración de los factores productivos, es evidente que se proyectan de manera diferente para los próximos años. Los salarios tenderán a crecer más aceleradamente en el futuro que las otras rentas, en parte debido, a la capitalización del sector que exigirá un mayor aumento de los empleados asalariados.

e. Crecimiento del empleo equivalente en el sector de la hostelería.

Se estima que el sector de la hostelería incorporará en los próximos años 45.000 empleados anuales, lo que se aproxima al 4% del empleo equivalente calculado.

El análisis de esta tendencia parece preocupar bastante en los procesos de planificación sectorial. El reconocimiento de que el empleo se acelera con valores superiores al 4% anual, puede significar, dos situaciones, partiendo de aceptar que el mismo sector

tenga en los próximos años un incremento de su producción en torno al valor del aumento del empleo. Esas razones que preocupan son las siguientes:

- Que no se va a producir un aumento de la productividad, sino todo lo contrario.
- Que se pretende aumentar el empleo, con objeto de mantener una oferta de trabajo muy amplia pero mal pagada.

El sector de los restaurantes



Los informes publicados por la FEHR sobre la evolución del número de restaurantes en España, han analizado el crecimiento de esta actividad económica, valorando el proceso expansivo según el registro que representaba la Secretaría General de Turismo hasta el año 1993, y mediante diversos coeficientes de enlace, se proyectaba la serie hasta el año 1997, resultando un valor censal de 60.582 establecimientos.

La aplicación del método de control del número de establecimientos que realizan las diferentes CCAA, para censar el sector, así como el esfuerzo llevado a cabo por el INE, mediante el DIRCE (Directorio Central de Empresas) durante el año 1998, ha modificado la clasificación y valor del censo de las empresas y locales de la hostelería (CNAE 55) según subsectores.

Todo ello ha conducido a una revisión completa de la valoración del sector, que ha hecho necesario considerar una ruptura de la vieja estadística. En este sentido el DIRCE establece que los restaurantes comprenderán las empresas dedicadas:

- A la venta de comidas para el consumo, normalmente en un local de la empresa (Restaurantes, restaurantes autoservicios, cafeterías, freidurías, establecimientos de comida rápida).
- A la venta de servicios de comida y complementos en chiringuitos de playa, heladerías y restaurantes en medios de transportes).

Por el contrario no comprende, lo cual ha hecho reducirse el número de establecimientos :

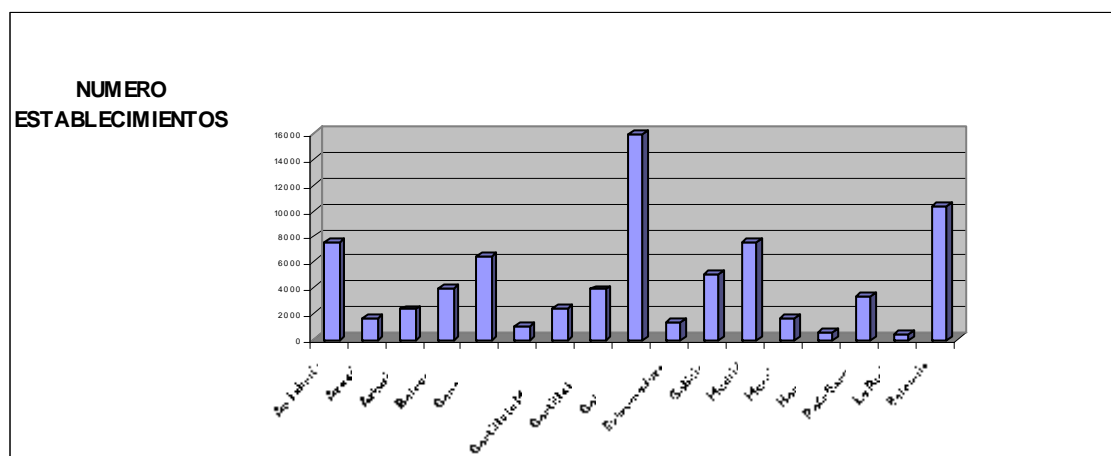
- La venta de productos por medio de máquinas expendedoras.
- Comedor de hoteles y otros establecimientos.
- Provisión de comidas preparadas a empresas.

Hay que considerar, que la información estadística disponible pone de manifiesto que los cambios del subsector de restaurantes en España están sensiblemente relacionados con la situación socioeconómica del país, por lo que puede ser caracterizado de fuerte elasticidad en cuanto a la relación producción sectorial evolución turístico económica. Por tanto se redujo en 1998 el número de establecimientos que presentaba el censo precedente. No obstante, para observar la proyección histórica ha sido conveniente mantener el índice de crecimiento, que la serie anterior proyectaba, pues se consideran muy significativos los cambios relativos que han tenido lugar.

Índice de crecimiento del sector de restaurantes

AÑOS	NUMERO	INDICE	VARIACIÓN INTERANUAL
1975	21536	100	----
1980	27381	127	4.9
1985	37227	173	5.6
1990	50055	232	5.8
1997	60582	281	2.8
1998	53591	249	4.0
1999	54520	253	3.9
2000	55238	256	1.3
2001	57987	269	5.0
2002	60436	281	4.2
2003	65769	305	8.8
2004	66259	308	0.7

Así mismo, la distribución por comunidades autónomas se representa en la siguiente gráfica:



El aumento de locales entre 2004 y 2003 ha sido igual a 0.7.

Se aprecia, que en los últimos 29 años, el sector creció hasta 1990 con tasas medias acumuladas interanuales superiores al 5%. Ahora bien, a partir de 1990 se observa una

cierta ralentización de la tasa de aumento, ya que en los últimos años (1990-2004) el incremento anual fue sólo del 2%, teniendo en cuenta el reajuste del INE de 1998.

El sector de los restaurantes ha experimentado en España tasas de las mas altas que el sistema económico ha registrado; por encima de la mayoría de las sectores económicos del país. Ello se debe a la confluencia de un conjunto de razones que han impulsado dicho comportamiento. Sin duda, ha sido durante 1975-1995 el periodo que ha sostenido la tasa interanual mas elevada de aumento relativo de las plazas de los establecimientos, pues alcanzó en esa fase el 5,6%; siendo la media resultante desde 1975 del 5% y solo del 2 % desde 1990.

Nos encontramos pues ante un sector en donde la oferta ha reaccionado de manera positiva, aún a pesar de la situación de crisis del consumo familiar en ciertos momentos del análisis temporal considerado; superando ampliamente al crecimiento del sistema económico.

Otro elemento importante que hay que considerar es el descenso relativo de los establecimientos calificados en las categorías superiores. La razón del aparente descenso no es otra que el intencionado desplazamiento a la baja que hicieron los propietarios y promotores de las empresas, para situarse en rangos fiscales de inferior presión tributaria (del 16 al 7); lo cual no significa que se haya producido descenso en la calidad del producto o del servicio.

Estructura del número de establecimientos por categorías.

CATEGORIAS	% participación	
	2004	1990
Superior	2.4	3.7
Media	43.8	45.4
Inferior	53.8	50.9
Total	100	100

El sector de las cafeterías

La agrupación de establecimientos de cafeterías es un componente importante en el conjunto de la hostelería española. Esta actividad ha mantenido un ritmo de expansión muy vigoroso en las últimas décadas, tal como se aprecia en las estadísticas sectoriales.

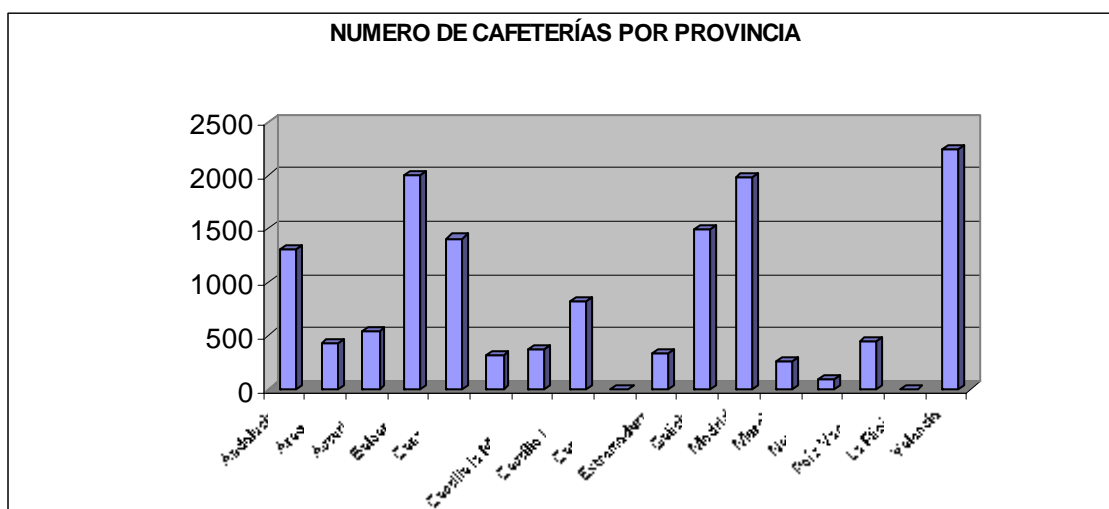
Evolución del sector de cafeterías (establecimientos).

AÑOS	3 TAZAS	2 TAZAS	1 TAZAS	TOTAL
1975	259	651	4035	4945
1980	295	728	5464	6487
1985	284	707	7532	8526
1992	290	879	10077	11246
2000	298	992	11510	12800
2001	302	1005	11655	12962
2002	315	1066	11941	13322
2003	330	1104	12235	13669
2004	340	1205	12049	14044

La primera conclusión que se obtiene de la valoración estadística es el crecimiento global del sector durante el periodo, que se eleva al 184%; incremento similar al experimentado por el sector de restaurantes (208%). El incremento del número de cafeterías entre 2004 y 2003 fue igual al 2,7.

La tasa de variación interanual es del 3,7, porcentaje que muestra la enorme dinámica de este grupo hostelero. Ahora bien, son los establecimientos de inferior categoría los que más se han incrementado alcanzando una variación interanual acumulativa del 4.1%.

Distribución del censo de establecimientos de cafetería según CCAA



* El censo de empresas de cafeterías se incorpora en los censos de empresas de restaurantes y de otros establecimientos de hostelería.

El estudio del crecimiento de las plazas en estos establecimientos, ofrece el siguiente cuadro:

AÑOS	3 TAZAS	2 TAZAS	1 TAZA	TOTAL	DIMENSION MEDIA
1975	35981	61729	241295	339005	68.6
1980	41067	68613	311476	421156	64.9
1985	41213	64574	452013	557801	65.4
2000	62234	98665	686241	847150	65.4
2003	67800	116023	732000	915823	67.0
2004	69500	121490	792090	983080	70.0

Se aprecia un crecimiento de la dimensión media de las cafeterías; por el hecho de un mayor incremento en el número de establecimientos de segunda categoría con mayor dimensión, y se evidencia el mantenimiento de la dimensión en los establecimientos de categoría superior.

Para algunos expertos el fuerte ritmo de aumento del subgrupo cafeterías tiene su razón en el hecho del mayor poder de adaptación de estos establecimientos, prestando un rápido servicio, que se identifica con la prisa y con la menor pérdida de tiempo en las horas dedicadas a las comidas y a las cenas.

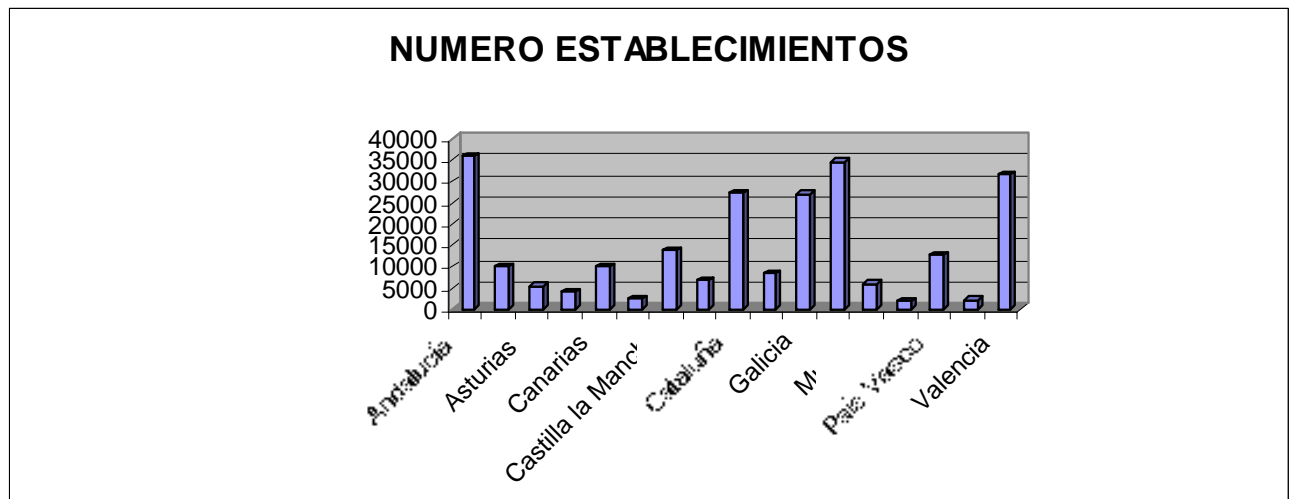
El análisis por zonas determina un resultado muy interesante, en cuanto a la distribución territorial. La agrupación que integra grandes municipios (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza), tenía una cuota de participación en el número de establecimientos en 1970 igual al 41%. En 2003 dicho valor se redujo un 10%, de lo cual puede interpretarse que las áreas turísticas del litoral han acelerado la expansión de estos establecimientos, por el incremento de una demanda de servicios fuertemente ligada a los movimientos del turismo.

El sector de los cafés y los bares

Con objeto de valorar en términos de unidades de producción al sector, se ha reconstruido una serie, buscando la aproximación a la realidad, ya que oficialmente no hay un registro actualizado del sector. Así mismo se destaca, que el sector de cafés-bares integra también a los establecimientos agrupados en la antigua denominación de tabernas.

AÑOS	ESTABLECIMIENTOS	INDICE
1970	109597	100
1975	129627	118
1980	136810	225
1985	149600	137
1990	185177	169
1996	228099	208
2000	244053	223
2002	231862	212
2003	241196	220
2004	240493	219

Distribución del censo de establecimientos de cafés-bares según CCAA del 2004



El descenso en empresas entre 2003 y 2004 fue igual al 0,3%. Puede observarse que la tasa media de variación interanual de este subgrupo, ofrece un aumento entre los años 1970 y 2004 del 2,3%; valor muy inferior al que se ha producido en los restaurantes y cafeterías.

Este grupo hostelero se define por la gran heterogeneidad que presenta, en cuanto a las características de los establecimientos que lo integran, como es el caso de los pubs, tabernas, etc..

Tienden a desaparecer progresivamente los antiguos cafés de grupo, para ser sustituidos por las cafeterías, mientras que por el contrario, se acelera bastante el crecimiento de los bares.

Se interpreta de las estimaciones efectuadas, que el incremento del subsector ha sido muy inferior al que han experimentado otras ramas de la actividad hostelera, lo cual parece normal, si se considera el proceso de modernización de la sociedad, la cual escoge establecimientos que ofrecen una imagen más adaptada a los nuevos usos y costumbres.

Respecto a la estimación geográfica hay que señalar que el grupo de grandes municipios (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza) absorben el 12.5% del total de establecimientos de estas características, tendiendo a reducirse esta cuota a favor del incremento en municipios del interior o en la costa, pero no proliferando en ciudades importantes, en donde ha sido más rápido el crecimiento de cafeterías y restaurantes.

2. LA PRODUCCIÓN SECTORIAL

La producción del sector de los restaurantes

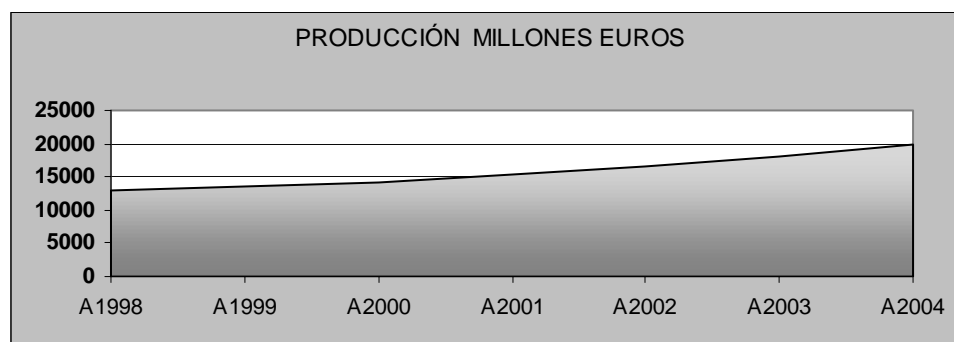
En 2004 se estimaba en España, según el DIRCE, la existencia de 66.259 establecimientos integrados en la tipología de restaurantes, que disponían de 3.98 millones de plazas; produciéndose sobre 1975 un incremento interanual de aquellas del 5%. Los valores señalados ponen de manifiesto la importancia económica de esta actividad.

Teniendo en cuenta las variaciones producidas desde el estudio realizado para la elaboración de la tabla intersectorial de la economía turística de 1992 y del estudio del INE sobre estructura económica del sector de los restaurantes de España, por efecto del:

- Incremento ponderado de la oferta.
- Incremento de los precios en el sector de la hostelería.

La evolución de la producción del sector de los restaurantes en los últimos años responde a los datos recogidos en el cuadro siguiente:

Producción del sector de restaurantes



Se ha calculado un incremento medio del ingreso por plaza del 4,43% entre 2004 y 2003. En consecuencia, si en 2004 los precios del subsector crecieron el 4,9 %, la variación real por plaza del sector fue negativa, prácticamente igual a -0,4%. Es decir, el sector mantuvo una cierta tendencia al descenso real del gasto en el último año.

Interesa señalar, que los restaurantes alcanzaron el 1,32% del total del valor de la producción generada en España en 2004. En 1985, dicho ratio era igual sólo al 1,25%, lo que evidencia un cierto aumento relativo de este sector.

La comparación entre el valor del consumo en restaurantes y el consumo final interior de las familias en bienes y servicios, permite conocer que este sector equivale al 4,22% de aquel y al 3,23% del total del consumo final.

Así mismo, se observa que en el año 2004 el sector originó un gasto/año por habitante de 455 euros presentando un aumento relativo del 5,1%.

Origen

CONCEPTOS	MILLONES EUROS	PORCENTAJE
Productos restaurante	18597	93.0
Servicio educación mercado	80	0.4
Transportes marítimos	20	0.1
Servicios recreativos mercado	60	0.3
Otros sectores	20	0.1
Producción Nacional	18777	93.9
Servicios Importados	---	---
Total oferta restaurantes	18777	93.9
Impuestos netos	1220	6.1
Oferta precios compra	19997	100.0

Aplicación producción

SECTORES DEMANDANTES > 23 MILLONES EUROS	MILLONES EUROS
Sectores de la sanidad	96
Sector de la química	26
Sectores de la educación	22

Sector de la construcción	25
Sector de actividades empresariales y consultoría	73
Administraciones públicas	50
Transporte aéreo	43
Actividades deportivas y recreativas	38
Resto sector productivo	217
Demanda intermedia	590
Consumo de restaurantes de residentes	13911
Consumo de restaurantes de no residentes	4176
Demanda final	18187
Producción nacional	18777
Servicios importados	---
TOTAL DEMANDA DE RESTAURANTES	18777

La producción del sector cafeterías y bares.

Hay que resaltar, que este grupo de actividades económicas en el ámbito de las estadísticas españolas, así como en la base de datos de gran parte de los países desarrollados, ofrece en los procesos de investigación la dificultad de la falta casi absoluta de informaciones y registros serios y completos sobre el proceso productivo. Sin duda, pueden encontrarse muchas razones que justifican la precariedad del inventario estadístico:

- La pequeña dimensión de las empresas.
- La ausencia de un registro oficial centralizado que posea un directorio actualizado de las empresas.
- El cambio que ha tenido lugar sobre tipificación industrial de las empresas, perteneciendo o no a un grupo fiscal, o también, por variaciones de denominación.
- El desinterés por parte de las administraciones por este tipo de actividad económica.
- La heterogeneidad de las empresas y productos encuadrados en el sector analizado.

Por todo ello, así como por otras muchas causas diversas, hoy no existe, de manera desagregada, la información económica que se necesita para poder aplicar adecuadas estrategias de desarrollo en el conjunto del sector.

Partiendo pues, de las estimaciones efectuadas desde la tabla de Origen Destino de la Contabilidad Nacional del INE y de aquellas de la Economía Turística de 1992, sobre el dato conocido del año 1985, se han realizado algunas valoraciones que han hecho posible la actualización y el ajuste de ciertos datos económicos, obtenidos tras un proceso cuidadoso de estimación.

Las ramas productivas integradas en el análisis son:

- Cafeterías en todas sus formas.
- Cafés - bares.
- Tabernas.
- Otras formas de manifestación hostelera ligadas al sector, preferentemente actividades que despachan casi exclusivamente bebidas.

Producción sectores cafeterías, cafés-bares (millones de euros)

AÑOS	TOTAL	CAFETERÍAS	%PART.	CAFÉS-BARES	%PART.
1985	11888	1664	14.0	10224	86.0
1992	28961	4962	17.1	23999	82.9
2000	49163	8835	18.0	40328	82.0
2001	51652	9308	18.1	42344	81.9
2002	54751	10713	19.6	44038	80.4
2003	58256	11356	19.5	46900	80.5
2004	62043	12285	19.8	49758	80.2
▲(1992/1985)%	13.56	16.90		12.96	
▲(1992/2002)%	6.55	7.85		6.26	

Los incrementos responden a la media acumulativa anual del período.

Llama la atención el fuerte crecimiento monetario producido en el período analizado, pues el consumo en los sectores se ha incrementado según la estimación realizada en algo más del 522%, mientras que el conjunto de la economía sólo hizo el 220%.

3. LA RENTA DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

a) El subsector de los restaurantes

La rentabilidad bruta del subsector (excedente de explotación) ha alcanzado la cifra de 5119 millones de euros.

Por otra parte el tratamiento de los estudios sobre valoración del capital bruto invertido en el sector (a precios de reposición), permite la siguiente valoración para el 2004:

- El estudio AMEX/85 a precios de 1987, determinaba un valor contable del capital de 640.000 millones de pesetas.
- El estudio de la secretaría general de turismo sobre estimación del capital y la inversión en los sectores turísticos, estimaba para el subgrupo restante 1,6 billones de pesetas, como valor del sector, extrapolados los resultados a 1987.
- Para el año 2004 podría cifrarse en un valor de 34.000 millones de euros a precios de reposición, el valor del capital del sector de restaurantes, en función del estudio realizado para establecer el diagnóstico del sector turístico español, sobre valor de capitalización de los sectores del turismo (en este caso de los restaurantes).

Aplicando los valores de esta última interpretación, el capital medio a precios de reposición de cada restaurante sería de 510.000 euros y generaría en el sector una rentabilidad bruta del 15,3%, sin deducir los impuestos indirectos netos, las retribuciones por trabajo de no asalariados (fijadas aprox. en 2.000 millones de euros, al imputar un salario medio teórico a los no asalariados de 20.000 euros año). Por lo que podría deducirse, una rentabilidad bruta incluyendo el consumo de capital fijo del 9,2%, que se considera aceptable. No obstante debe recordarse además, que dicha valoración se ha hecho a precios de reposición en establecimientos, que ya han experimentado una adecuada amortización.

Debe señalarse que sólo se pretende con este ejercicio de valoración macroeconómica de la actividad de los restaurantes, acercar la información estadística a la realidad; pero siempre los datos han de considerarse como serias aproximaciones, efectuadas con apoyo de estimaciones derivadas de métodos ya contrastados y consolidados.

b. El subsector de cafeterías y bares

En este caso, es engañoso el coeficiente relativo del excedente de explotación, ya que gran proporción de aquellos excedentes son compensaciones por trabajos de los propietarios y sus familiares, puesto que por la dimensión reducida de las empresas son operadas en gran medida en regímenes de familia.

En conjunto, el sector cafés-bares y cafeterías representó en 2004, aproximadamente, sobre el total de la producción nacional el 4%, lo que equivale a una rama productiva, que aunque ligada al ocio y al descanso, es de gran influencia económica.

c. Evolución de la producción y la renta hostelera en España.

Hay que manifestar que para valorar el volumen de la producción generada por el sector de la hostelería en España, y observar su evolución desde el año 1970, se ha partido del estudio y análisis de diferentes fuentes de información, así como de un conjunto de hipótesis, que ayudan a contrastar los resultados obtenidos en los procesos de cálculo.

El concepto de valor de la producción se ha de identificar como: “El valor económico de los bienes y servicios que son vendidos por el conjunto de los establecimientos del sector.”

Dentro del marco de esta actividad debe entenderse la igualdad entre producción y consumo, y por tanto, la ausencia de almacenamiento. En consecuencia, no se materializa la acción de producir hasta el momento en que el cliente consume el servicio.

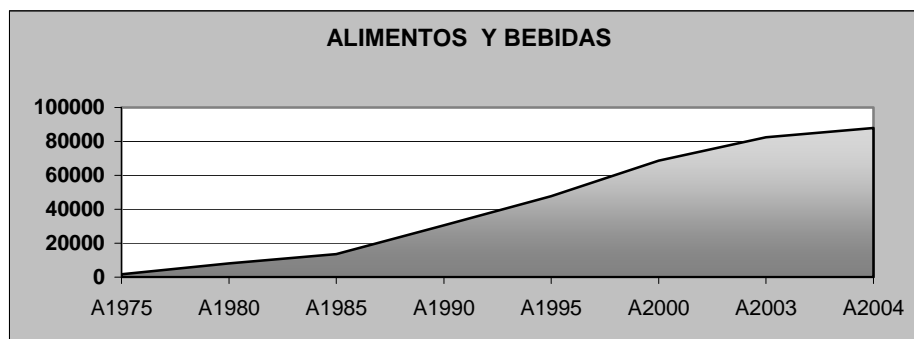
Han sido tres las bases de información utilizadas para llegar a determinar el volumen aproximado del valor de la producción hostelera:

- Contabilidad Nacional (INE).
- Tablas input- output de la economía turística (Instituto de Estudios Turísticos).
- Tablas origen destino (Contabilidad nacional INE). Año 2000.

La información que proporcionan las Tablas permite un análisis más completo, por lo cual va a utilizarse dicha fuente, para valorar la producción, contrastando posteriormente los resultados mediante los datos suministrados por la Contabilidad Nacional. Las tablas Input-Output ofrecen un detalle minucioso de cada uno de los subgrupos de la hostelería, por lo cual el estudio de la importancia de cada uno de ellos puede hacerse de manera parcial.

La recopilación de las tablas publicadas (nacionales y de la actividad turística) estimadas permite la construcción del siguiente cuadro:

**Evolución de la producción del sector de la hostelería
(millones de pesetas).**



Fuente: Tablas input-output de la economía turística.

No cabe duda, que las tasas interanuales estimadas parecen muy altas, pero necesariamente ha de tenerse en cuenta tres factores que han influido decisivamente en el periodo:

- El crecimiento medio de los precios de hostería, por encima del 7% (1985/1997).
- El crecimiento físico de la oferta de servicios.
- El crecimiento real de la calidad del gasto o servicio recibido.

Puede calcularse, que en base a los coeficientes de la TIOT para el año 2004, el consumo medio en hostelería por habitante/ año en España, alcanza la cifra aproximada de 2305 euros (considerando una población efectiva/ año de 44 millones); lo que equivale a un 21,3 % del consumo familiar por habitante; un 4,5% más que en 1997. Sin embargo, no debe olvidarse, que en ese consumo hostelero se integra el consumo en hostelería de las empresas, el consumo turístico hostelero de los no residentes y el consumo de los residentes en el mismo concepto.

De todo el conjunto de informaciones y estadísticas que ofrece el estudio que se ha realizado sobre el sector de la hostelería y especialmente, de los subsectores restaurantes y cafés-bares, conviene resaltar con gran atención la repercusión de esta actividad económica en la formación del VAB.

La presentación de los resultados se realiza con base a la información que ofrecen los datos de la Contabilidad Nacional del INE (Base 1995 hasta el año 2000 y después con base dicho año). El siguiente cuadro ofrece la evolución que ha seguido el impacto de

la hostelería en el conjunto de la economía relacionando de manera biunívoca los valores añadidos brutos (VAB).

Evolución del impacto de la Hostelería en el VAB Nacional (Millones de euros).

AÑOS	VAB. pm (HOSTELERIA)	PIB pm ESPAÑA	%PARTICIPACION	% VAB HOST. SOBRE PRODUC. EFEC.
1985	10097	166120	6.08	49.27
1995	31253	437487	7.15	57.70
2000	43407	630263	6.89	57.50
2002	49773	729004	6.83	58.00
2003	52634	780557	6.74	58.00
2004	57473	837557	6.87	59.00

Se aprecia un hecho objetivo, que manifiesta de manera asombrosa el fuerte impacto relativo del peso de la hostelería en el marco de la economía española; particularmente desde el año 1985, momento en que se cifraba en el 6,08%. Varias razones explican tal circunstancia:

- Acelerado incremento del turismo en sus distintas modalidades (turismo extranjero y turismo interior).
- Alza del nivel de vida de los españoles, que ha impulsado el consumo de servicios de cierta calidad fuera del hogar, como es el caso de los almuerzos en restaurantes y en otros establecimientos de alimentación, así como el mayor consumo en cafés-bares.
- Aumento que ha motivado el crecimiento económico en comidas de empresas y de relaciones públicas, tanto como de otros consumos en establecimientos para colectividades.

Por tanto, puede aceptarse, que este subsector aporta a la economía un valor cercano al 7% y que según la serie de valores observados en el cuadro, mantiene una importante participación en el VAB, manteniéndose en el 2004 una tendencia estable.

Así mismo, la renta o VAB generada por el trabajador del sector puede estimarse en torno a 47000 euros. Este valor parece ser correcto, ya que si se le compara con el que produce cualquier ocupado en el conjunto Sistema se comprueba que por realizar un

menor consumo intermedio, es algo superior a la media del rendimiento del trabajador promedio de la economía española, que ascendió en 2004 a 46500 euros por persona.

2004	VAB	OCUPADOS
HOSTELERIA	57473 millones euros	1.15 millones

2004	PIB	OCUPADOS
ECONOMIA	837557 millones euros	18 millones

4. EL EMPLEO EN EL SECTOR DE LA HOSTELERIA

a. El empleo en el sector de los restaurantes.

Del procesamiento de la información suministrada por el DIRCE, se deduce un empleo asalariado de 327119 trabajadores.

Empleados asalariados por tamaño de la empresa 2004.

NUMERO ASALARIADOS	EMPRESAS
0	12243
1-2	20963
2-6	13847
6-9	8377
9-19	2933
19-49	1394
49-99	250
99-199	87
199-499	32
499-999	12
999-5000	9
+ de 5000	1
TOTAL	60148

Estos datos significa *5,44 trabajadores asalariados por empresa*, lo que se traduce en que se ha reducido en el 3,2% el número de contratados asalariados. Por otra parte se

deduce del análisis de la EPA, un número de empleados no asalariados en el sector de los restaurantes de 168335 personas. Esto equivale a un empleo total en el subsector de 495.454, o 8,2 ocupados por empresa de restauración. Si se analiza el empleo total por establecimiento o local, el número de trabajadores por establecimiento sería igual a 495.454 entre 65.959. Es decir, 7,6 empleados.

b. El empleo en el sector de la hostelería.

El estudio del empleo en la hostelería es complejo y plantea ciertas inconsistencias en las informaciones manejadas. Las estadísticas son escasas y poco rigurosas, y es necesario hacer un esfuerzo de recopilación de todas las fuentes, para deducir de ese proceso información consistente.

En general, se habrían de considerar cuatro razones que impiden contar con un adecuado inventario estadístico al respecto:

- Complejidad de la naturaleza de las explotaciones que integran el sector, fuertemente diversificado en los productos y heterogéneo en las necesidades de empleo; confusión entre asalariados fijos, asalariados fijos discontinuos, eventuales y no asalariados.
- Despreocupación de las asociaciones y administraciones por poseer un sistema de información estadística completo y actualizado.
- Existencia de una economía sumergida.
- Intenso proceso estacional, que dificulta el mantenimiento de plantillas fijas regulares.

Además, los análisis estadísticos proyectan la difusión de los datos de manera confusa, ya que se identifican en los diversos trabajos conceptos a veces diferentes:

- Población ocupada como media anual.
- Puestos de trabajos existentes o plantillas completas.
- Empleo en el sector, incorporando total de personas empleadas.
- Población asalariada.

Se comprende, que el tratamiento y valoración diferenciada del empleo en la época punta respecto al período de baja estación, ofrece resultados muy dispares, por lo que nuevamente se introduce otro elemento de dispersión en los datos.

El empleo en el sector hostelero

	NUMERO	ASALARIADOS	NO ASALARIADOS
Altas Seguridad Social *	1208695	897157	311538
DIRCE (2005)	1325036	983442	341594
EPA (3T.2004) ocupados **	1176000	852600	323400
Según TIOE INE ***	1176000	852600	323400

*Valor medio agosto 2004. Empleo equivalente. Tabla de análisis intersectorial.

**Sobre los resultados de la EPA de 2000 se observa un incremento del 22.8 % en el número de ocupados.

***El número de activos del sector según la EPA, para el año 2004 es igual a 1433700 en el tercer trimestre como promedio del periodo.

En el cuadro se han querido reflejar cuatro fuentes existentes que permiten establecer una cierta comparación relativa, ya que las cifras difieren sustancialmente, al oscilar desde el menor valor del resultado del análisis de la tabla intersectorial y del INE, que trabaja con la unidad de empleo equivalente año - a los resultados obtenidos del tratamiento de los datos del DIRCE, que prácticamente alcanzan 1.325.000 puestos de trabajo en el momento "pico". Es decir, una diferencia de 150.000 puestos de trabajo.

Entendemos también, que los valores de la EPA no son reflejo auténtico del empleo, ya que no llegan a deducir los ocupados en el momento de mayor producción con el empleo eventual e incluso con el marginal.

Estructura empleo por sectores (2003)

	ALOJAMIENTO	RESTAURANTES, CAFES ...
Seguridad Social	277000	932000
DIRCE	373000	952000
Encuesta TIOE.INE	259000	917000

Como se observa, separando al personal que potencialmente puede estar empleado en los sectores de la hostelería, el ocupado en el resto de la hostelería debe alcanzar en 2004 una cifra algo superior a los 930.000 personas en el momento "pico".

Ahora bien, considerando el crecimiento que se ha producido en los últimos años en el número de establecimientos del sector, un análisis crítico de la capacidad

generadora de empleo del sector, demostrará la reducida incorporación de nuevos empleos que ha tenido lugar, si se compara con los registros de 1990 o los anteriores.

No obstante hay que poner de manifiesto, que la EPA fija en el año 2004 la media anual de la población activa en hostelería- ocupada o no- en 1.200.000 personas, con un crecimiento sobre 2000 del 28%. Cifra algo inferior a la del DIRCE 2005.

Teniendo en cuenta los comentarios señalados y las valoraciones realizadas para el 2004, la producción por empleado en el conjunto de la hostelería española - considerando el valor del empleo de la EPA- puede estimarse próxima a los 84.000 euros, aceptando la hipótesis a la baja de 1.200.000 ocupados; rendimiento superior a la media del empleo ocupado en el total de la economía española(80.000 euros). Esto justifica nuestra hipótesis de infravaloración del dato de la EPA. Debiendo aceptarse como la mejor hipótesis, lo que alcanza la cifra de 1.250.000 de trabajadores ocupados en el sector hostelero, con una producción por empleo de 80.000 euros.

Conclusiones

A modo de resumen es conveniente destacar los hechos más significativos de este trabajo, especialmente, los que se refieren a la evolución que han seguido durante el año 2004, los sectores que integran la rama productiva de la hostelería.

Pero antes de esas conclusiones esquemáticas, que presentarán la evolución más reciente, se ha de destacar un conjunto de circunstancias de carácter cualitativo significativas, y sobre todo, que esos condicionantes han de considerarse como elementos representativos y determinantes en el sistema económico y social español.

La hostelería es en la actualidad un *sector de importante valor económico en la estructura económica española*, que alcanza valores cercanos al 7%, en cualquiera de las macro magnitudes relacionadas. No es por tanto un pequeño sector, que colabora en el crecimiento y riqueza nacional sino una actividad de significativo empuje y multiplicadora de otras ramas productivas.

Ahora bien, no ha de olvidarse el papel social de su desarrollo ya que por medio de la hostelería se influye muy positivamente en tres dimensiones sociales también muy importantes:

- Hace posible el desarrollo turístico español, imposible sin el peso que tiene la hostelería.
- Contribuye decisivamente al mantenimiento del empleo, asalariado y autónomo.
- Favorece los comportamientos y prácticas del ocio de los españoles.

El *sector de la hostelería se encuentra muy atomizado*, existiendo en España cerca de 300.000 empresas y más de 330.000 locales o establecimientos dedicados a la producción de esta clase de servicios. Lo que arrastra una demanda de trabajo, que en los meses picos del turismo, emplea a más de un millón cien mil personas.

Por otra parte, otra conclusión hay que mencionar, es la falta de sistemas completos y consistentes de recopilación de información estadística, destacando la precariedad de los datos económicos en particular el caso de los cafés y los bares, como se manifiesta analizando los resultados de la encuesta INE del año 2003 y como se contrasta igualmente interpretando los valores de la evolución de los precios del sector.

Con relación a los precios, es conveniente apuntar el proceso ciertamente alcista de los precios de la rúbrica 56 del IPC, que se proyecta especialmente en el epígrafe restaurantes y cafés y bares con una tendencia inflacionista grave.

Por último, refiriéndonos al comportamiento sectorial durante el último año, se deben destacar diversas informaciones puntuales concretas. Con relación al crecimiento sectorial los datos han sido los siguientes:

	NUMERO ESTABLECIMIENTOS %	PRODUCCIÓN CORRIENTE %
Restaurantes	0.7	10.1
Bares	-0.3	8.2
Cafeterías	2.7	6.1

En conjunto, se ha estimado un crecimiento de la hostelería en términos reales, considerando como unidades productivas las plazas del 4.5% durante el año 2004, que comparando con el incremento de la economía en su conjunto, especialmente con la cuenta de producción (3.1% de crecimiento), se demuestra una mayor aceleración en la hostelería, especialmente impulsada por el alza de los niveles de consumo de las familias.

Hay que señalar así mismo, que con relación a la participación en el PIB, el sector de la hostelería, tras haber incorporado las correcciones adecuadas, contribuye a la riqueza

con un valor del 6,87%, algo más que en la producción. Todo ello equivale a que debe de ser reconocido como un sector básico en el Sistema Económico Español. Que no es una actividad complementaria y que no debe seguir siendo identificada como una forma de producción ligada a lo frívolo e inconsciente.

La hostelería es un sector de la economía fundamental, pero debe aceptar la necesidad inmediata de aplicar diferentes estrategias de política económica, entre las que destacan de manera muy determinante: el esfuerzo por la tecnificación y la innovación; la mejora de los procesos de preparación y promoción en el empleo, mediante la formación continua, la necesidad de aplicar sistemas de gestión de costes que eviten el mantenimiento del alza excesiva de los precios por encima del IPC, actuaciones de superación de la calidad ofrecida, y por último y no menos importante, llevar a cabo la prevención de riesgos laborales evitando así pérdidas económicas y personales.

2.3. ANTECEDENTES SOBRE SINIESTRALIDAD EN EL SECTOR

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1996, hasta diciembre de 2004 se han producido 8.110.259 accidentes de trabajo con baja en jornada laboral (han aumentado un 38%), 120.295 accidentes graves y 13.349 mortales. Por sectores, 372.172 en agricultura; 2.213.895 en industria; 1.810.221 en construcción y 3.136.243 en servicios.

Como podemos observar en la siguiente tabla, España se encuentra a la cabeza del nº de accidentes laborales dentro de la Unión Europea.

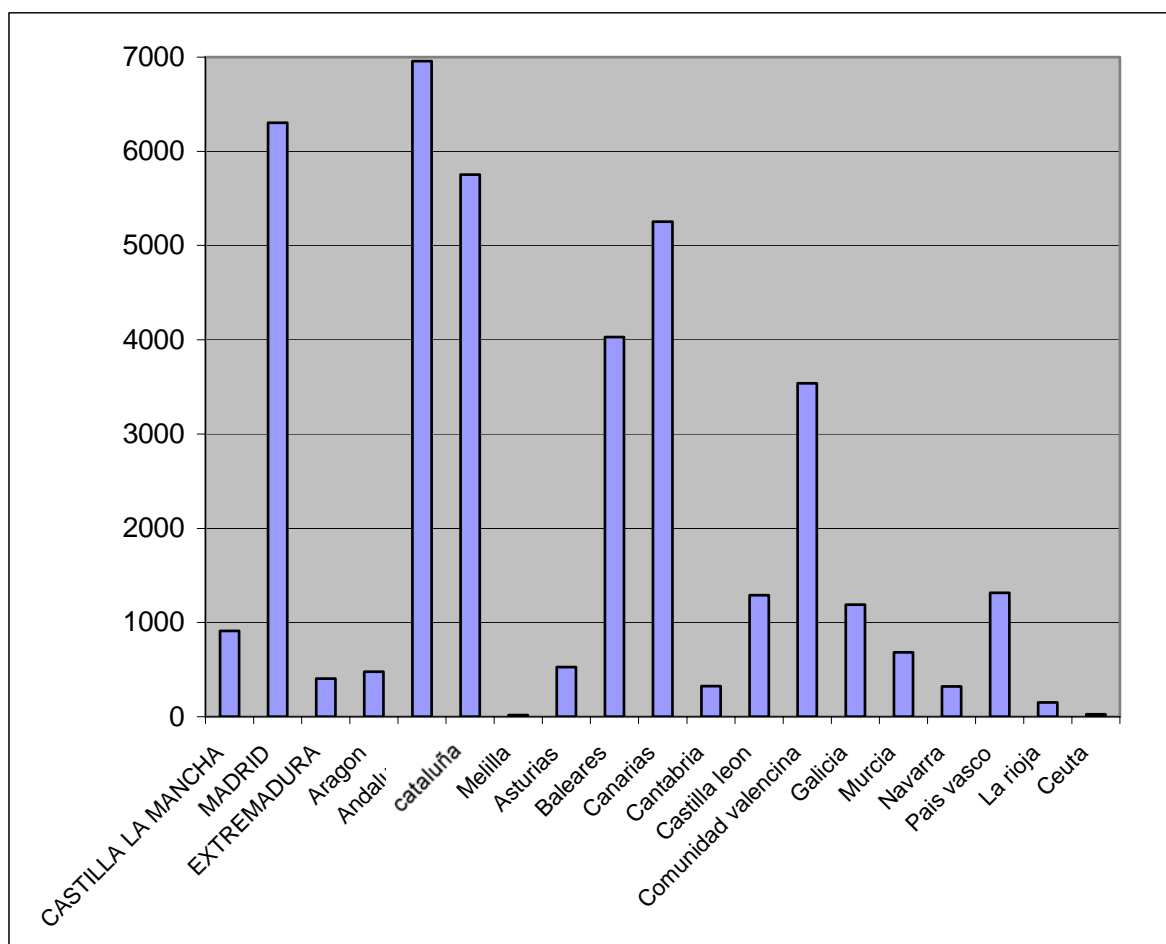
Accidentes de trabajo en Europa con baja en jornada laboral			
(incidencia sobre 100.000 ocupados- Datos EUROSTAT, año 2002)			
Total de Accidentes		Casos Mortales (*)	
España	6.728	Portugal	9
Luxemburgo	5.131	Austria	5,1
Portugal	4.986	España	4,3
Francia	4.887	Grecia	3,8
Alemania	4.082	UE/12(área euro)	2,9
UE/12(área euro)	4.054	Bélgica	2,6
Bélgica	3.685	Francia	2,6
UE/15	3.536	Irlanda	2,6
Italia	3.387	UE/15	2,5
Finlandia	2.914	Alemania	2,5
Austria	2.788	Luxemburgo	2,4
Dinamarca	2.630	Italia	2,1
Grecia	2.441	Dinamarca	2
Gran Bretaña	1.585	Finlandia	2
Holanda	1.442	Holanda	1,9
Suecia	1.347	Gran Bretaña	1,3
Irlanda	1.204	Suecia	1,2

(*) excluidos los accidentes de carretera o sobre cualquier medio de transporte.

Desde Enero a septiembre de 2005 a nivel nacional se han contabilizado los siguientes accidentes, clasificándose en leves , graves y mortales.

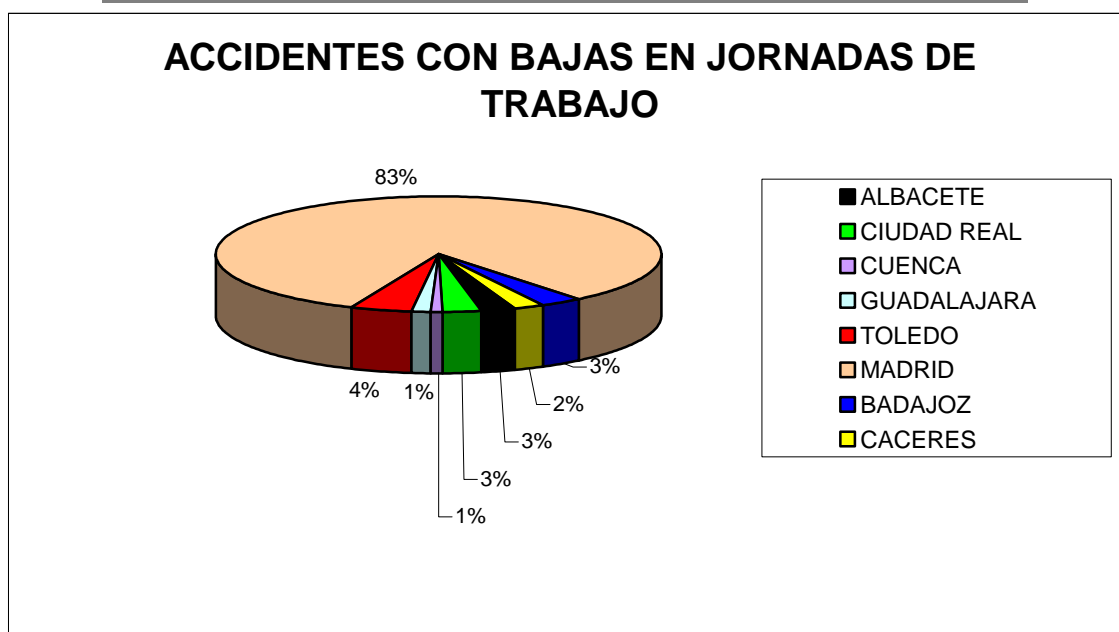
	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL
CASTILLA LA				
MANCHA	909	2	0	911
MADRID	6269	33	2	6304
EXTREMADURA	401	3	0	404
Aragón	476	0	0	476

Andalucía	6.902	52	2	6.956
Cataluña	5.701	48	3	5.752
Melilla	17	0	0	17
Asturias	523	3	2	528
Baleares	4.001	25	2	4.028
Canarias	5.241	13	1	5.255
Cantabria	317	9	1	327
Castilla león	1.285	6	0	1.291
Comunidad Valenciana	3.523	16	0	3.539
Galicia	1.171	17	0	1.188
Murcia	681	1	1	683
Navarra	316	4	0	320
Pais vasco	1.305	9	0	1.314
La rioja	151	0	0	151
Ceuta	26	0	0	26
TOTALES	39215	241	14	39470



En relación a las provincias incluidas en el estudio podríamos hacer una gráfica representativa de la distribución en porcentajes de los accidentes totales con baja que se han producido entre Enero y Septiembre de 2005:

ACCIDENTES CON BAJAS EN JORNADAS DE TRABAJO				
PROVINCIAS	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES
ALBACETE	192	192	0	0
CIUDAD REAL	204	203	1	0
CUENCA	74	74	0	0
GUADALAJARA	109	109	0	0
TOLEDO	332	331	1	0
MADRID	6.304	6.269	33	2
BADAJOS	240	238	2	0
CACERES	164	163	1	0



Se puede establecer una relación entre el número de establecimientos y accidentes que se han producido. Teniendo en cuenta que el número de establecimientos censados hasta septiembre del 2005 son 66.259, y el número de accidentes contabilizados hasta la misma fecha es 39.470, tendremos:

COMUNIDAD AUTONOMA	Nº ESTABLECIMIENTOS	DE % PARTICIP.	Nº ACCIDENTES	DE % PARTICIP.
CASTILLA LA MANCHA	2415	3,60%	911	2,30%
EXTREMADURA	1315	1,98%	404	1,02%
MADRID	7571	11,43%	6304	15,97%

El alto nivel de accidentes registrados en el sector de hostelería nace del elevado nº de empresas (de ahí que Madrid tenga un mayor porcentaje lineal de accidentes), del reducido tamaño de las mismas, del alto nivel de trabajadores temporales en el sector, que conlleva a su vez, a un alto índice de rotación en los puestos de trabajo y a bajos

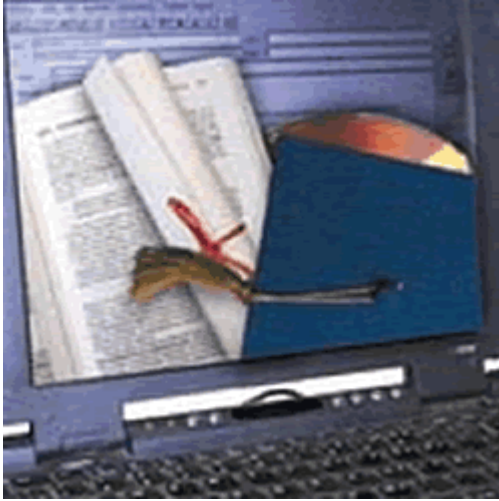
niveles de cualificación exigidos (aumentado por la integración de inmigrantes, siendo éste un colectivo especialmente sensible). Este último apunte hace destacarse a Madrid como una de las comunidades con mayor porcentaje relativo.

Pero no hay que olvidarse, que sobre todo, el número de accidentes son debidos a la falta de conciencia preventiva tanto por parte del empresario como de los trabajadores.

Es importante resaltar que en el sector no sólo se producen accidentes de mas o menos gravedad, sino que también se producen accidentes mortales. Durante el año 2004 se produjeron en nuestro sector un total de 17 accidentes mortales a nivel nacional, y de Enero a septiembre de este año se han contabilizado por ahora 14.

Estos datos nos indican que es fundamental para nuestro sector de actividad, tratar con suma seriedad y preocupación el ámbito de la seguridad y salud de nuestros trabajadores.

3.METODOLOGÍA DE ANÁLISIS



La metodología empleada en el desarrollo del estudio-diagnóstico ha constado de tres fases que a continuación expondremos; se detallarán igualmente las herramientas metodológicas utilizadas y los procedimientos de trabajo en las sucesivas fases.

Las tres fases en las que se ha apoyado la metodología del estudio han sido:

- 3.1. Fase Documental
- 3.2. Fase de Trabajo de Campo
- 3.3. Fase Analítica

3.1. Fase Documental

Esta fase se ha centrado en la recopilación exhaustiva, clasificación y análisis de fuentes de información secundaria (estadísticas y documentales) con información referente a la estructura sectorial, mercado de trabajo, las particularidades de la seguridad laboral y la prevención de riesgos laborales en el municipio y siniestralidad, entre otros aspectos. Se han tenido en cuenta los estudios y puntos de vista, tanto de los Agentes Sociales, como de los distintos departamentos implicados de las Instituciones Central, Autonómica y Municipal, sin obviar los datos estadísticos y económicos de Departamentos específicos de entidades bancarias, lo que ha permitido realizar la clasificación de las fuentes documentales mediante una visión global e integral de todos los elementos que en la actualidad integran el panorama de la Prevención de Riesgos Laborales.



3.2. Fase de trabajo de campo

Esta fase de trabajo de campo se ha entendido desde dos técnicas intrínsecamente relacionadas para su posterior utilización en el análisis y desarrollo de resultados: técnicas cuantitativas y cualitativas.

Para el desarrollo de ambas técnicas se han utilizado una serie de herramientas metodológicas, entendidas como las idóneas para obtener los resultados que se esperaban de la fase de trabajo de campo. Éstas han sido :

- Cuestionario para la recogida de datos e información directa mediante las encuestas a realizar
- Entrevista guiada para la utilización por parte del equipo técnico en las
 - Reuniones de grupo empresarios - técnicos

Estas herramientas han sido previamente puestas a prueba mediante realización de pruebas piloto que han podido facilitar al equipo técnico la eficacia de su utilización en el desarrollo del Estudio para lograr los objetivos pretendidos.

3.2.1. Investigación Cuantitativa

Como ya hemos detallado, la herramienta utilizada para la investigación cuantitativa del estudio se ha basado en un cuestionario-encuesta (Check-list) realizado por el equipo técnico para la recogida de resultados que se han basado en una muestra de 2210 encuestas realizadas mediante una muestra de empresas de hostelería y restauración de la Comunidad de Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura. Las unidades muestrales se han elegido siguiendo criterios de selección dirigidos, con especial incidencia a las microempresas y a las de mayor tasa de siniestralidad.

La selección muestral realizada ha sido trietápica:

- Primera etapa: Estratificación del territorio
- Segunda etapa: Por tasa de accidentalidad
- Tercera etapa: Tamaño de las empresas

Entendiendo la importancia que las respuestas dadas a las preguntas de las encuestas tenían para el desarrollo del estudio y, para lograr la mayor veracidad y fiabilidad, los técnicos superiores en prevención de riesgos laborales han cumplimentado directamente la checklist una vez visitada la empresa, siempre que el empresario y/encargado lo haya permitido. La encuesta se ha realizado a empresarios, trabajador-encargado o, en su caso, responsable de Recursos Humanos y, en el caso de existir, responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

El diseño de la encuesta ha permitido elaborar un cuestionario estructurado rápido y fácil para el técnico y su interlocutor, en la cual se han recogido datos importantes de la empresa tales como:

- ✓ Tamaño
- ✓ Actividad
- ✓ Cualificación y Cuantificación de la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la empresa
- ✓ Existencia/Ausencia de medidas preventivas en la estructura laboral e internade la empresa.
- ✓ Adopción de medidas

Esta investigación cuantitativa ha permitido recoger información directa de la situación de las empresas encuestadas con respecto a su posición actual en la Prevención de Riesgos Laborales; de este modo, se han podido detectar las carencias de forma directa para poder ser recogidas posteriormente en el desarrollo del Estudio y aquellos puntos fuertes que se hayan podido encontrar en algunas empresas respecto de PRL.

3.2.2. Investigación Cualitativa

Sobre la base de la herramienta utilizada en la investigación cualitativa (Check-list) y en base a los resultados obtenidos de la tabulación de las encuestas a las empresas seleccionadas, se preparó el desarrollo de la Investigación Cualitativa utilizando, además, una herramienta que, apoyándose en los resultados de las encuestas, permitiese el contacto directo con los empresarios y los técnicos encargados de la recogida de información : Entrevista guiada por parte del equipo técnico.

El objetivo del equipo técnico mediante la entrevista guiada era su utilización para la planificación y desarrollo de las reuniones de grupos que han variado en número, según las zonas de actuación del equipo. Si bien, el apoyo que este equipo técnico presta a las empresas cuenta con unas características de atención continua y de apoyo a la misma, en el momento en que ésta la solicite, las reuniones de grupo se han considerado una herramienta de trabajo imprescindible para, una vez analizados los resultados parciales que de la investigación cuantitativa se iban obteniendo y con el fin de proceder a poner en marcha las medidas correctoras necesarias, se convocaban a las empresas a las reuniones periódicas atendiendo a su especial situación en los temas acordados con su ámbito de actuación (sectorial, ocupacional y prevención de riesgos laborales).

Entrevistas guiadas - Reuniones

El número de reuniones realizadas entre la selección de empresarios entrevistados y el equipo técnico responsable del Proyecto, ha variado según el ámbito regional de actuación. De tal modo que por Comunidades Autónomas, las reuniones realizadas han sido:



- ✓ COMUNIDAD DE MADRID: 4 reuniones
- ✓ CASTILLA LA MANCHA: 3 reuniones
- ✓ EXTREMADURA: 2 reuniones

En estas reuniones de seguimiento estaban presentes el equipo técnico de la Comunidad Autónoma, el Jefe del Proyecto y los empresarios seleccionados y convocados a las mismas. A través de las mismas, se valoraba la situación actual de las empresas en cuanto a la prevención de riesgos laborales y el equipo técnico hacía una exposición real de los datos obrantes en su poder, exponer los puntos de inflexión en los que le interesaba hacer mayor énfasis, además de transmitir a los empresarios la necesidad de utilización del centro de documentación online, como un elemento esencial de apoyo en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la empresa.

Se entienden como suficientes el número de reuniones realizadas que han cumplido con los objetivos previstos que era la de obtener la información cualitativa necesaria para el desarrollo del Estudio-Diagnóstico además de poder contar con un escenario real con todos los agentes implicados.

La información obtenida en la utilización de las técnicas cuantitativas y cualitativas ha permitido efectuar un análisis y la validación de la información obtenida, que ha sido plasmado en el desarrollo de sendos informes de análisis, cuyos resultados más relevantes han sido incorporados al Estudio realizado.



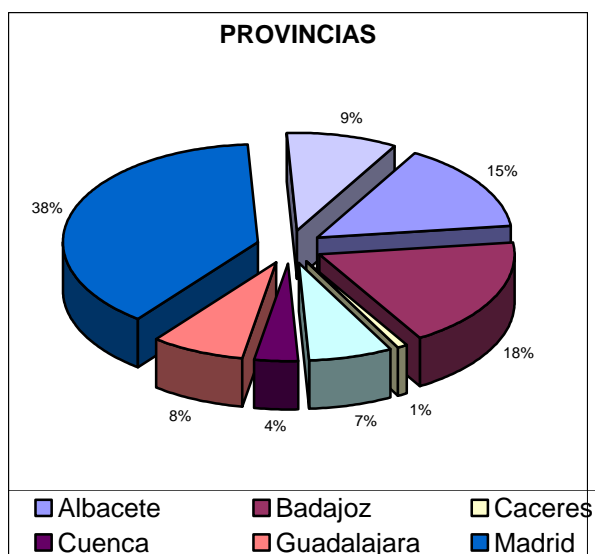
Universo, selección y tamaño de la muestra.

- Las provincias seleccionadas son:
 - Madrid
 - Cuenca/ Toledo / Ciudad Real/ Albacete y Guadalajara.
 - Cáceres y Badajoz
- El universo del estudio, a efectos de fijar la muestra y su distribución, ha sido de 2210 empresas clasificadas con los códigos de CNAE 553 y 554.
- Tamaño de la muestra: el criterio de proporcionalidad con base en el tamaño fue variado de acuerdo a algunos de los aspectos considerados relevantes desde el punto de vista de los riesgos. Las empresas más pequeñas han tenido preferencia dado que suponen la mayoría del sector.
- **Punto de muestreo**

La tipología y estructura de la muestra de empresas entrevistadas, con un tamaño muestral de 2210 empresas, queda definida por los siguientes datos:

Distribución Territorial de las Empresas

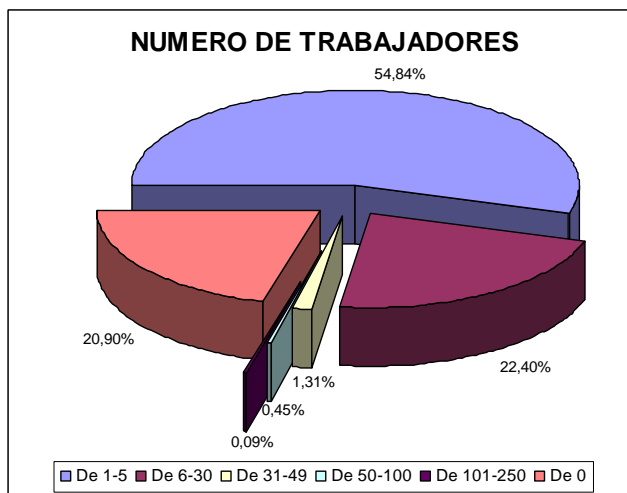
	Nº de empresas	%
Albacete	326	14,75
Badajoz	404	18,28
Cáceres	18	0,81
Ciudad Real	154	6,97
Cuenca	81	3,67
Guadalajara	171	7,74
Madrid	856	38,73
Toledo	200	9,05
Totales	2210	100



La selección muestral por provincias se ha basado en el nº de empresas que habían solicitado su participación en el proyecto a través de las asociaciones provinciales existentes.

Distribución de las empresas según tamaño

	Centro de Trabajo	%
De 1-5	1212	54,84
De 6-30	495	22,4
De 31-49	29	1,31
De 50-100	10	0,45
De 101-250	2	0,09
De 0	462	20,9
Totales	2210	100



La mayoría de las empresas se encuentran en la franja de 1 a 5 trabajadores, dado que es, por un lado el nº de trabajadores más habitual en el sector y, por otro lado, son las empresas que en mayor medida necesitan asesoramiento en PRL.

Por Actividad:

	Encuestas	%
BAR	1370	61,99
RESTAURANTE	840	38,01
Totales	2210	100

3.3. Fase analítica

La fase analítica ha consistido en una conjugación de la fase documental, con el tratamiento estadístico, con técnicas bivariantes de los datos cuantitativos, así como en la síntesis analítica de la información cualitativa contenida en las entrevistas en profundidad a las empresas y reuniones entre miembros de la asociación, incluyendo el jefe de proyecto, por parte de un equipo consultor especializado. Como resultado se ha procedido a la elaboración de los resultados dirigidos a la consecución de los objetivos señalados.

4. RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



En este apartado recogemos un resumen de los datos recogidos en las check-list por nuestros técnicos en PRL.

La información se estructura en 3 grandes áreas.

1. Conocimiento de la normativa e información general.
2. Implantación de la Gestión de Prevención.
3. Condiciones de Seguridad de las instalaciones.

CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA E INFORMACIÓN GENERAL .

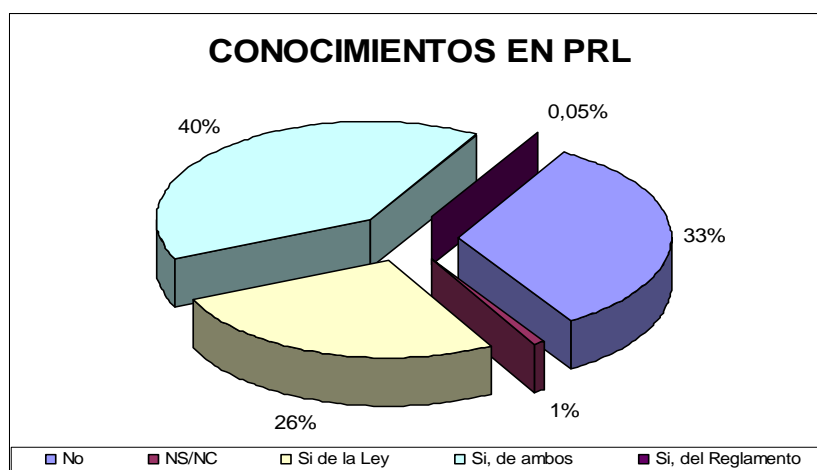
A pesar de que la legislación básica fue publicada hace ya 10 años, aun cabe que nos sigamos preocupando por el nivel de conocimiento de la legislación que existe en las empresas.

Es fundamental para nuestro estudio cuantitativo, y para hacer un diagnóstico de la situación de los Bares, Restaurantes y Cafeterías de las Comunidades Autónomas de Madrid, Extremadura y Castilla la Mancha, empezar analizando si conocen la Legislación básica en Prevención de Riesgos Laborales.

Conocimiento sobre la legislación.

Ante la pregunta sobre el conocimiento de la legislación las empresas han contestado lo que se recoge en la siguiente tabla.

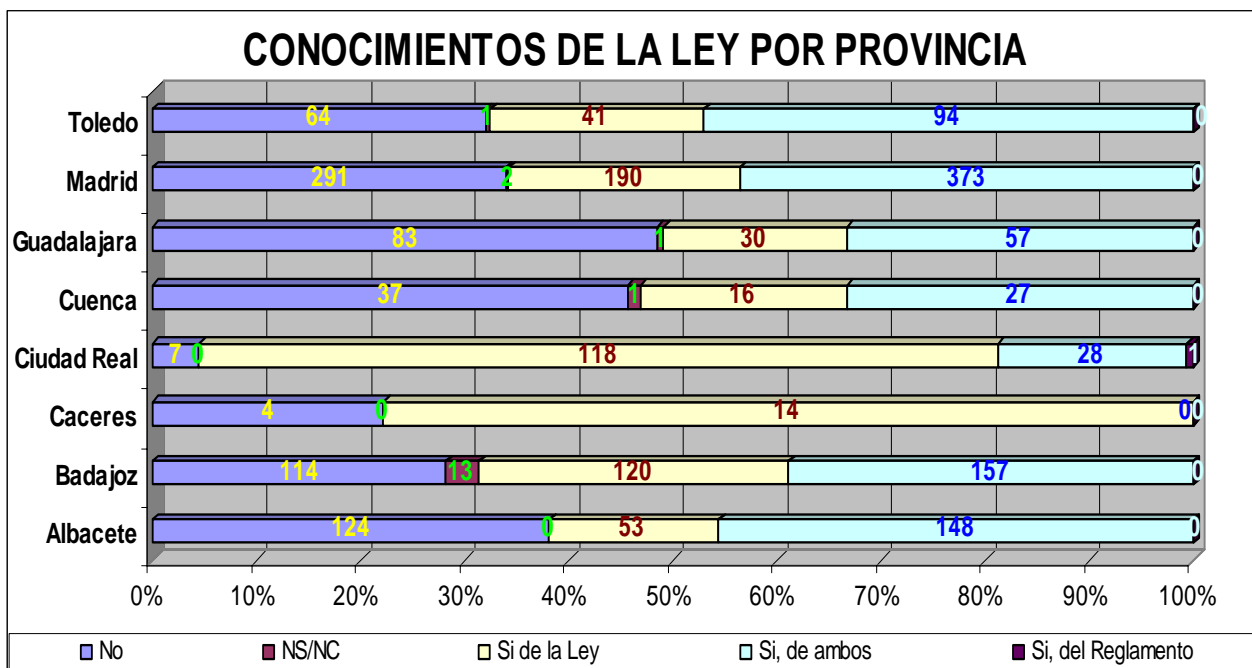
	Encuestas	%
No	724	32,76
NS/NC	18	0,81
Si de la Ley 31/95	582	26,33
Si, de ambos	885	40
Si, del Reglamento	1	0,05
Totales	2210	100



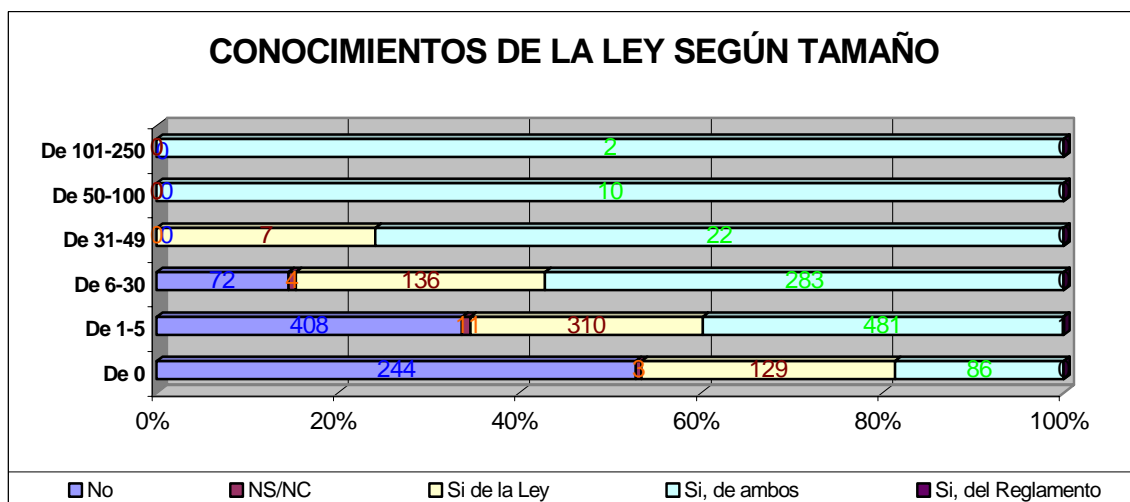
Analizando la gráfica podemos observar que el 26% de las Empresas entrevistadas afirman tener conocimiento de la existencia de la ley 31/95 de PRL y un 40% más conoce también el Reglamento de los Servicios de Prevención. Pero el dato más destacable es que todavía *un 33% continúan sin conocer la normativa*.

Y si estos datos los trasladamos a las Provincias se sigue observando que todavía son muchas las Empresas que no conocen la legislación básica, y como puede verse en la siguiente tabla el porcentaje de SI superan en todas las Provincias al del NO. Pero donde menos conocimientos tienen son en Guadalajara y Cuenca. Y por el contrario el mayor conocimiento de la normativa son de mayor a menor las siguientes: Ciudad Real, Cáceres, Badajoz, Toledo, Madrid y Albacete.

	No	%	NS/NC	%	Si de la Ley	%	Si, de ambos	%	Si, del Reglamento	%	Total	Total %
Albacete	124	38,15	-	-	53	16,31	148	45,54	-	-	325	100
Badajoz	114	28,22	13	3,22	120	29,7	157	38,86	-	-	404	100
Cáceres	4	22,22	-	-	14	77,78	-	-	-	-	18	100
Ciudad Real	7	4,55	-	-	118	76,62	28	18,18	1	0,65	154	100
Cuenca	37	45,68	1	1,23	16	19,75	27	33,33	-	-	81	100
Guadalajara	83	48,54	1	0,58	30	17,54	57	33,33	-	-	171	100
Madrid	291	34	2	0,23	190	22,2	373	43,57	-	-	856	100
Toledo	64	32	1	0,5	41	20,5	94	47	-	-	200	100



Por último, considerando el tamaño de la Empresa, a medida que tienen más trabajadores también se incrementan los conocimientos en prevención de Riesgos laborales. Como datos más significativos obtenemos que son las empresas que no tienen trabajadores las que menos conocen la ley, y en las Empresas de 1 a 5 trabajadores el 34% afirman no conocer la legislación.

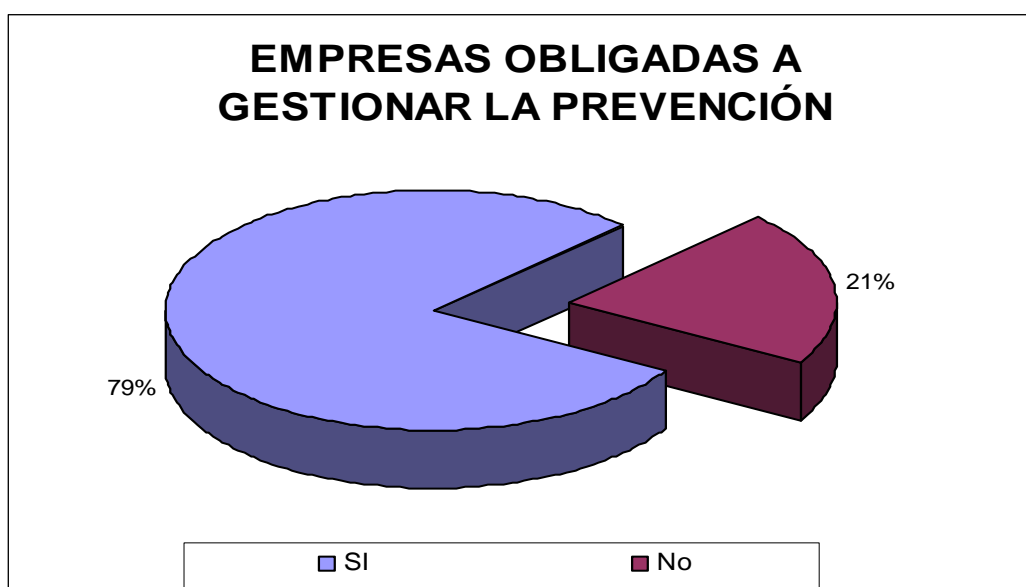


Obligación de gestionar la prl.

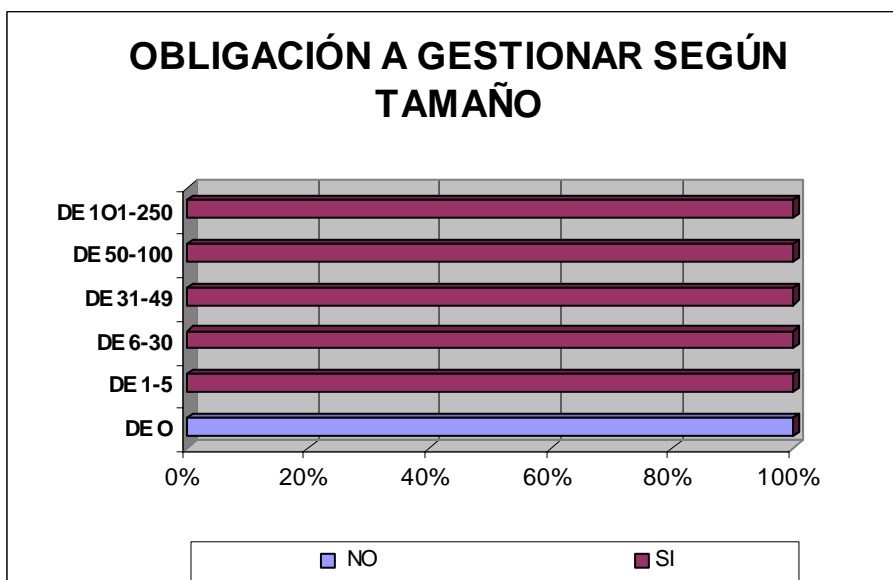
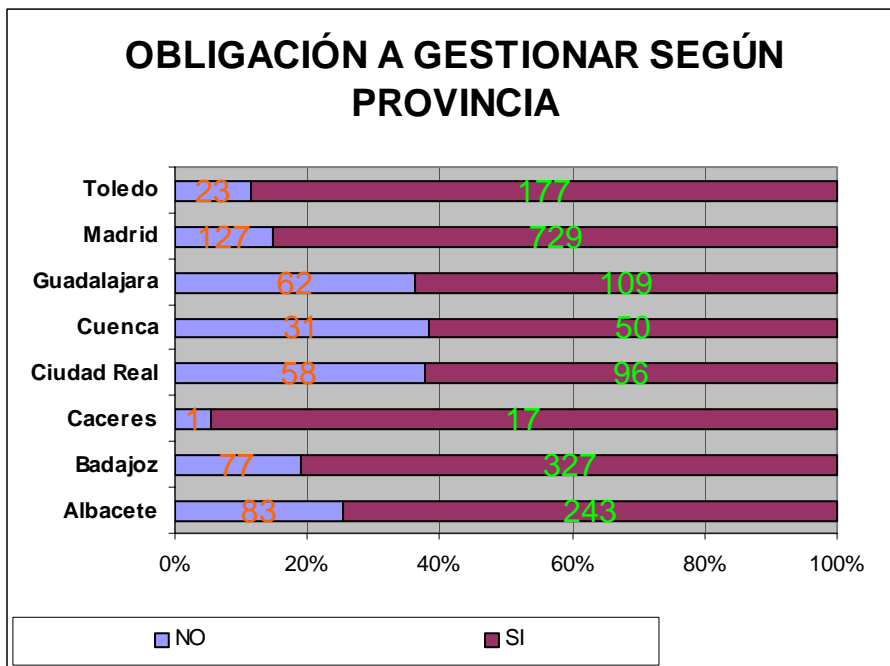
La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todas las Empresas que tengan 1 o más trabajadores a gestionar la Prevención de Riesgos laborales, excluyendo a los que son Autónomos.

En la siguiente tabla y gráfica vemos que 1748 (79%) de las empresas visitadas están obligadas a realizar la gestión de la prevención. Por el contrario, 462 empresas (21%) no están obligadas a realizarla dado que se trata de trabajadores autónomos.

	Encuestas	%
SI	1748	79
No	462	21
Totales	2210	100



En todas las Provincias es superior el porcentaje de empresas obligadas a gestionar la prevención frente a las que no, destacando Toledo con un 88%, Madrid con un 85% y Badajoz con un 80%. Y por el contrario, ha sido en Cuenca (38%), Ciudad Real (37%) y Guadalajara (36%) donde más trabajadores Autónomos se han visitado.



Se observa perfectamente en la siguiente gráfica que los Autónomos no están obligados a gestionar la prevención y a partir de un trabajador si. Y en un 69% corresponde a un tamaño de 1 a 5 trabajadores.

Modalidad de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

El RD 39/ 1997 hace referencia a las distintas modalidades organizativas que puede adoptar el empresario (asunción por el propio empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio o mancomunado, servicio de prevención ajeno) y están en función del número de trabajadores al igual que los Delegados de Prevención. Ver cuadro siguiente:

Nº - TRABAJADORES	DELEGADOS PREVENCIÓN	COMITÉ SEG. Y SALUD ⁽¹⁾	SERVICIO DE PREVENCIÓN
1-5	-	NO	Empresario/Trabajador/S. P. ajeno
6-30	1 (Delegado de Personal)	NO	Trabajador /S.P. ajeno
31-49	1	NO	Trabajador/S.P. ajeno
50-100	2	Sí	Trabajador/ S. P. ajeno
101-250	3	Sí	Trabajador / S. P. ajeno
251-500	3	Sí	Trabajador /S.P.propio ⁽²⁾ /S.P. ajeno
501-1000	4	Sí	S.P. propio/S.P. ajeno
1001-2000	5	Sí	S.P. propio/S.P. ajeno
2001-3000	6	Sí	S.P. propio/S.P. ajeno
3001-4000	7	Sí	S.P. propio/S.P. ajeno
> 4000	8	Sí	S.P. propio/S.P. ajeno

⁽¹⁾ Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.

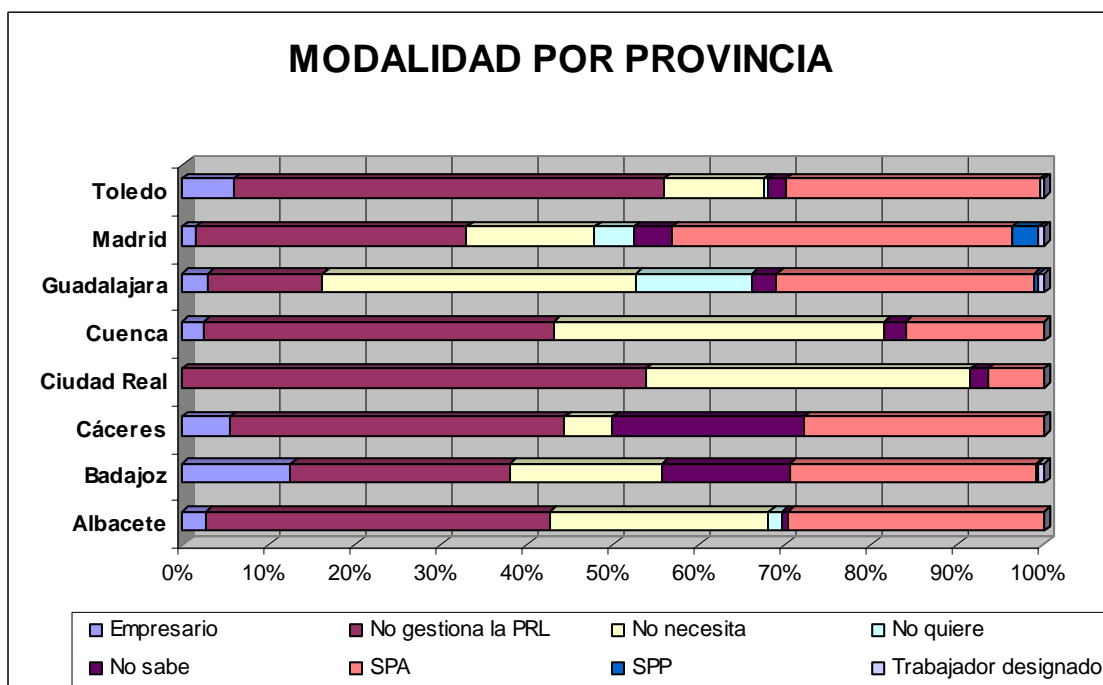
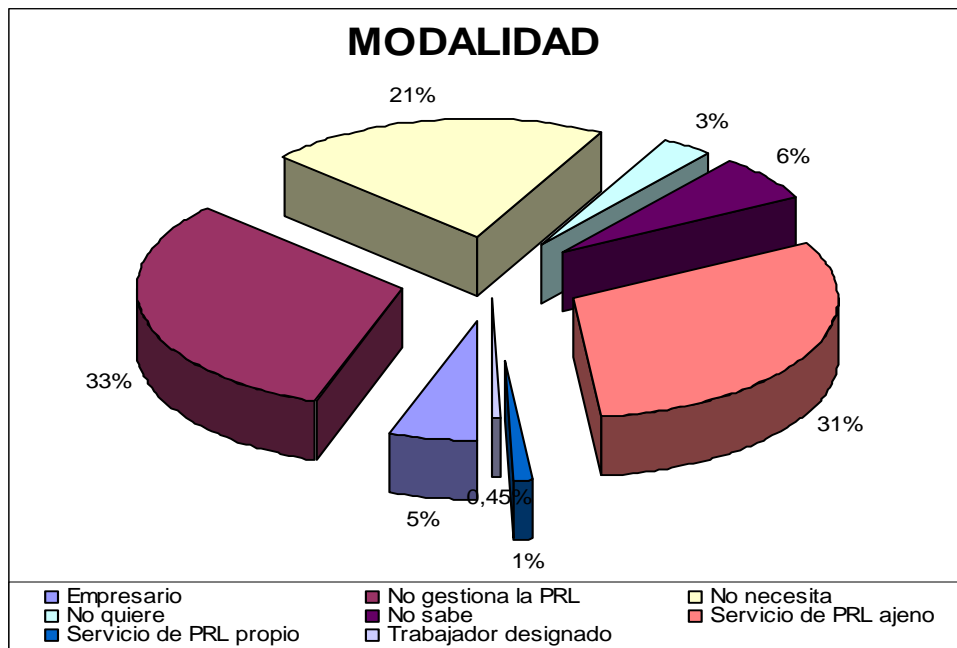
⁽²⁾ Para empresas que pertenezcan al ANEXO I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997)

La situación con respecto a la modalidad de gestión de la prevención es la siguiente:

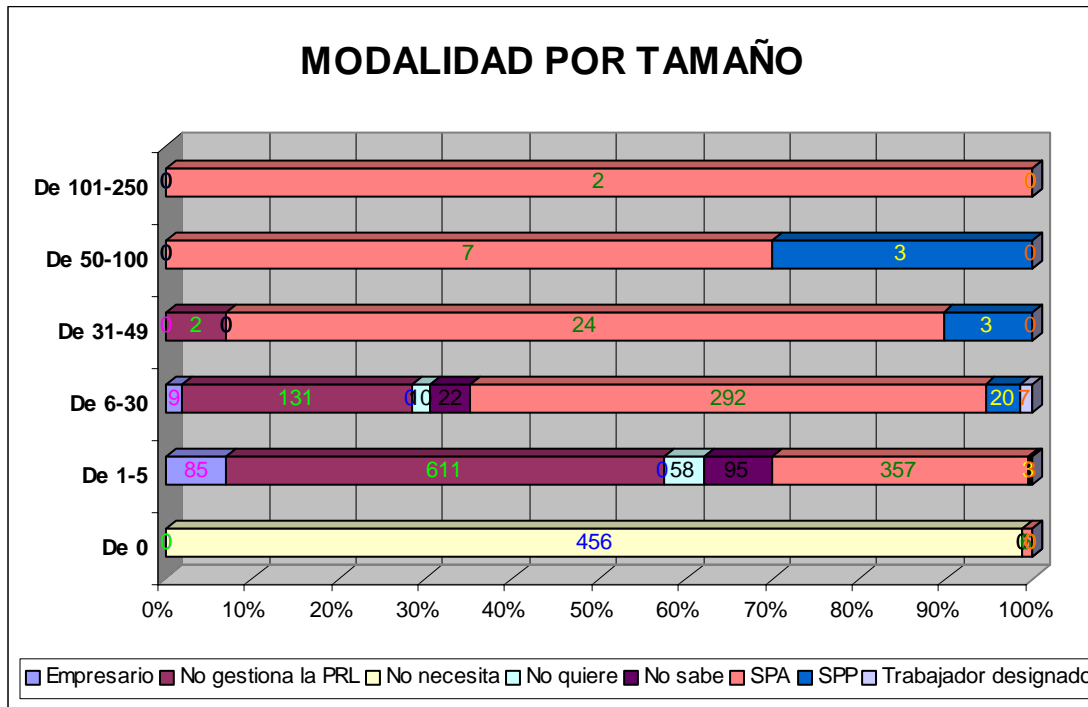
	Encuestas	%
No necesita	462	18,96
No gestiona la PRL	699	33,57
No quiere	68	3,08
No sabe	139	6,29
Empresario	115	5,2
Trabajador designado	10	0,45
Servicio de PRL ajeno	688	31,09
Servicio de PRL propio	29	1,31
Totales	2210	100

De las 2210 empresas visitadas 1748 están obligadas a adoptar algunas de la modalidades contempladas en el Reglamento, pero sólo 842 la gestionan quedando 906 sin gestionar.

Como podemos ver en la siguientes gráficas del 38% de Empresas que gestionan la Prevención el 31% contratan un Servicio de prevención Ajeno, siendo esta modalidad organizativa la más elegida en todas las provincias.

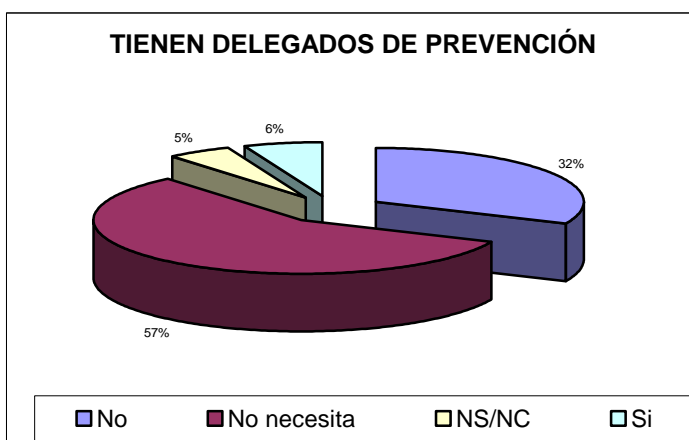


Y si comparamos con el tamaño el 52% de los SPA contratados corresponden a empresas de 1 a 5 trabajadores pudiendo el propio empresario asumir la gestión de la prevención de riesgos laborales.



La figura del Delegado de Prevención

Refiriéndonos a los Delegados de Prevención; son una representación personal para realizar “ funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo “ que eligen “ por y entre los representantes del personal”, es decir, por y entre los Delegados de Personal o en el seno del Comité de Empresa y por sus miembros(ver cuadro nº 1).



Sólo un 6% de los establecimientos visitados tienen Delegados de prevención, y ello es debido a que las empresas de 1 a 5 trabajadores no necesitan y las de menos de 30 no están obligadas a tener 1 Delegado de Prevención.

IMPLANTACIÓN DE LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN.

Se ha cumplido 10 años de la implantación de ley de Prevención de Riesgos Laborales y mediante el estudio realizado a lo largo del año 2005 se pueden hacer comentarios importantes sobre como se ha desarrollado dicha implantación.

Por la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales se entiende por "prevención" el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Dentro de las partes que se incluyen en estas medidas se encuentra:

- ✚ Documentación: la política de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos laborales y la planificación.
- ✚ Información y formación a los trabajadores.
- ✚ Vigilancia de la salud.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales.

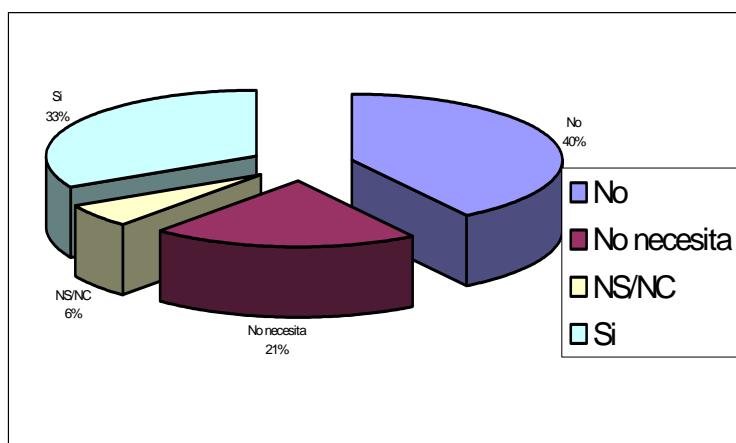
La Política es un documento incluido dentro de las medidas básicas necesarias para llevar a cabo la prevención de riesgos laborales. El Objetivo de la política de prevención es la promoción (entre todas las partes del organigrama de la empresa), de la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar los niveles de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores

La mejora continua en la acción preventiva sólo puede conseguirse mediante la información, consulta y participación del personal, en todos los niveles de la empresa.

Una vez explicado el significado y con ello la importancia de este documento, empezaremos el estudio con ver los resultados obtenidos de este apartado:

Partimos de que el número total de encuestas realizadas ha sido 2210 empresas. Los datos relativos obtenidos referente a la política de Prevención se representan en la siguiente tabla.

	Encuestas	%
No	902	40
No necesita	455	21
NS/NC	130	6
Si	723	33
Totales	2210	100



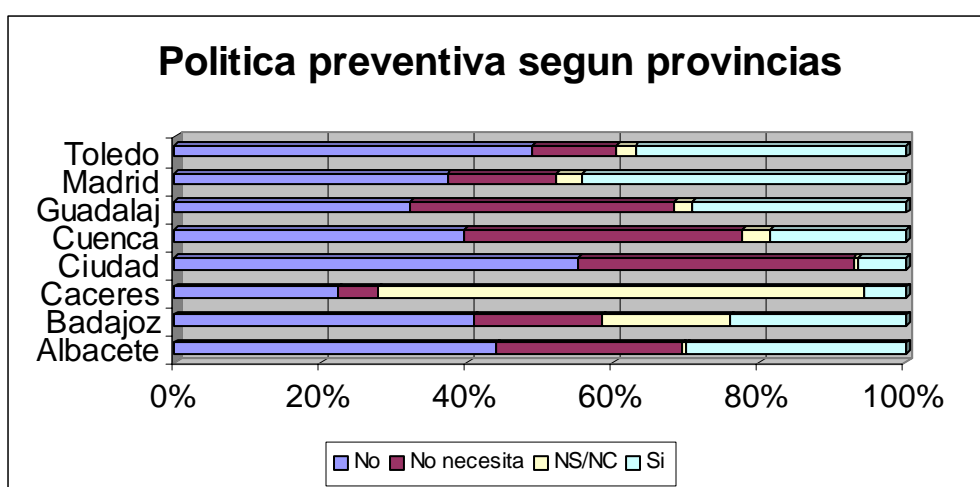
Partimos de que sabemos que 462 empresas valoradas no necesitaban realizar la prevención de riesgos laborales, y por lo tanto no necesitaban tener la política de prevención ni ninguno de los demás documentos exigidos por la ley de prevención (que más tarde serán comentados).

Observando los valores obtenidos, llama la atención positivamente que de dichas 462 empresas, 7 no necesitaban realizar la Gestión Prevención, pero sin embargo si la tienen hecha.

Por el contrario, un dato no tan positivo resulta ser que el 40% del total o en su peor dato el 51.4% (si eliminamos el número de empresas que no necesitan realizar la prevención) no la tienen realizada la política de prevención.

Podemos hacer diferentes valoraciones teniendo en cuenta el tamaño, y la provincia con lo que se llegan a los siguientes datos:

Provincias	No	No necesita	NS/NC	Si	Total
Albacete	44%	25%	1%	30%	100%
Badajoz	41%	17%	18%	24%	100%
Cáceres	22%	6%	67%	6%	100%
Ciudad Real	55%	38%	1%	6%	100%
Cuenca	40%	38%	4%	19%	100%
Guadalajara	32%	36%	2%	29%	100%
Madrid	37%	15%	4%	44%	100%
Toledo	49%	12%	3%	37%	100%



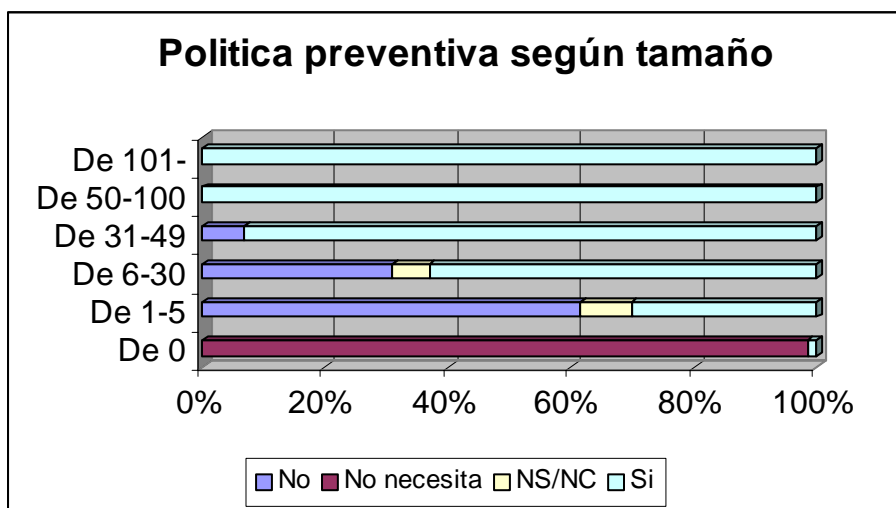
La tónica general no es positiva, exceptuando los valores de Madrid, en los cuales tenemos un 44% de Si frente al 37% de No.

Resaltaremos que sobre todo en Ciudad Real, hay una gran diferencia de valores entre las empresas que si tienen realizada la política de prevención y las empresas que no la tienen (55% del No frente al 6% del Si).

También llama la atención el gran grado de desconocimiento que hay en Extremadura en cuanto a si se tiene o no se tiene realizada la política, este valor es tan grave como si no se tuviera realizada, dado que la utilidad fundamental de la política es su promoción.

Si hacemos un análisis en base al tamaño de las empresas realizadas podemos representar:

Tamaño	No	No necesita	NS/NC	Si	total
De 0	0%	98%	0%	2%	100%
De 1-5	62%	0%	8%	30%	100%
De 6-30	31%	0%	6%	63%	100%
De 31-49	7%	0%	0%	93%	100%
De 50-100	0%	0%	0%	100%	100%
De 101-250	0%	0%	0%	100%	100%



Hay una clara falta de elaboración de este documento y por lo tanto un no cumplimiento de la ley, sobre todo en las empresas de 1 a 5 trabajadores, donde el 62% de ellas no tienen realizado este documento básico exigido por ley.

Conociendo las diferentes modalidades permitidas por ley (asunción de la prevención por parte del empresario siempre y cuando el número de trabajadores no exceda de 6 trabajadores, existencia de un Trabajador designado, contratación de un servicio de prevención ajeno y creación de un servicio de prevención propio), podemos llegar a pensar que en la mayoría de los casos donde no se tiene realizada la política de prevención se debe al apartado de asunción de la prevención por parte del empresario, ya que realmente no se le da la importancia que merece este documento. Los datos también se ven engordados debido a que muchos empresarios, aunque tienen contratado un servicio de prevención ajeno que ha realizado la política, no han difundido su propuesta de mejora laboral mediante la política (problema que también radica en la falta de importancia que se le da a la difusión).

También es destacable analizar un gran valor de empresas visitadas que son reacias hacia la prevención de riesgos laborales y que por lo tanto no cumplen con ninguno de los apartados exigidos en la ley de prevención de riesgo laborales.

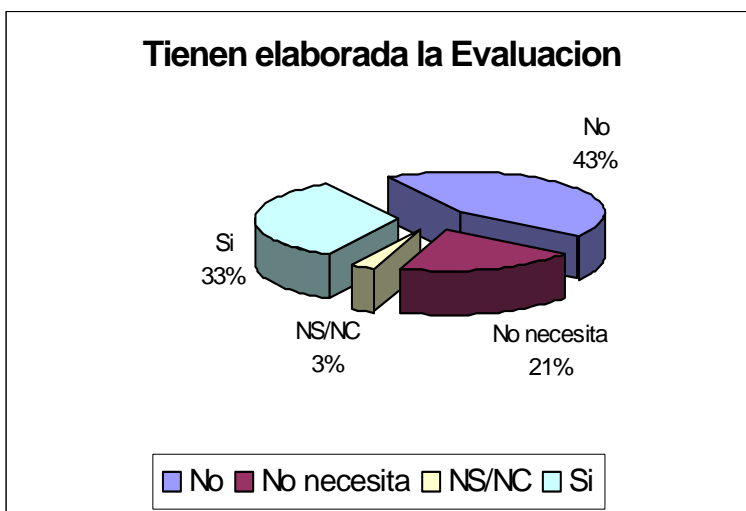
Evaluación de Riesgos Laborales.

Se define La evaluación de los riesgos laborales como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Este documento se trata de la segunda acción positiva a realizar para poder llevar a cabo la prevención de riesgos laborales.

De las visitadas realizadas se han obtenido los siguientes datos que serán comentados posteriormente:

	Encuestas	%
No	950	43
No necesita	455	21
NS/NC	65	3
Si	740	33
Totales	2210	100

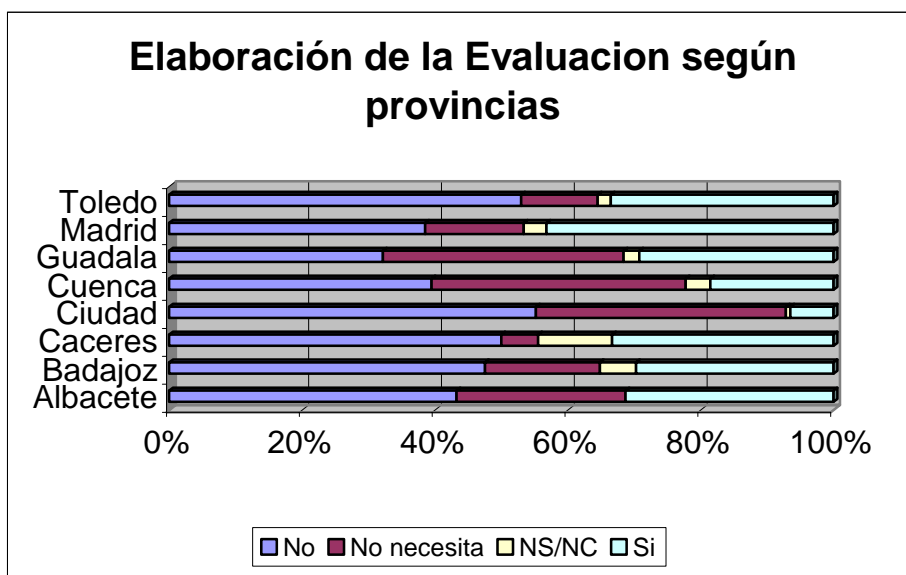


Aunque estos valores comparándolos con la elaboración de la política parezcan ser mayores, realmente se encuentran enmascarados por el porcentaje de no sabe/ no contesta. Se confirma la falta de difusión de la política entre los niveles de la empresa (ya que vimos que el ns/nc resultaba ser 6% de los datos obtenidos).

En cualquier caso, de nuevo, al igual que ocurría con el apartado de la política de prevención, los datos son muy alarmantes ya que sin tener en cuenta las empresas que no necesitan realizar la prevención, tenemos que más de un 54% no tienen realizada la evaluación de riesgos laborales. Es importante señalar que a pesar de que sólo el 44%

de las empresas declaraban no gestionar la prevención, mientras que en realidad un 54% no disponen de la evaluación de riesgos, documento que señala el inicio de la gestión de la Prevención.

Si volvemos a analizar los resultados obtenidos por provincias podemos ver los siguiente datos:



Si sólo tenemos en cuenta las empresas que se encuentran obligadas, en el momento de la visita a realizar la evaluación de Riesgos nos encontramos.

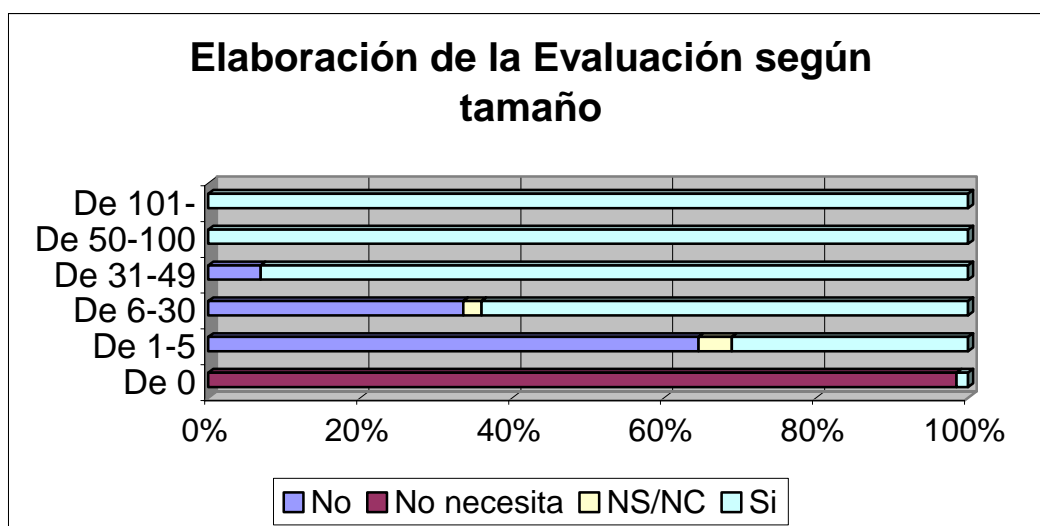
Provincias	No	NS/NC	Si	TOTAL
Albacete	58%	0%	42%	100%
Badajoz	57%	7%	36%	100%
Caceres	53%	12%	35%	100%
Ciudad Real	89%	1%	10%	100%
Cuenca	64%	6%	30%	100%
Guadalajara	50%	4%	46%	100%
Madrid	45%	4%	51%	100%
Toledo	60%	2%	38%	100%

De nuevo son datos muy negativos, y sobre todo los obtenidos en Ciudad Real ya que el 89% de las empresas con obligaciones en PRL confirman la no realización de la evaluación de riesgos laborales y por tanto no siguen ningún procedimiento para detectar los riesgos y su posterior eliminación. La provincia de Toledo también supera el 50% en empresas que declaran no tener realizada la evaluación de riesgos laborales.

La provincia que registra mejores resultados ha sido Madrid donde el 51% de las empresas han realizado la evaluación.

En cuanto a los datos conseguidos según el tamaño de las empresas visitadas tendremos:

Tamaño	No	No necesita	NS/NC	Si	TOTAL
De 0	0%	98%	0%	2%	100%
De 1-5	65%	0%	4%	31%	100%
De 6-30	34%	0%	2%	64%	100%
De 31-49	7%	0%	0%	93%	100%
De 50-100	0%	0%	0%	100%	100%
De 101-250	0%	0%	0%	100%	100%



El dato que más llama la atención es que el 65% de las empresas que no tienen la evaluación realizada se encuentran dentro del rango entre 1 y 5 trabajadores.

Según la ley de prevención de riesgos laborales una de las modalidades que el empresario puede adoptar dentro de este rango de número de trabajadores, es la asunción de la prevención por parte de él mismo. Según los datos obtenidos, claramente esta modalidad se ve afectado negativamente (menos del 10% de las empresas adoptan esta modalidad), debido a diferentes motivos (falta de formación necesaria, falta de tiempo, o incluso por falta de conciencia). Por otro lado, este valor se verá también afectado por el hecho de que los servicios de prevención ajeno incumplan su contrato.

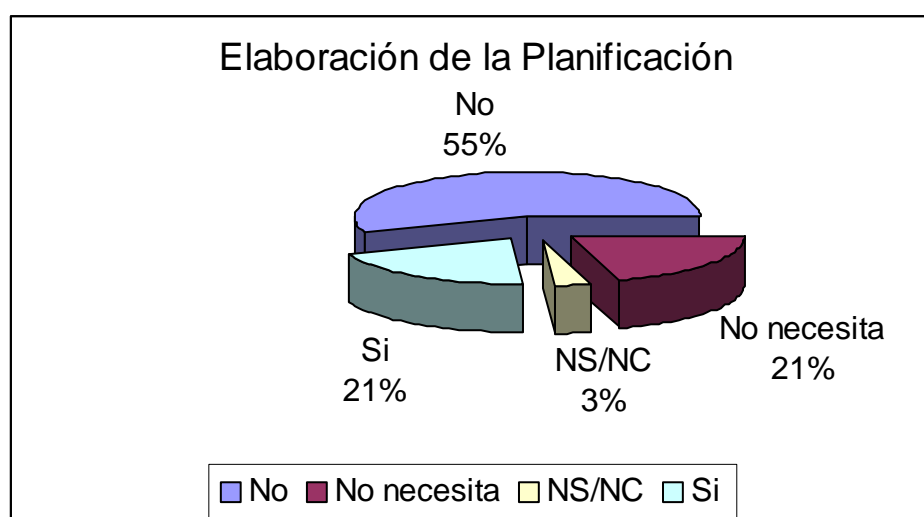
La planificación de los riesgos laborales.

Cuando el resultado de la evaluación pone de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario debe de planificar la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

Debido a esta definición, podemos concluir que uno de los apartados más importantes e imprescindibles de la Prevención de riesgos laborales recae en la ejecución de la Planificación.

En base a las visitas realizadas obtuvimos los siguientes valores:

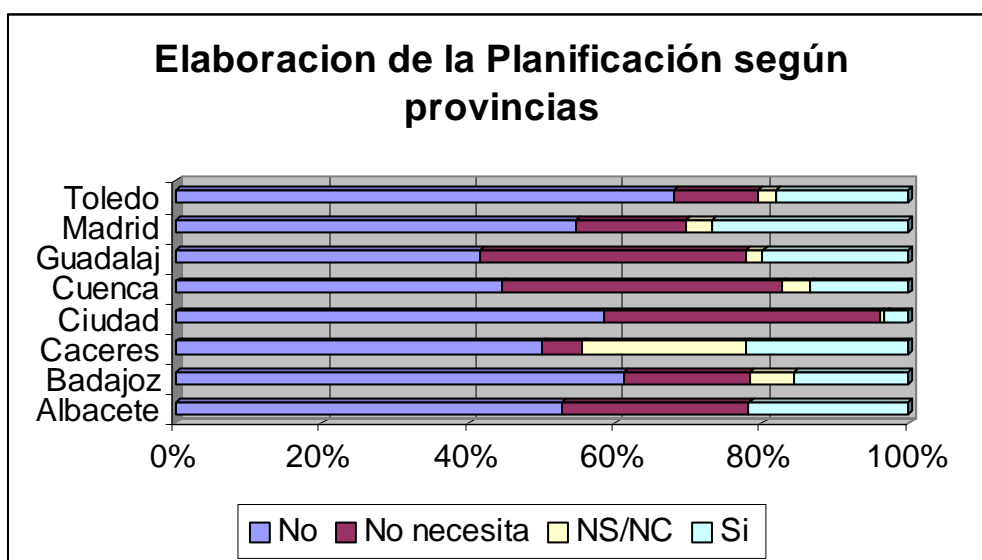
Encuestas	%
No	1228 55
No necesita	455 21
NS/NC	71 3
Si	456 21
Totales	2210 100



Al igual que hemos realizado anteriormente, sin contar con las empresas que no necesitan realizar la prevención de riesgo laborales tenemos que un 69.97% no implantan la planificación de la acción preventiva. Este dato es preocupante debido a que este documento es uno de los más importantes a tener en cuenta si realmente se quieren evitar los riesgos detectados, no solamente eludir una sanción en caso de inspección.

Analizando los datos según las provincias se obtiene que:

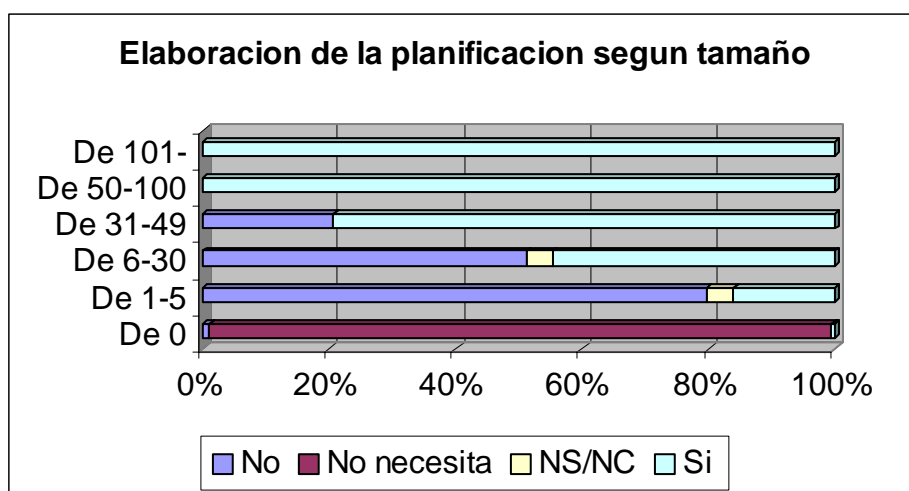
Provincias	No	No necesita	NS/NC	Si	Total
Albacete	53%	25%	0%	22%	100%
Badajoz	61%	17%	6%	16%	100%
Cáceres	50%	6%	22%	22%	100%
Ciudad Real	58%	38%	1%	3%	100%
Cuenca	44%	38%	4%	14%	100%
Guadalajara	42%	36%	2%	20%	100%
Madrid	55%	15%	4%	27%	100%
Toledo	68%	12%	3%	18%	100%



Desgraciadamente hay que indicar que en general no hay en ninguna provincia donde los valores positivos sean mayores que los negativos, ya que como valor más elevado aparece en Madrid con tan sólo un 27% de empresas que implantan la planificación preventiva.

Según tamaño, los datos obtenidos son:

Tamaño	No	No necesita	NS/NC	Si	Total
De 0	1%	98%	0%	0%	100%
De 1-5	80%	0%	4%	16%	100%
De 6-30	51%	0%	4%	45%	100%
De 31-49	21%	0%	0%	79%	100%
De 50-100	0%	0%	0%	100%	100%
De 101-250	0%	0%	0%	100%	100%



En este caso, independientemente del tamaño, hay una clara falta de cumplimiento de este documento (ante todo entre 1 a 5 trabajadores). En este caso, podemos resaltar la falta por parte del empresario de llevar a cabo las medidas preventivas detalladamente indicadas en el documento después de haber sido detectados los riesgos. Esto realmente se traduce en un incumplimiento de la ley de la prevención de riesgos laborales, debido a la falta de su implantación.

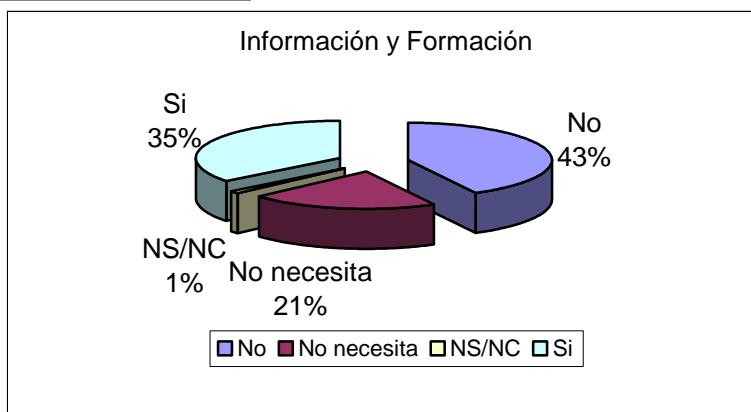
Estos datos siguen evidenciando que la prevención es tomada como un conjunto de documentos que hay que poseer. También recae parte de culpa sobre los servicios de prevención ajeno contratados, debido a que éstos no llevan a cabo una información clara y concreta del significado de cada apartado dentro de la documentación entregada, no evitando con ello eliminar la equivocada idea preconcebida de gran parte de los empresarios que contratan el servicio de prevención ajeno. Estos creen que al contratar el servicio tienen cubiertas todas sus obligaciones, desconociendo que en cualquier caso la responsabilidad de la implantación recae en el empresario.

Información y Formación a los trabajadores sobre los riesgos del puesto de trabajo.

Uno de los apartados más importantes para prevenir accidentes, es tener en cuenta la información y formación dada a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo. Debido al peso que supone estas materias dentro de la prevención, las dos definiciones están incluidas en los art. 18 y 19 respectivamente de la ley 31/1995, como dos derechos fundamentales de los trabajadores.

De las 2210 empresas visitadas hemos obtenido los siguientes valores:

Información y Formación		%
No	935	43%
No necesita	462	21%
NS/NC	29	1%
Si	784	35%



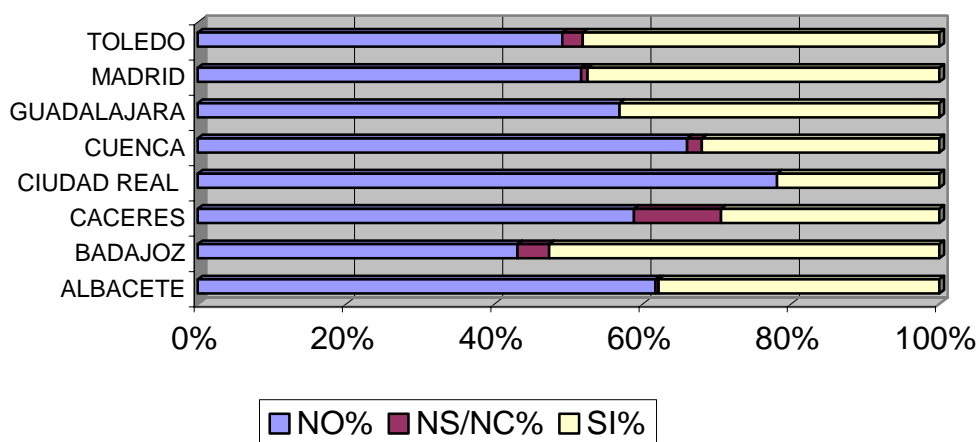
Siguen apareciendo valores negativos demasiados altos. En este caso el 43% de las empresas que necesitan dar formación e información a sus trabajadores, no lo realizan. Analizando en total, es decir, sin tener en cuenta las 462 empresas sin empleados, obtenemos un valor de 53.5%.

Este apartado es de vital importancia para evitar accidentes. Se suele tener una idea equivocada en dar formación sobre un trabajo a desarrollar y formación en riesgos en el puesto de trabajo. Debido a esta confusión de concepto es probable que este valor no sea tan elevado como se desearía.

Al igual que hemos hecho con otros apartados, también es interesante ver los resultados por provincias:

PROVINCIA	NO%	NS/NC%	SI%
Albacete	61,73	0,41	37,86
Badajoz	43,12	4,28	52,60
Cáceres	58,82	11,76	29,41
Ciudad Real	78,13	0,00	21,88
Cuenca	66,00	2,00	32,00
Guadalajara	56,88	0,00	43,12
Madrid	51,72	0,83	47,45
Toledo	49,17	2,76	48,07

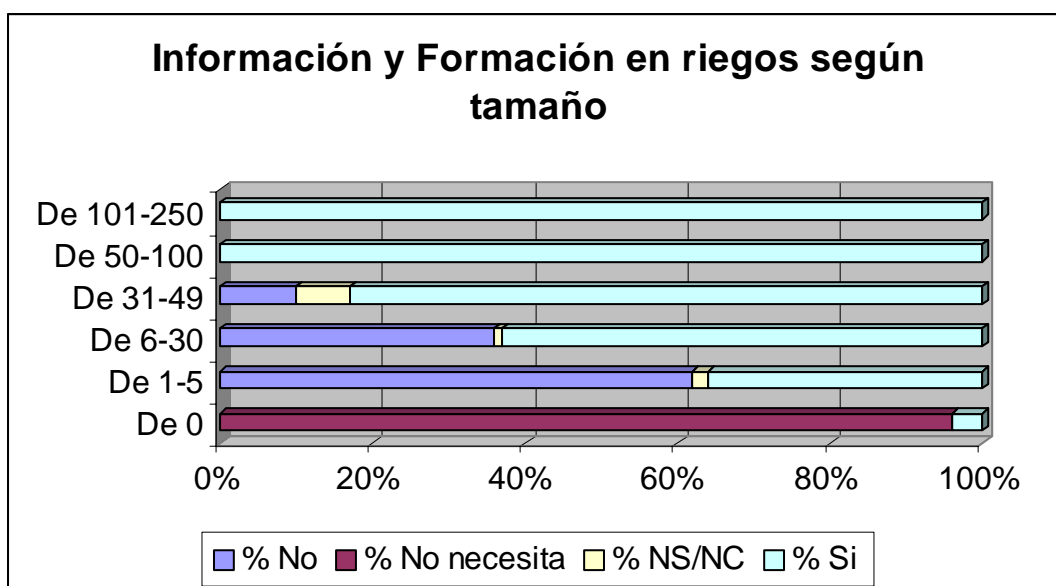
Información y formación de riesgos en los puestos de trabajo según provincias



Al igual que en otros casos, sigue siendo Ciudad Real con un 78%, junto con Cuenca con un 66%, las provincias donde menos se efectúa una transmisión de información y una adecuada formación en materia de prevención de riesgos laborales. Únicamente se dan mayores datos positivos que negativos en Badajoz.

Si analizamos los datos obtenidos según el tamaño de las empresas, vuelve a aparecer que sobre todo tienen una falta de formación e información en la pequeña empresa. Se confirma con los valores:

	% No	% No necesita	% NS/NC	% Si
De 0	0%	96%	0%	4%
De 1-5	62%	0%	2%	36%
De 6-30	36%	0%	1%	63%
De 31-49	10%	0%	7%	83%
De 50-100	0%	0%	0%	100%
De 101-250	0%	0%	0%	100%



También hay que destacar un alto valor (36%) en el caso de empresas entre 6-30 trabajadores. Este último caso se traduce en un claro incumplimiento de contrato por parte de los Servicios de Prevención ajeno, puesto que este tamaño de empresa necesita contratar este servicio externamente para poder cumplir con la ley de Prevención.

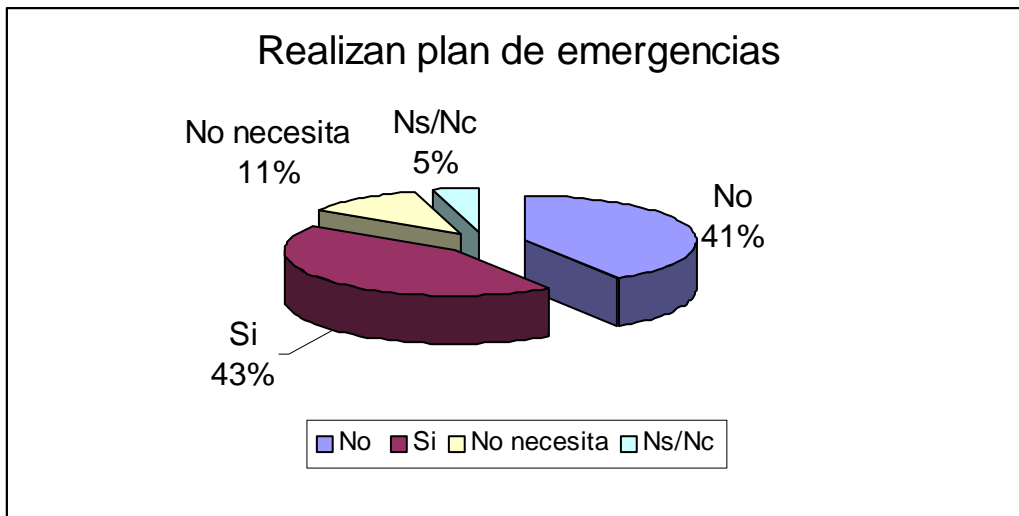
Plan de emergencias.

Según lo enunciado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art.20): “El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas. Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas”.

Si analizamos nuestros datos, se obtiene que cumplen con la ley vigente, solamente un 49% de las empresas que están obligadas a realizar un plan de emergencias (ya

que no tendremos en cuenta el valor correspondiente a las que no necesitan realizarla).

Realizan plan de emergencias %		
No	715	41%
Si	763	43%
No necesita	190	11%
Ns/Nc	80	5%



Las empresas que realizan el plan de emergencia no llegan al 50%, ni la mitad de las empresas que lo necesitan por ley. Esto supone un bajísimo grado de preparación ante una posible emergencia.

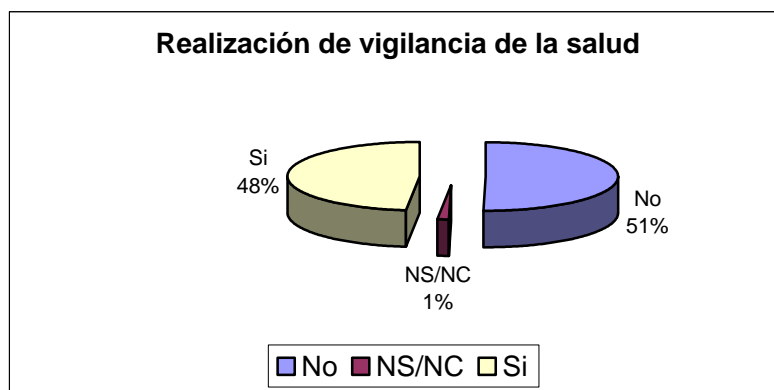
Vigilancia de la Salud.

Una de las actividades básicas en materia preventiva, dada la incidencia de las condiciones de trabajo con los riesgos inherentes al mismo en la salud de los trabajadores, es establecer y practicar, considerando el artículo 22 de la Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, una Vigilancia de la Salud adecuada.

La vigilancia de la Salud sólo puede ser realizada por los servicios de prevención que dispongan de profesionales sanitarios con la titulación adecuada. Por ello, normalmente la pyme suele contratar un Servicio de Prevención Ajeno. Independientemente del tipo de servicio utilizado el empresario debe garantizar un servicio gratuito a los trabajadores de vigilancia de la salud (Art.22 de la LPRL y Art.37 del RSP)

Ante la pregunta de si realizan reconocimientos médicos anualmente, encontramos las respuestas que se recogen en la tabla siguiente:

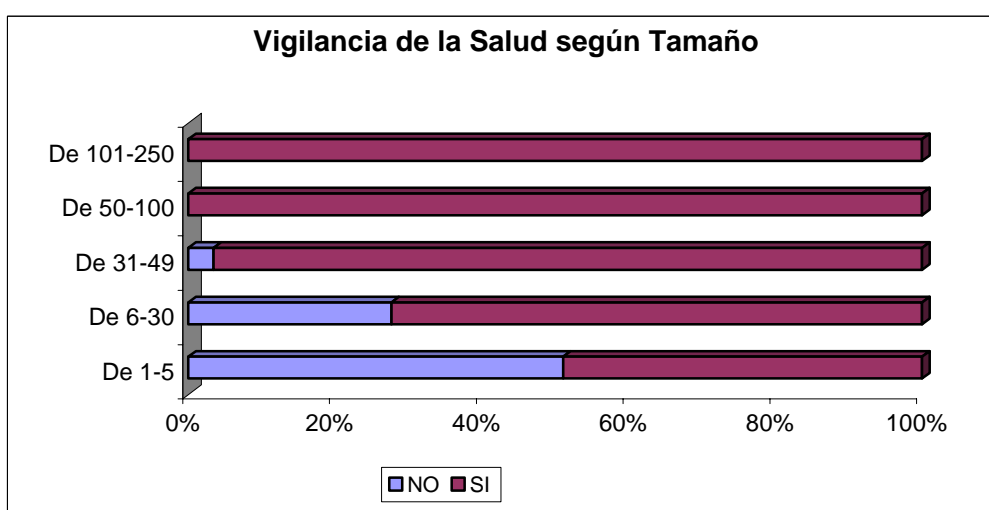
	Encuestas	%
No	1110	51
NS/NC	29	1
Si	1071	48
Totales	2210	100



Como vemos en el gráfico, dentro de la muestra de empresas visitadas, únicamente el 51% realizan la vigilancia de la salud de sus trabajadores de forma anual poniendo a disposición de los mismos un servicio gratuito (propio o ajeno).

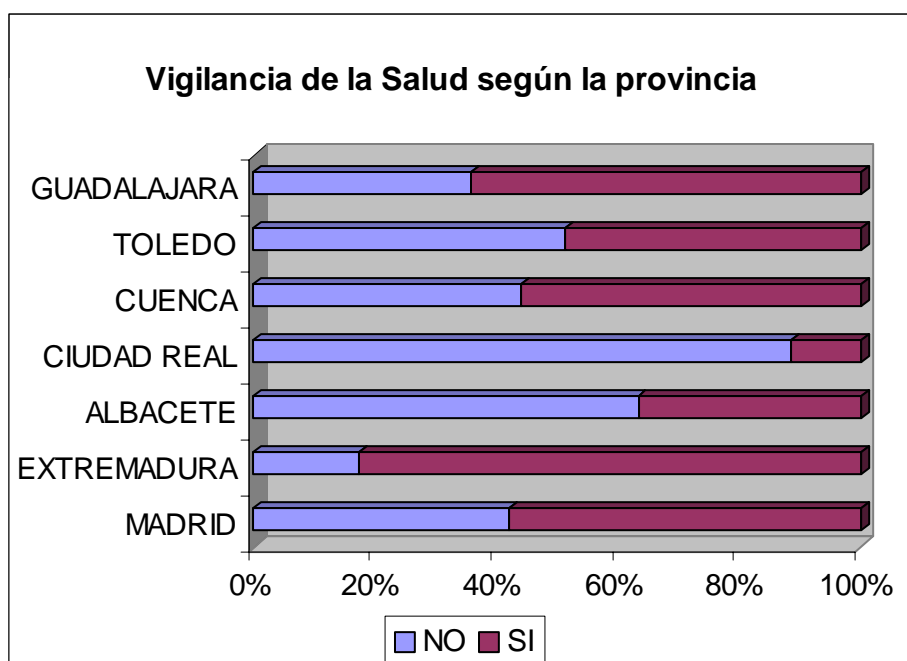
Considerando el tamaño se observa que a medida que incrementa el tamaño aumenta la realización de los reconocimientos médicos. No realizan la Vigilancia de la Salud un 51% de las empresas que tienen de 1 a 5 trabajadores y un 28% de las que tienen de 6 a 30 asalariados.

Tamaño	NO	SI	TOTAL
De 1-5	51,0726073	48,9273927	100
De 6-30	27,6767677	72,3232323	100
De 31-49	3,44827586	96,5517241	100
De 50-100	0	100	100
De 101-250	0	100	100



Y comparándolo con las provincias, destacar que no realizan los reconocimientos médicos un 89 % de las empresas de Ciudad Real, un 63% de Albacete, un 52% de Toledo, un 44% de Cuenca, un 42% de Madrid y un 36% de Guadalajara. Se refleja que sigue existiendo en las tres Comunidades una gran deficiencia de la Vigilancia de la Salud.

PROVINCIA	NO	SI	Total
MADRID	41,975309	58,0246914	100
EXTREMADURA	17,44186	82,5581395	100
ALBACETE	63,374486	36,6255144	100
CIUDAD REAL	88,541667	11,4583333	100
CUENCA	44	56	100
TOLEDO	51,412429	48,5875706	100
GUADALAJARA	35,779817	64,2201835	100



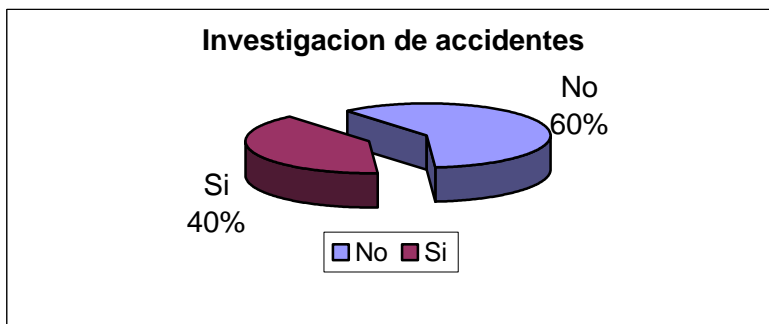
Investigación de Accidentes.

La Investigación de accidentes se define como una técnica preventiva orientada a detectar y controlar las causas que originaron el accidente, con el fin de evitar la repetición de uno igual o similar al ya ocurrido. Consiste en evaluar objetivamente todos los hechos, opiniones, declaraciones o informaciones relacionadas, como un plan de acción para solucionar el problema que dio origen a la deficiencia.

De las 2210 empresas hay 462 que no necesitan realizar la investigación de accidentes porque no tienen trabajadores en su centro de trabajo y no realizan actividades

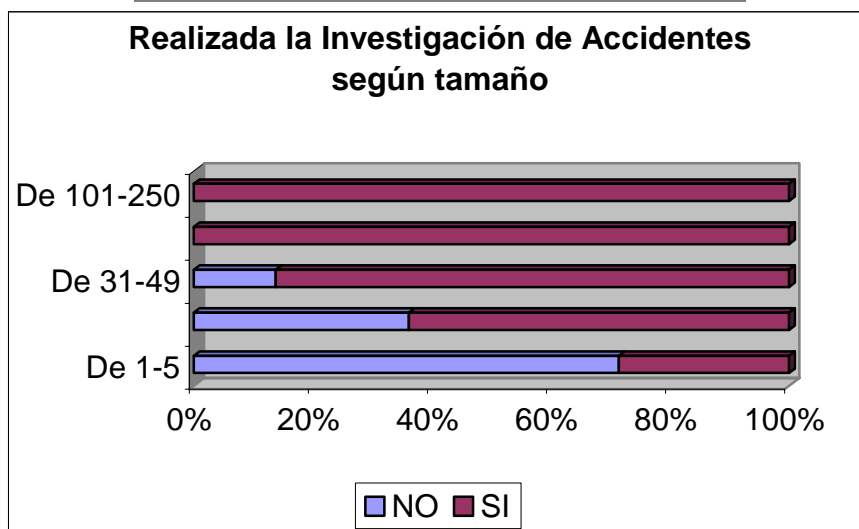
subcontratadas. De las 1748 empresas restantes hay un 48 % que no realizan la investigación de accidentes, siendo en su gran mayoría empresas que no gestionan la prevención y empresas que lo tienen contratado por un Servicio de Prevención Ajeno.

Encuestas	
No	1048
Si	700
Totales	1748



Tratando los datos según el tamaño, no realizan la investigación de accidentes un 71,4% de las empresas que tienen de 1 a 5 trabajadores y un 36 % de las que tienen de 6 a 30 asalariados, a medida que va incrementado el tamaño más empresas van realizando la investigación de accidentes.

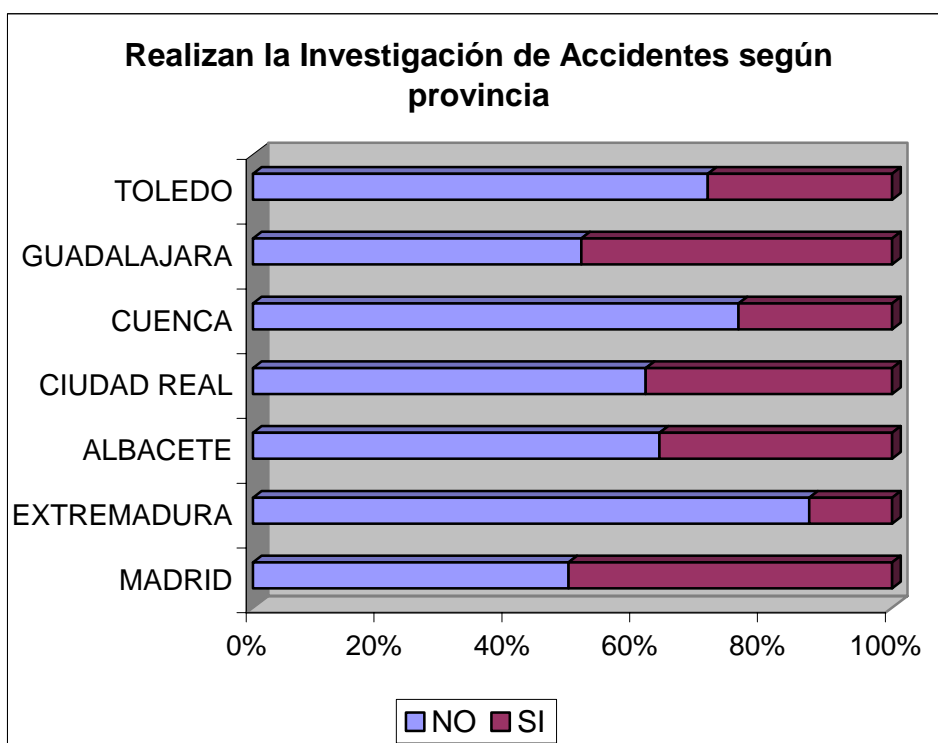
	NO	SI	TOTAL
De 1-5	71,42857143	28,5714286	100
De 6-30	36,16161616	63,8383838	100
De 31-49	13,79310345	86,2068966	100
De 50-100	-	100	100
De 101-250	-	100	100



Tratando los datos considerando las provincias, se obtiene que las que más destacan en no tener la investigación de accidentes realizada son: un 87% la Comunidad de Extremadura, un 76% de Cuenca, un 71% de Toledo, un 64% de Albacete, un 62% de

Ciudad Real y un 49,4% de Madrid. Los datos en general en las tres Comunidades visitadas son negativos.

PROVINCIAS	NO	SI	TOTAL
MADRID	49,382716	50,617284	100
EXTREMADURA	87,030717	12,969283	100
ALBACETE	63,636364	36,363636	100
CIUDAD REAL	61,458333	38,541667	100
CUENCA	76	24	100
GUADALAJARA	51,376147	48,623853	100
TOLEDO	71,186441	28,813559	100



CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO

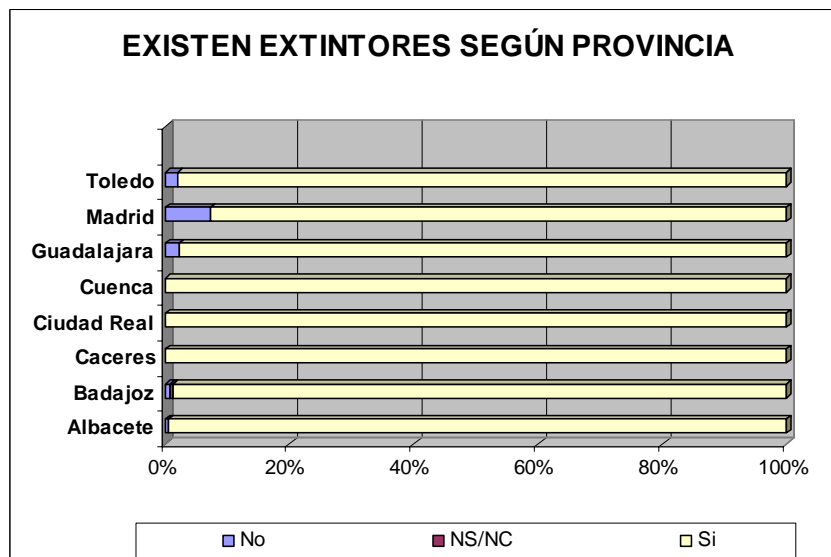
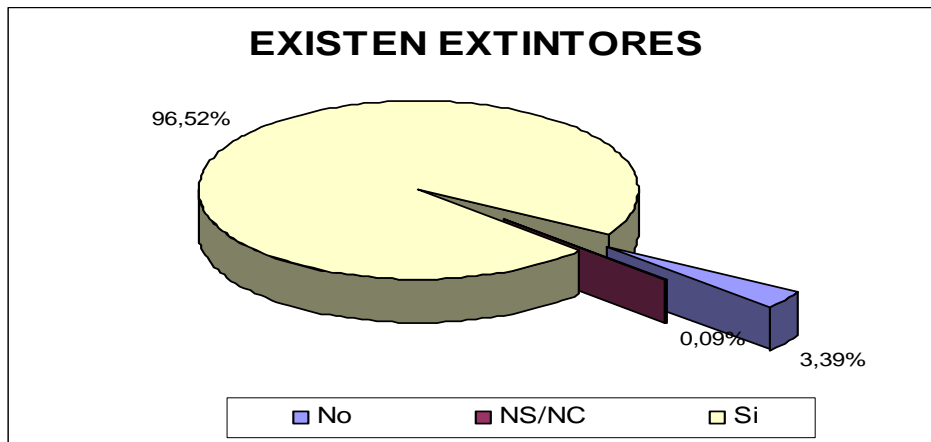
Materiales de extinción y Señalización

Materiales de Extinción

En este apartado estudiaremos cuantitativamente los medios de extinción de incendios, salidas de emergencias y su señalización (RD 485/ 1997).

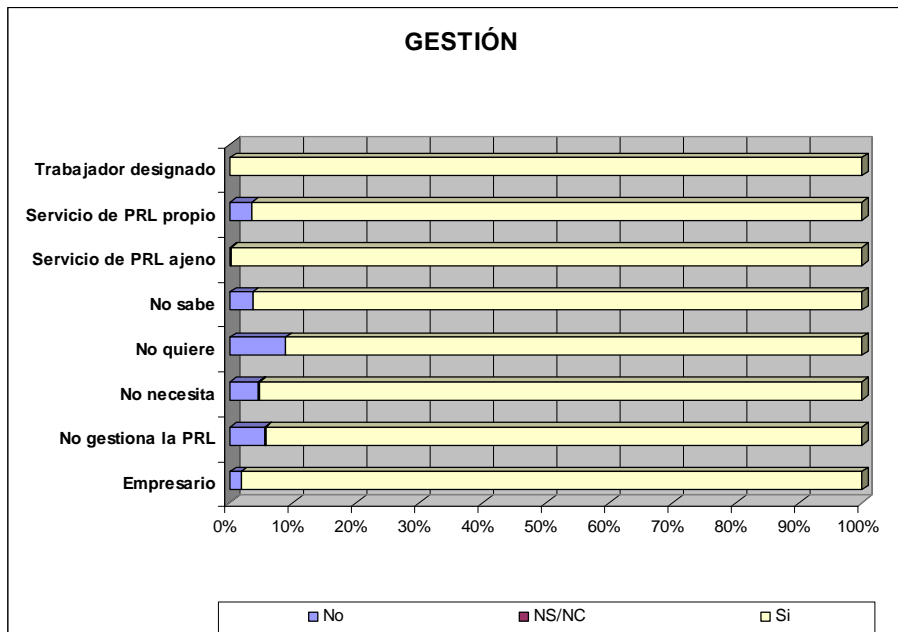
En cuanto a las condiciones de seguridad en el local, la mayoría de las empresas visitadas tienen medios de extinción de incendios (96,52%). De estos son adecuados a

los materiales existentes y han pasado la revisión anual un 92%. En cambio en un 27% de los locales no es correcto el número o la ubicación de los mismos.



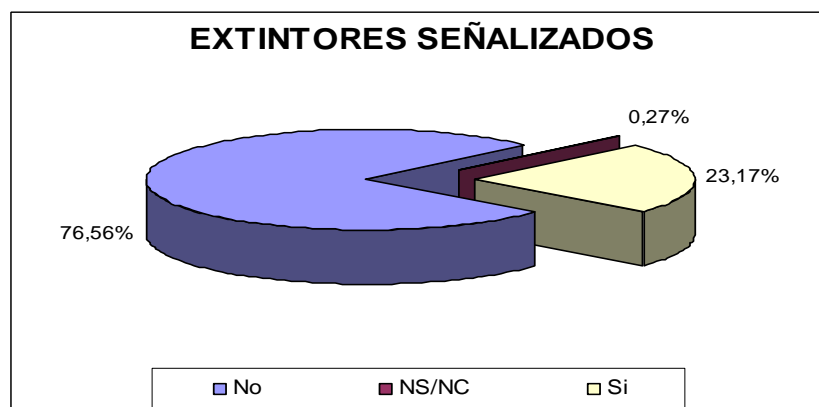
En la gráfica anterior por provincias no se observa ningún cambio con respecto a la general, los datos son homogéneos. Las Empresas cumplen con la Prevención de Riesgos Laborales.

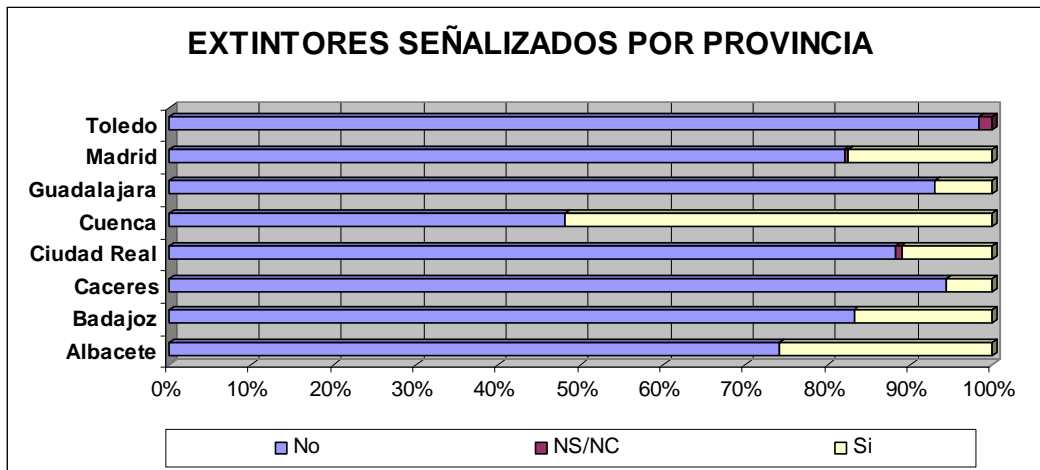
Si la relacionamos con la gestión coincide el no tener extintores con no gestionar la prevención.



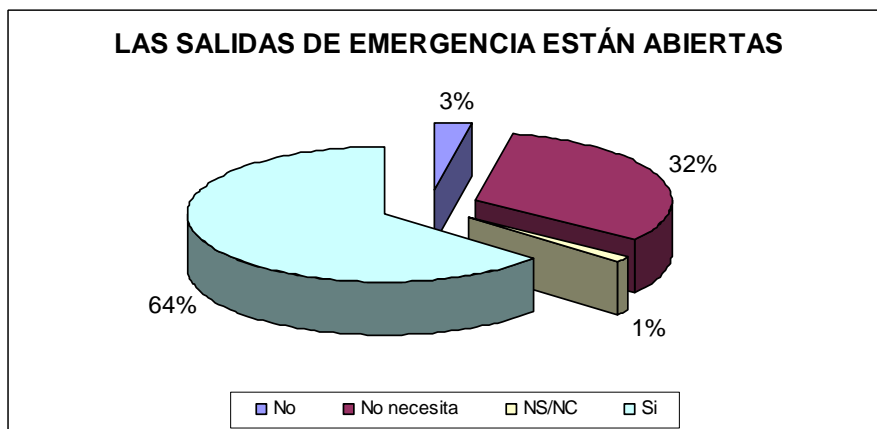
Por otro lado, la mayoría de las empresas no cumplen con la señalización de los extintores ni del recorrido de evacuación.

El 76,56% de los extintores no están señalizados, por el contrario, si lo comparamos individualmente por provincias el dato más positivo es el de Cuenca teniendo señalizados un 51,85 % de los extintores que tienen las empresas visitadas.

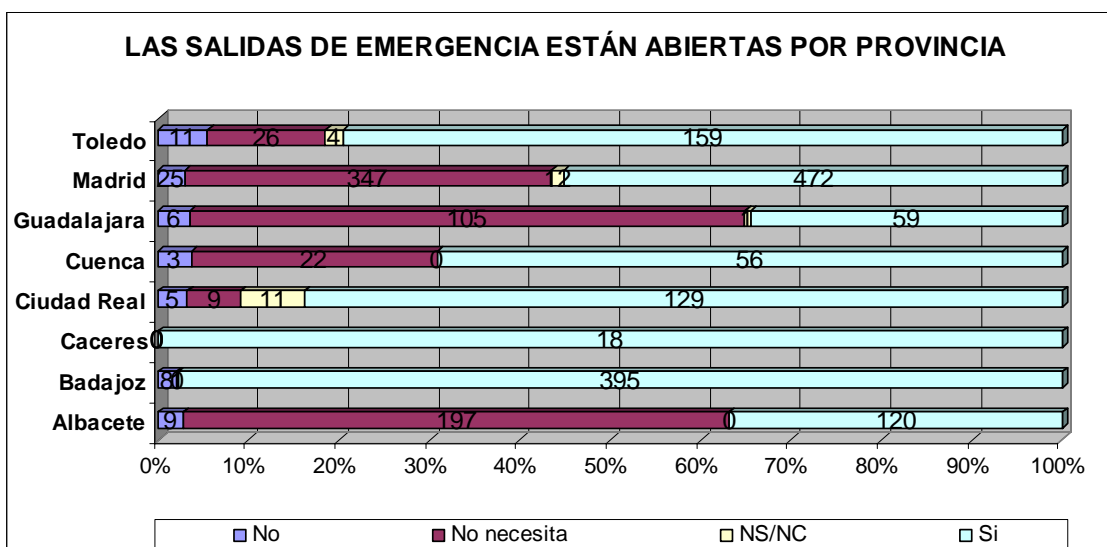




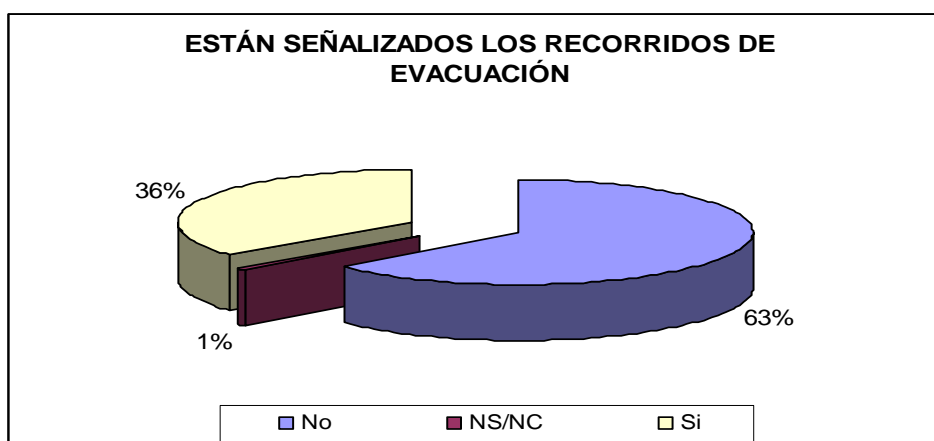
En un 64% de las empresas visitadas las salidas de emergencia están abiertas, y en un 32% de los establecimientos no necesitan tener salidas de emergencia debido a las dimensiones del local.



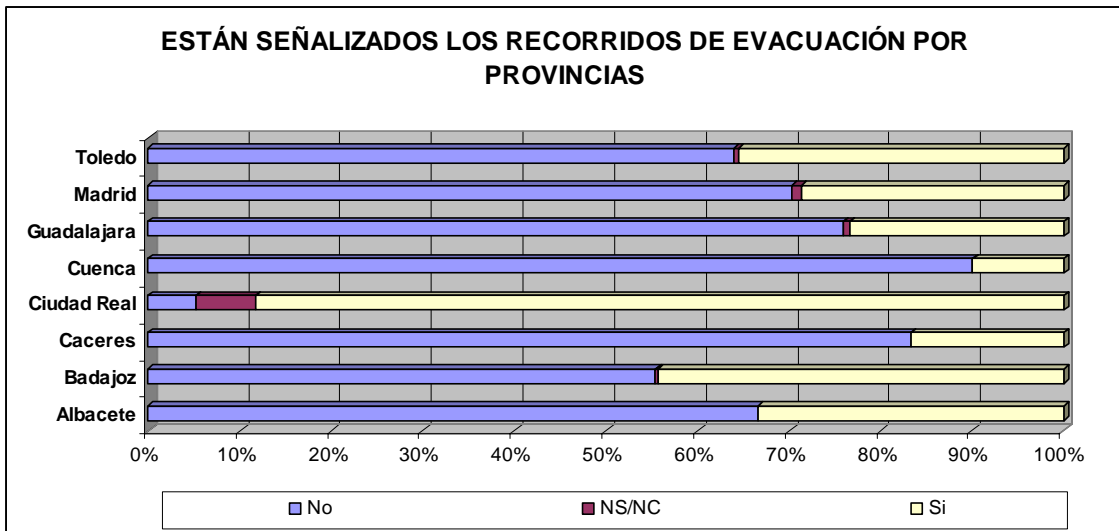
Considerando el dato con respecto a las provincias, se observa que en todas ellas predomina que no necesitan tener más de una salida, porque son establecimientos pequeños que la única salida corresponde a la entrada principal. De las empresas que tienen las salidas de emergencia abiertas corresponden, sobretudo a la Comunidad de Extremadura: Cáceres y Badajoz. Un 84% de las empresas que se sitúan en Ciudad Real tienen abiertas sus salidas de emergencia siguiendo las empresas que están en la provincia de Toledo con un 80% y, finalmente, un 55% las que se ubican en la Comunidad de Madrid.



Como observamos en el siguiente gráfico un 63% de los establecimientos visitados no tienen señalizados los recorridos de evacuación. Sólo un 36% disponen de señalización. Al igual que la señalización de los extintores es obligatoria y primordial lo mismo ocurre cuando se considera los recorridos de evacuación. Esto es fundamental para garantizar la seguridad de clientes y trabajadores.

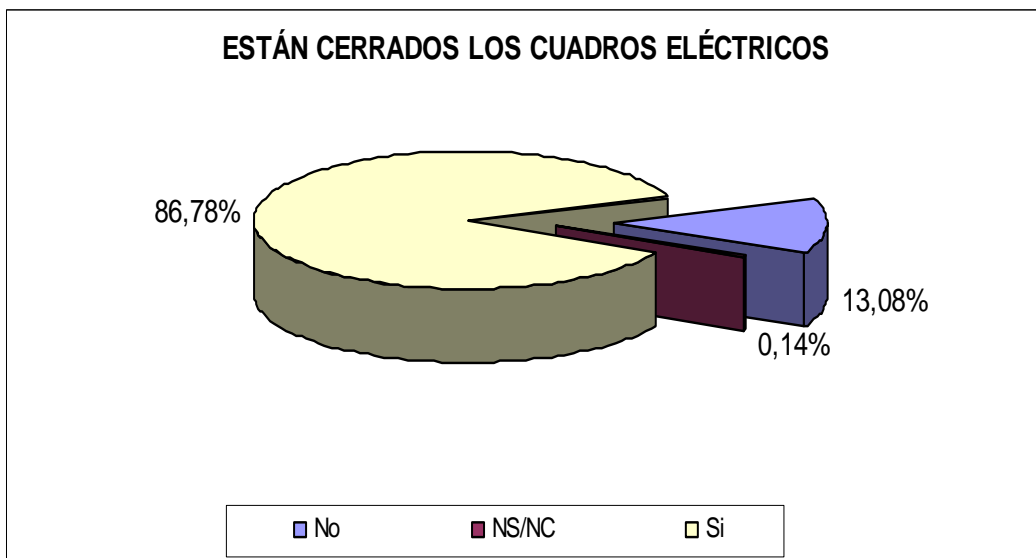


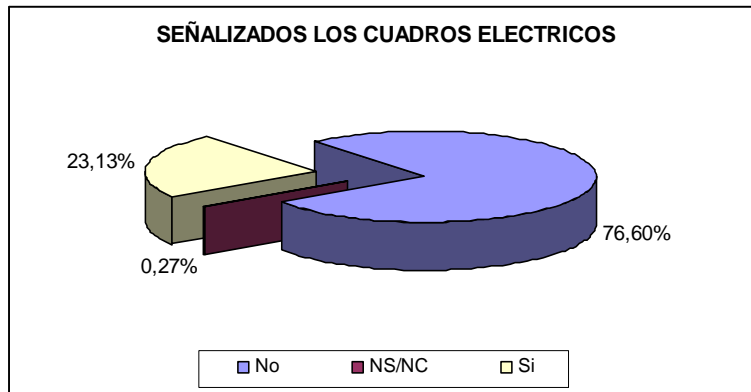
Si observamos los porcentajes por provincias vemos que en un 90% de las empresas que se visitaron en Cuenca y en un 83% en Cáceres no tienen señalizado su centro de trabajo. También se observa que un 76% de las empresas visitadas en Guadalajara, un 70,3% en Madrid, un 67% en Albacete y un 64% en Toledo no tienen señalizados los recorridos de evacuación. En cambio, destacar que en Ciudad Real tan sólo un 5% no disponen de señalización.



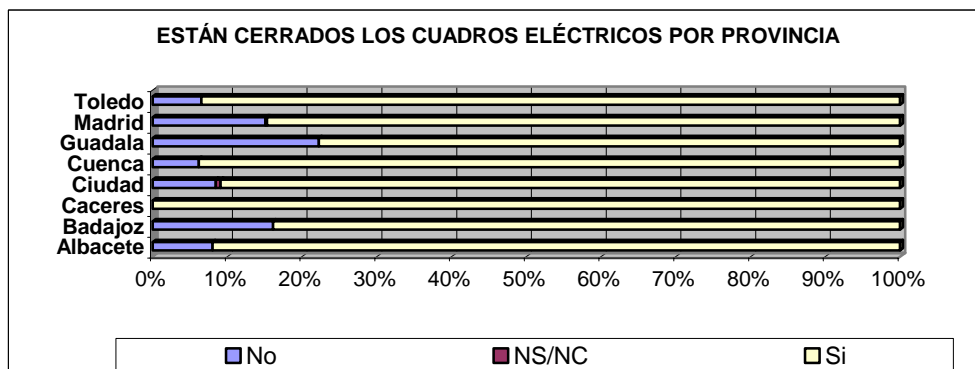
Instalación Eléctrica.

Los cuadros eléctricos deben de estar en buenas condiciones, se requiere para ello que tengan una tapa y que estén bien señalizados. Se refleja en los gráficos que de las empresas que se han visitado un 86,78% tienen sus cuadros eléctricos cerrados y , en cambio, un 76,60% de las empresas no los tienen señalizados.

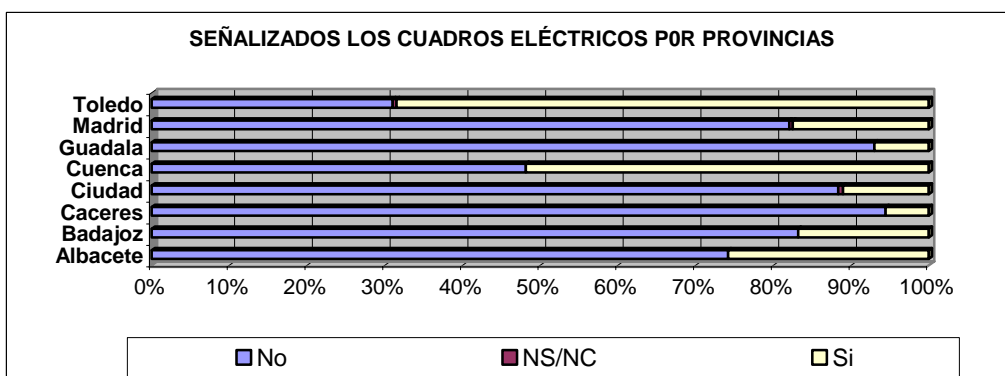




A continuación vamos a analizar los datos por provincias: Por una lado, podemos ver que los datos son homogéneos coinciden con los de la gráfica general y, por el otro lado, se obtiene que un 22 % de las empresas de Guadalajara siguen sin tapar los Cuadros eléctricos, seguido de un 16% en la provincia de Badajoz y un 15% de las empresas que se sitúan en Madrid.



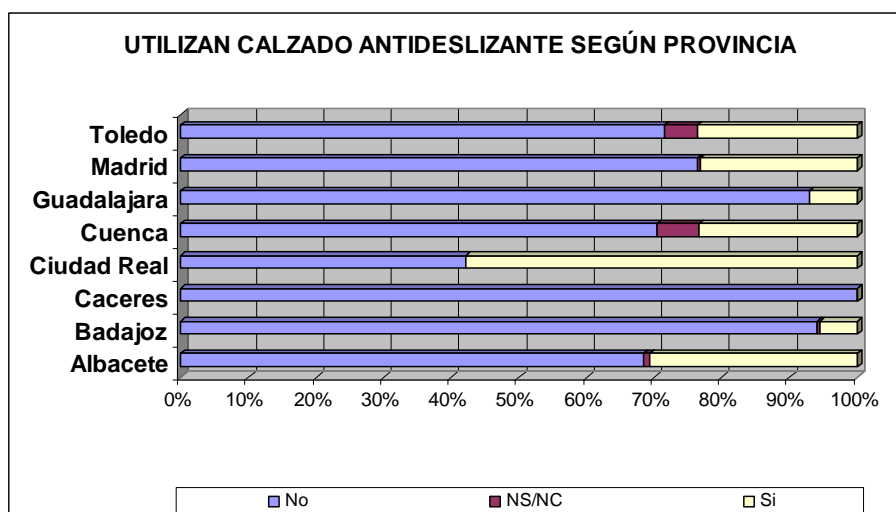
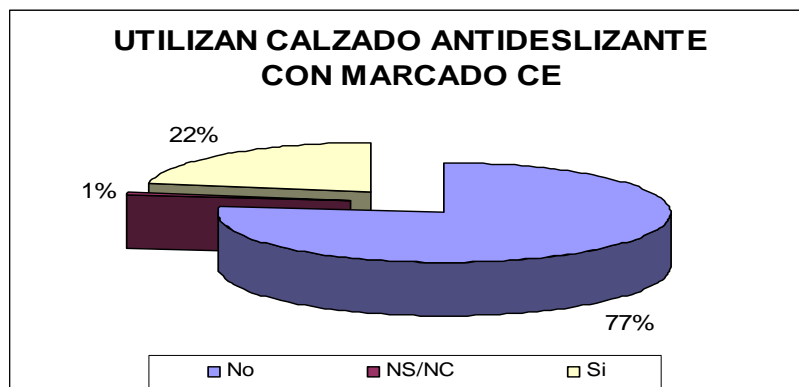
Considerando la señalización de los cuadros eléctricos existe una gran diferencia entre Toledo y el resto de las provincias. En las provincias de Madrid, Albacete, Cuenca, Ciudad Real, Guadalajara y la Comunidad de Extremadura se observa lo mismo que en la gráfica general, es decir, en su mayoría los cuadros eléctricos están sin señalar, por el contrario, en Toledo hay un 68,5 % que las empresas si que tienen señalizados los cuadros eléctricos.



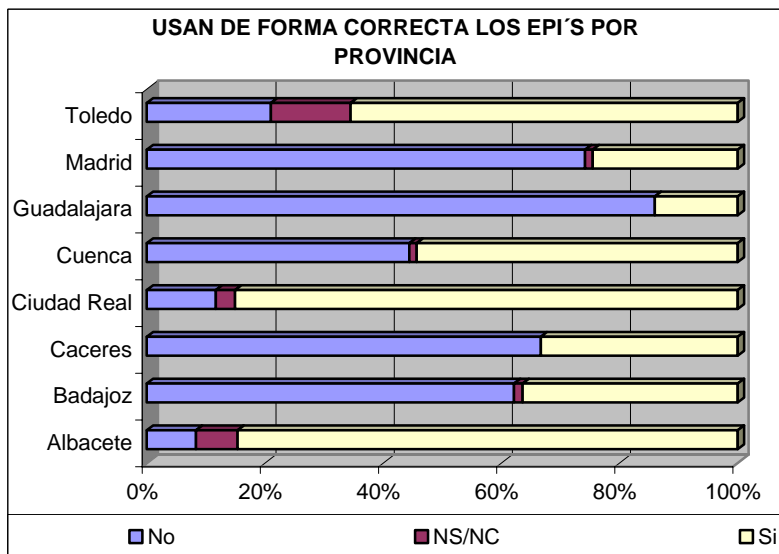
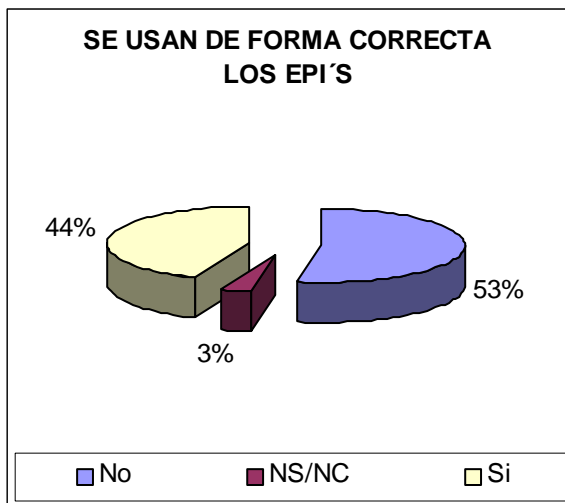
Equipos de Protección Individual.

La LPRL en su artículo 17.2 nos dice: que el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual (zapatos, guantes de malla...) cuando los riesgos no se puedan evitar.

Pero en el 77% de los bares, restaurantes y cafeterías visitadas no utilizan calzado antideslizante con marcado CE como observamos en el siguiente gráfico, siendo en Ciudad Real con un 58% la provincia con mayor porcentaje de calzado antideslizante.



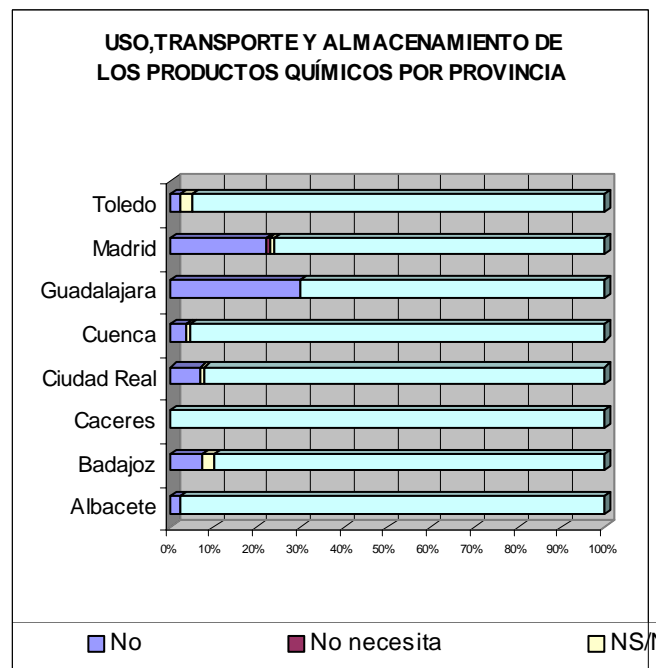
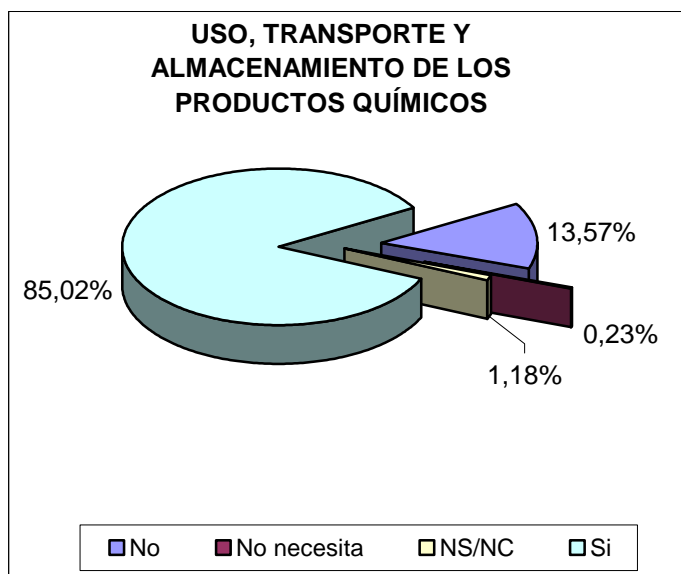
Como observamos en la siguientes gráficas el 52,85% de los trabajadores no usa de forma correcta los epis's (no incluimos en este porcentaje los zapatos con marcado CE), destacando de manera negativa Guadalajara (85,96%), Madrid (74,18%), Cáceres (66,67%), y Badajoz (62,13%). Por el contrario, en Ciudad Real y Albacete se usan de forma correcta en un 85,06% y 84,62 % respectivamente.



Productos químicos

Los productos químicos son un riesgo ligado al medio ambiente de trabajo que puede llegar a deteriorar en los trabajadores su estado de salud a corto, medio o largo plazo. Por eso es muy importante su uso, transporte y almacenamiento de los mismos que en este sector se suele reducir a los productos de limpieza.

A continuación vemos que en el 85% de las empresas visitadas este riesgo lo tienen controlado, destacando por debajo de la media las provincias de Guadalajara (70%) y la Comunidad de Madrid (76%).

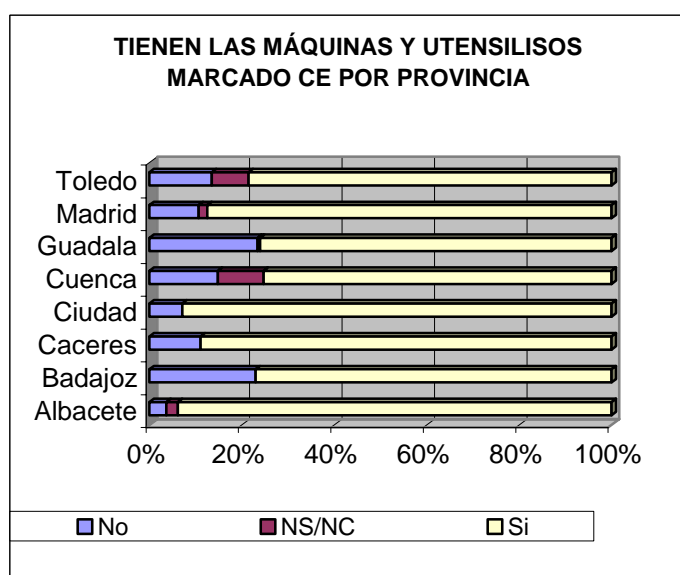
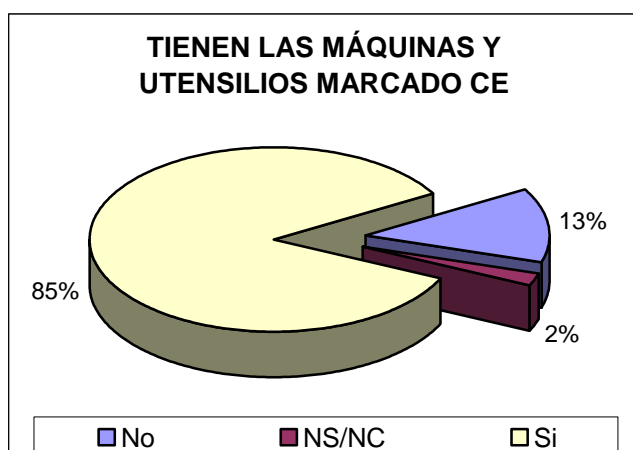


Maquinas y Herramientas

En el RD 1215/1997, de 18 de julio, se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de los Equipos de Trabajo y estos se definen como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo. Y en el RD 1435/1992 modificado por el RD 56/1995 sobre máquinas aparece la obligación de su marcado CE.

En el sector de Hostelería las máquinas y herramientas más habituales son: cafetera, microondas, planchas, freidoras, hornos, exprimidor de zumos, tostadoras, cámaras frigoríficas, cuchillos...etc. Y todas ellas tienen que disponer de su marcado CE.

En relación a este apartado un 85% de las empresas visitadas disponen de equipos de protección en las máquinas y utensilios.

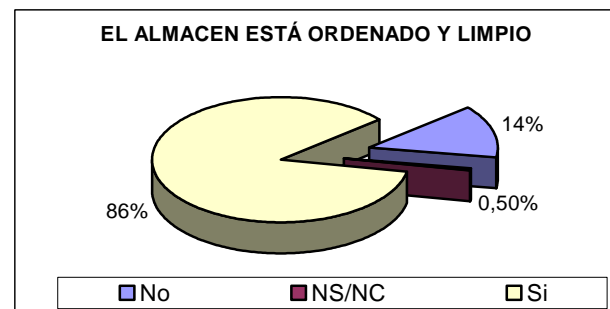
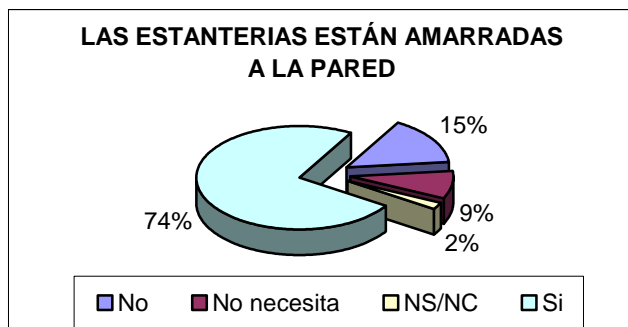


Considerando las provincias se observan los mismos datos que en la gráfica general, destacando positivamente Albacete y Ciudad Real con un porcentaje superior al 90%.

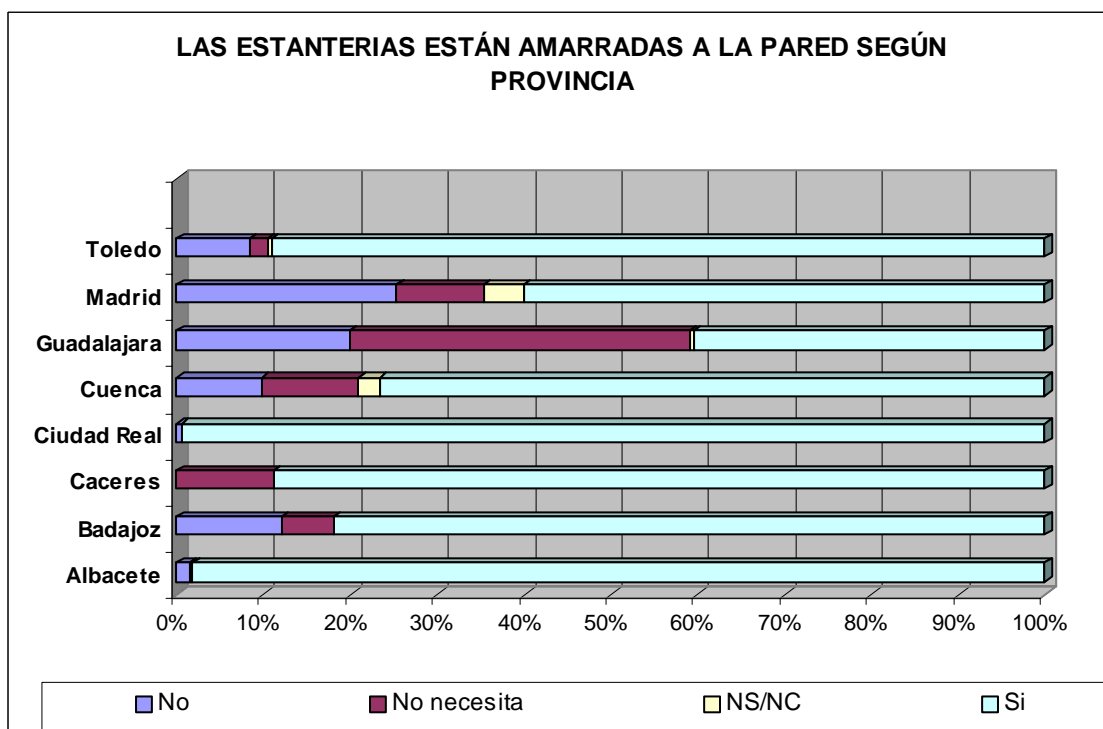
Orden, Limpieza en la Zona de Almacenamiento

Este apartado aparece en el RD 486/ 1997, en el que se regulan las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

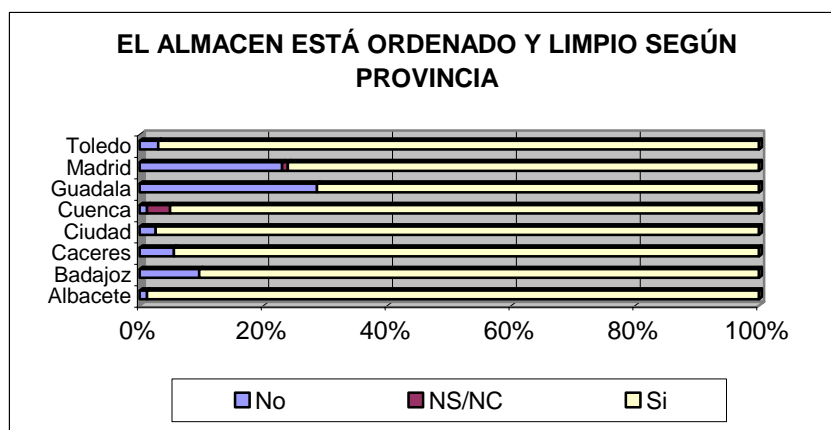
Según las gráficas podemos contemplar que ante uno de los riesgos más claros detectados en Bares, Cafeterías y Restaurantes como es el desplome de objetos almacenados (debido a las prisas), se ha conseguido evitarlos simplemente anclando las estanterías. Tan sólo un 15% de las empresas visitadas no amarran las estanterías y un 14% carece de orden y limpieza en sus almacenes.



Considerando las provincias, se observa que un 25% de las empresas visitadas en Madrid, un 19% en Guadalajara y un 12% en Badajoz no tienen amarradas las estanterías en su establecimiento.

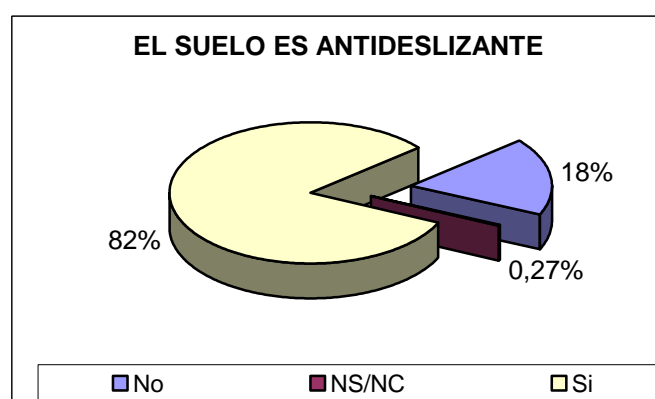
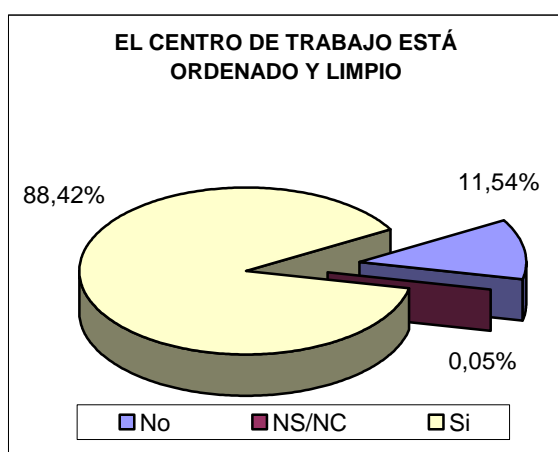


En la siguiente gráfica observamos que en Guadalajara y Madrid los almacenes están más descuidados, con un 29% y 23% respectivamente falta orden y limpieza.

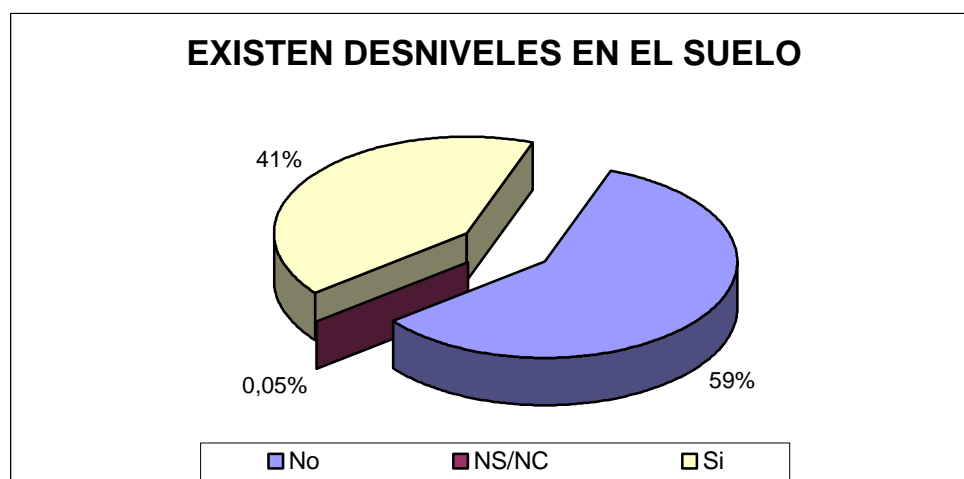


Orden y Limpieza en el Centro de Trabajo.

Si en una empresa existe orden y limpieza, se consigue evitar el riesgo de caídas al mismo nivel. En los centros de trabajo no se deben obstaculizar las zonas de paso y el suelo, sobre todo en este sector, debe de ser antideslizante. Se observa en los siguientes gráficos que un 89% de las empresas visitadas, su centro se encuentra ordenado y limpio, y un 82% disponen de suelo antideslizante.

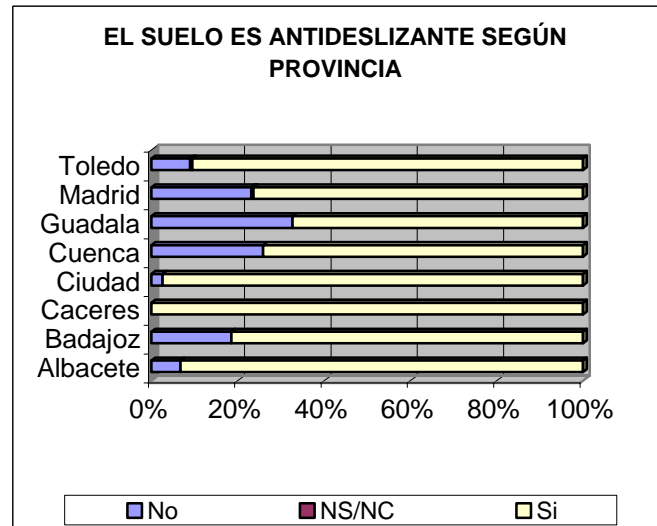
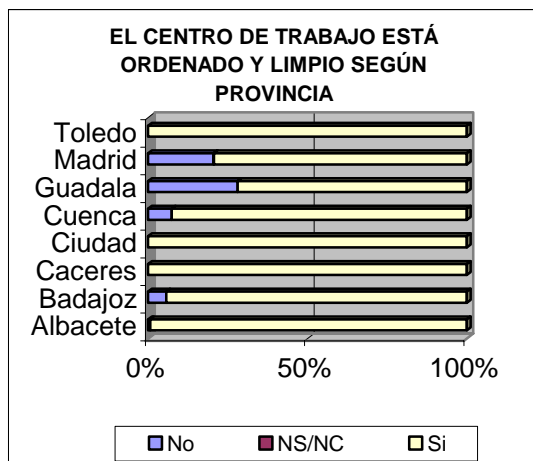


Aún así, otro factor que afecta a las estadísticas de caídas al mismo nivel, es la existencia de desniveles en el suelo existiendo en un 41% de establecimientos visitados.

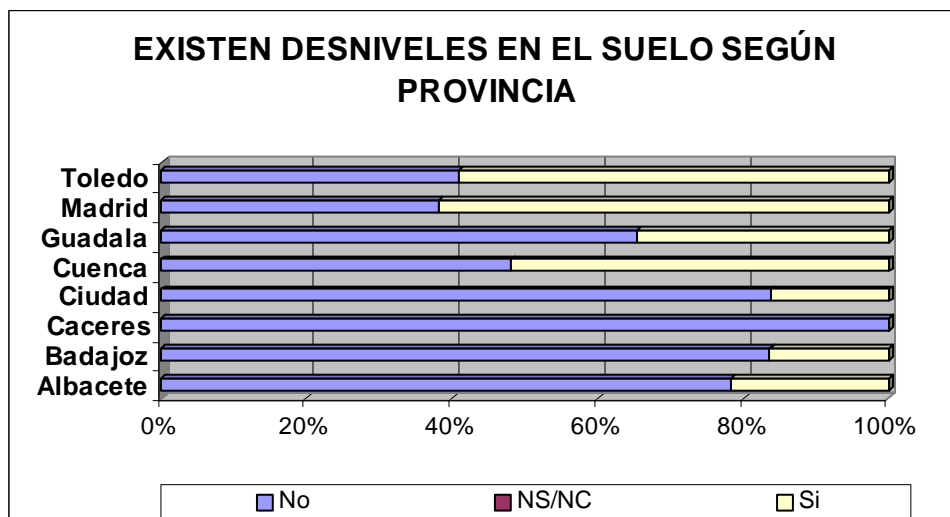


Si trasladamos los datos a las provincias, los datos cuantitativos son los siguientes:

Un 33% de las empresas que se ubican en Guadalajara , un 26% en Cuenca y un 23% en Madrid, carecen de Orden y Limpieza en su centro de trabajo. Es necesario mantener el local ordenado y limpio para así evitar accidentes de trabajo. Lo mismo ocurre si consideramos el estado del suelo, en las mismas provincias



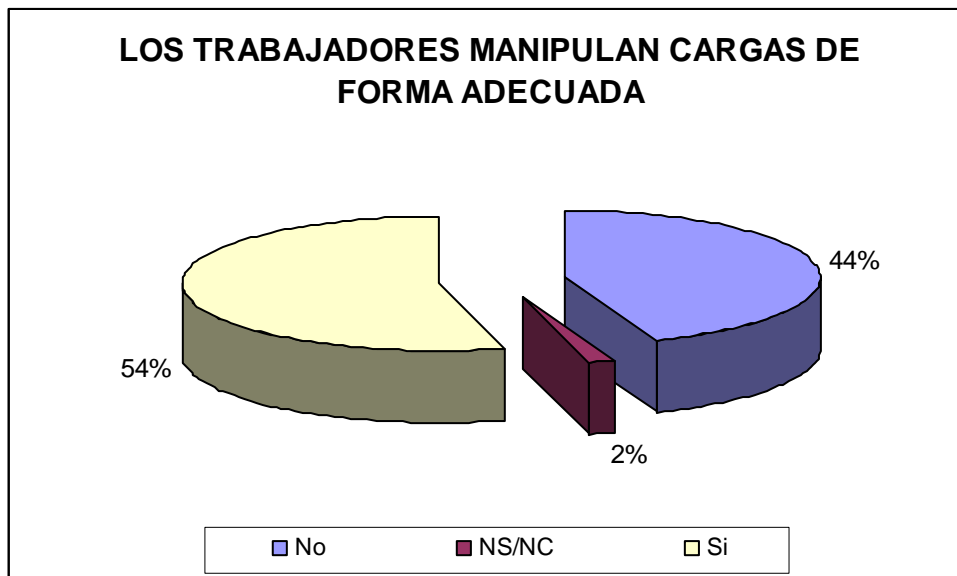
Por último, en todas las provincias tienen que tomar medidas preventivas para evitar las posibles caídas al mismo o distinto nivel de sus trabajadores, por la existencia de desniveles en el suelo.



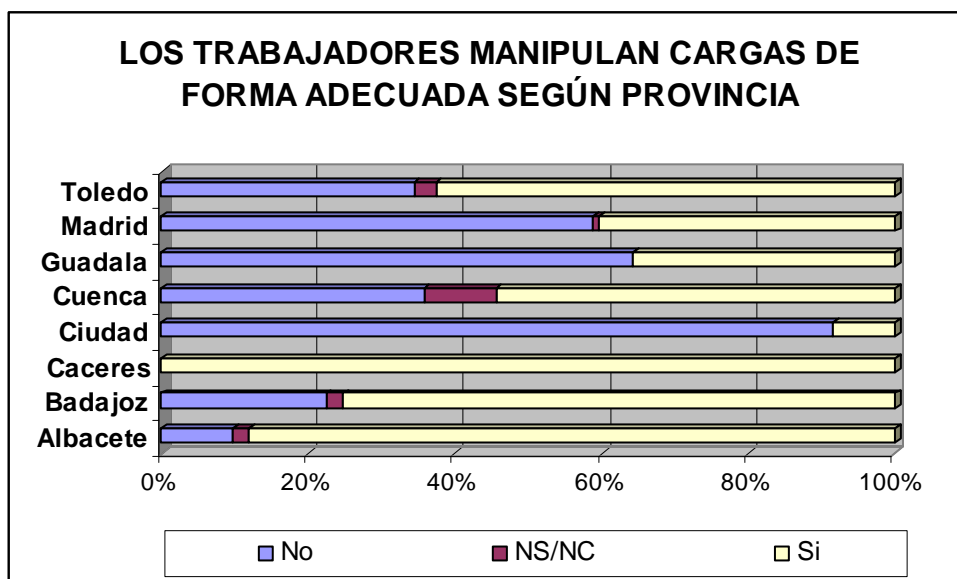
Condiciones Ergonómicas

Con respecto a este apartado consideraremos la manipulación de cargas. El RD 487/1997 establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares.

Como podemos observar en la siguiente gráfica los trabajadores no manipulan cargas de forma adecuada en un 44%.



Si observamos los datos considerando las provincias, el más alarmante es el de Ciudad Real (91,56%), seguido de Guadalajara (64,33%) y Madrid (58,88%).

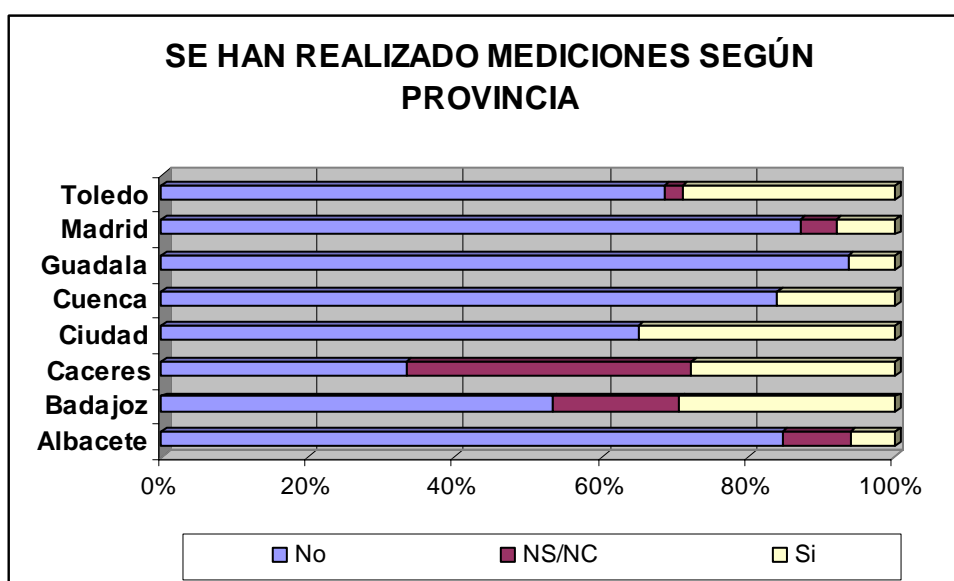
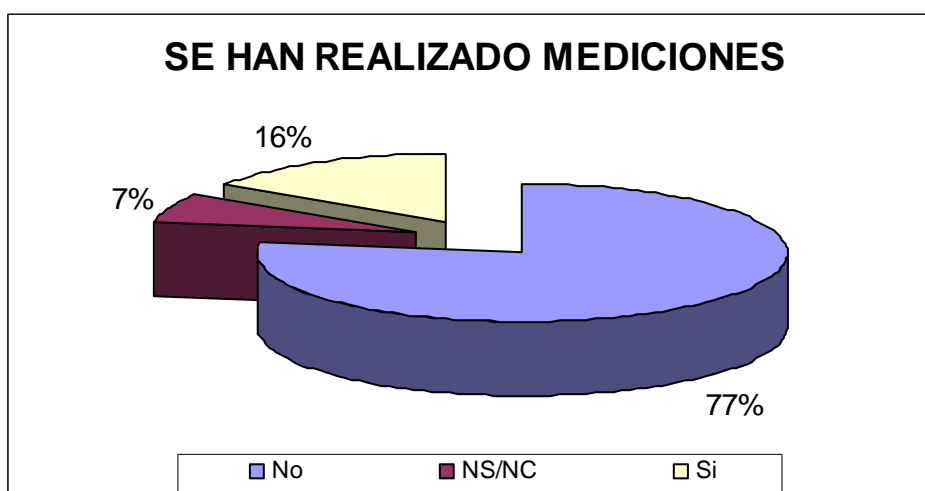


Una vez analizados estos porcentajes las empresas necesitan realizar inmediatamente acciones correctoras al no manipular bien las cargas los trabajadores y está comprobado que un elevado nº de bajas por problemas de espalda se deben a una inadecuada manipulación de cargas y a no utilizar carros o elementos similares.

Condiciones Ambientales

En las Empresas se deben hacer mediciones de la iluminación, del ruido y de las radiaciones, porque existen unos valores óptimos que hacen que el ambiente sea confortable. Cuando estos valores se superan, o bien no se alcanzan, podrán producir incomodidades y alteraciones en la salud.

Se obtiene que un 77% de las empresas visitadas no realizan mediciones de las Condiciones ambientales. Si trasladamos estos datos a las provincias superan la media Guadalajara (93,57%), Madrid (87,03%), Albacete (84,66%) y Cuenca (83,95 %).



4.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN RESTAURANTES, CAFETERÍAS Y BARES.

CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA E INFORMACIÓN GENERAL.

Conocimiento de la ley

En este apartado en las entrevistas se han valorado dos puntos el conocimiento de las obligaciones y el conocimiento de cómo se cumplen dichas obligaciones en este sentido encontramos lo siguiente:

El 67% dice que sí, pero estos conocimientos son muy vagos y superficiales, reduciéndose al conocimiento de que deben contratar el servicio a una empresa especializada. Sobre la aplicación entienden que consiste en poseer la documentación elaborada por el servicio externo, el dato que se conoce mejor son las tarifas que cobran los servicios especializados. Si bien es cierto que conocen la existencia de altas sanciones. Esta situación se deriva de que la información sobre PRL les ha llegado a través de los comerciales de las Mutuas y SPA.

El 33% desconocen totalmente la existencia de legislación, encontramos diferentes casos:

1. Empresas sin trabajadores, a las que no se han dirigido los SPA, por lo que no han sido informados (21% trabajadores autónomos). Esta realidad supone un problema dado que estas empresas en temporada alta a menudo contratan personal.
2. Empresarios y trabajadores que ante nuestra visita responden defensivamente, mostrando su desconocimiento de la ley como excusa para el no cumplimiento de la misma.

Otras causas que destacamos en el desconocimiento de la ley:

- Falta de conciencia, en sectores no considerados de alto riesgo. Las empresas de servicios conocen que existe una legislación, pero entienden que sólo afecta a sectores como la construcción.

- Falta de inspección e información por parte de los inspectores de trabajo en el área referente a la prevención de riesgos laborales.
- Las empresas más pequeñas (de 1 a 5) no disponen de representación sindical por lo que esta vía no les ofrece información.
- Falta de interés por parte de empresarios y trabajadores, dado que en muchos casos se les ha ofrecido información gratuita y no la desean, o no la han leído, etc...

Obligación de Gestión de la prevención

El sector de hostelería está compuesto en gran parte por empresas sin asalariados, las cuales inicialmente no están obligados por la Ley 31/95, pero destacamos que gran parte de estas empresas contratan puntualmente trabajadores, o extras, por lo cual debería conocer y cumplir sus obligaciones

Modalidad de Gestión de la Prevención

Este ámbito viene determinado por el desconocimiento por parte de las empresas de las modalidades de gestión que pueden adoptar.

Las empresas más pequeñas desconocen en gran parte de los casos la posibilidad de gestionar la prevención por parte del empresario o trabajador designado, esto lleva a que prácticamente la totalidad de las empresas que gestionan la prevención externalizan estas tareas.

Encontramos un **36% de empresas que no gestionan** la prevención, de ellas un 3% declaran no querer gestionarla al considerarlo totalmente inútil e innecesario, dado que ellos “ no tienen riesgos”.

Las causas alegadas son las siguientes,

- Se considera un gasto que no ofrece beneficios.
- Los costes de la gestión son elevados, tanto en contratación del SPA como en realización de reformas.
- Las más pequeñas no disponen de recursos económicos, personales y de tiempo.

- En el momento de la entrevista desconocían totalmente sus obligaciones.

El 31% de las empresas contrata un *SPA*:

Esta modalidad es la más elegida dado que es la que ha ofrecido la información a las empresas, a la par que los empresarios piensan equivocadamente que elegir esta modalidad les permite eludir sus responsabilidades.

Por otro lado, este servicio tiene el beneficio de aportar personal cualificado, pero como inconveniente se destaca el poco tiempo dedicado a cada empresa y su elevado coste.

Además, en muchos casos hemos encontrado que el SPA se ha limitado únicamente a realizar la documentación sin aportar una información adecuada y explícita al empresario sobre el contenido y su utilización.

El 1,31 % de las empresas tienen creado un SPP, en la mayoría de los casos las empresas visitadas son centros de trabajo que pertenecen a grandes cadenas, por lo que están obligadas a la creación de este servicio.

Se dan en las empresas de mayor tamaño, las cuales disponen de tiempo y tienen recursos materiales y humanos suficientes. Realmente se considera la modalidad a adoptar más adecuada para una buena implantación.

Tan sólo el 5% de las empresas visitadas tienen asumida la prevención el propio empresario. Para la pequeña empresa ésta sería la modalidad más factible, en cuanto a menor coste, ya que se daría el primer paso hacia la concienciación de invertir en evitar riesgos laborales para una posterior aplicación e implantación. Como inconveniente se destaca que es necesario realizar un esfuerzo para formarse puesto que no existen guías sencillas que puedan seguir para la implantación. **En este sentido los servicios de asesoramiento podrían ser un gran apoyo.**

Otra modalidad que contempla la ley es la figura del trabajador designado. De las empresas visitadas solamente 10 de ellas han elegido esta opción. Pensamos que esta opción es poco viable sobre todo en el sector de la hostelería debido a las extensas jornadas (las cuales afectan en cansancio físico y mental en los trabajadores además de

provocar falta de tiempo para una adecuada formación en esta materia). Consideramos excesiva la responsabilidad que recae en dicho trabajador.

Queremos remarcar que las modalidades de gestión con recursos internos (SPP o empresario) serían las más acordes con el espíritu de la ley en relación a la integración de la gestión de la prevención en la empresa.

La función de Delegado de Prevención

En España la representación de los trabajadores sólo se encuentra en empresas de mayor tamaño. Estas figuras han servido para promocionar la prevención en la empresa lo que conlleva que las empresas más pequeñas estén en un estadio inferior tanto en conocimiento como en implantación.

IMPLANTACIÓN DE LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN.

Gestión de la prevención

El primer paso para realizar la gestión de la prevención es, una vez elegida la modalidad consiste en realizar la política, evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva.

La documentación se elabora en la mayoría de las veces por personal externo a la empresa sin participación de los miembros de la misma. Sin embargo, una política realizada por un servicio externo es meramente un documento formal de intenciones que no refleja la realidad de la empresa. En la mayoría de los casos la no implicación por parte del empresario junto con la falta de información por parte del SPA se traduce en la falta de difusión de la misma.

Si no se difunden las buenas intenciones y no se hace partícipe a los trabajadores será difícil llegar al propósito final que consiste en detectar los riesgos y eliminarlos.

Dentro de los documentos, la parte correspondiente a la evaluación es la que se encuentra mejor elaborada al ser un documento concreto realizado por un equipo de profesionales, aunque como inconveniente se debe señalar que los SPA generalizan las evaluaciones por sectores evitando individualizar. El vocabulario de estos documentos suelen ser muy técnicos y de difícil comprensión.

El último documento dentro de la gestión es la planificación, siendo éste el más importante debido a que es la parte orientada a la eliminación de los riesgos detectados. Es decir, si no se lleva a cabo esta parte, el haber realizado la evaluación es completamente inútil.

Cuando hablamos de planificación no nos referimos a la existencia del documento sino a realizar las acciones indicadas en su interior. La planificación tiene que ser desarrollada por el empresario pero el argumento más habitual es la falta de recursos económicos para llevar a cabo las acciones correctoras que se indican en él. Otra de las causas que encontramos por la que no se lleva a cabo la planificación es debida a que el SPA no ha explicado adecuadamente que hay que hacer con ese documento. Independientemente de lo anterior, hay que resaltar la falta de implicación por parte del empresario que en algunos casos por dejadez y en otros por convicción, cree que con pagar un SPA .están exentos de ser multados.

Información y formación de los trabajadores.

El canal más importante por el cual las empresas reciben información sobre prevención, son desde los SPA.

La información que se ofrece a las empresas son folletos y manuales descriptivos de los riesgos en sus puestos de trabajo. Hemos detectado que estos folletos no llegan al final de la cadena, es decir, muchas veces no son entregados a los trabajadores y en muchas otras no son leídos por ellos (por falta de interés). Otra opción a tener en cuenta sería la posibilidad de realizar cursos presenciales en relación a esta materia, pero esta modalidad es poco factible debido a la falta de tiempo (muy valioso y generalmente escaso en este sector).

También se ha podido ver en este estudio el problema que supone esta materia cuando el empresario es él mismo el que asume la prevención (por un lado la falta de conocimientos y, por otro lado, la falta de tiempo), la fórmula más aconsejable sería contratar servicios ajenos de profesionales o aprovechar las opciones de ofertas de cursos que anualmente aparecen.

Vigilancia de la salud.

La ley de PRL regula en su artículo 22 la vigilancia de la salud del personal al servicio de una empresa, siendo gratuita, voluntaria y confidencial para el trabajador. Se debe

realizar de forma específica en función de los riesgos a los que está sometido el trabajador en su lugar de trabajo.

Los resultados de la vigilancia de la salud nos serán útiles para motivar la revisión de las actuaciones preventivas y para evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales.

Dado los datos obtenidos en el estudio se puede confirmar que este apartado está bastante implantado. También es cierto que los datos realmente corresponden a empresas que lo tienen contratado, pero no confirma que los trabajadores lo realicen (debido al carácter voluntario del mismo).

La causa básica de los que no realizan la vigilancia de la salud, se debe otra vez a la falta de conciencia en materia de prevención, ya que no le dan la importancia y prioridad que le corresponde. En la mayoría de los casos se confunde la vigilancia de la salud con los simples reconocimientos médicos anuales, los cuales no aportan ningún dato en referencia a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo para ayudar a eliminarlos debido a que éstos no son específicos.

Por lo tanto, dado a la eliminación del control de la salud a través de la obtención del carné de manipulación de alimentos por parte de la entidad pública, hay que hacer mas insistencia a la hora de realizar la vigilancia de la salud .

Entrega y utilización de Equipos de protección individual (EPI'S)

En este punto vamos a diferenciar es uso de calzado con el uso de otros equipos de protección como por ejemplo guantes de malla, mascarillas, etc...

Por un lado, en relación a la utilización de calzado antideslizante con marcado CE, se ha observado que en un 77% de los establecimientos, los trabajadores no hacían uso de ellos. La respuesta más común obtenida es que no son proporcionados por el empresario. Todavía en este punto prima las normas estéticas ante las normas de seguridad, de hecho la mayoría de los casos el calzado se suministra como uniforme junto con otras prendas de vestir, sin considerar las necesidades ante los riesgos laborales. Solamente si los suelos tuvieran un tratamiento antideslizante adecuado no se necesitaría el uso de zapatos con suelas antideslizantes. Por otro lado, está muy extendido el uso de zuecos abiertos en cocina, los cuales están totalmente contraindicados debido a la inexistencia de sujeción del tobillo.

En relación al uso de los demás EPIS, el punto clave es el uso de guantes de limpieza y de guantes anticorte. En un 56% de las empresas visitadas el dato es negativo. Los argumentos dados han sido dos: en mayor medida porque no los reciben por parte del empresario (en empresas de menor tamaño supone un coste económico elevado añadido al resto de pagos que tienen que realizar) y otra contestación muy grave y reincidente es que les resultan incómodos y les estorban debido a las prisas (como vemos, sigue siendo baja la conciencia ante los riesgos existentes del sector, de hecho, la respuesta común obtenida en las entrevistas era que “aquí no tenemos riesgos”).

Cabe mencionar, respecto al uso de los guantes de malla, la contestación dada en cuanto a la existencia de una contradicción entre la ley de Higiene alimentaria y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Realmente esta contestación es una clara manifestación para eludir su uso, pero el problema se solucionaría usando varios guantes dependiendo de la materia prima (pescado, carne) y manteniéndolos limpios adecuadamente después de su uso.

En cuanto a la limpieza se puede señalar que sí está difundido el uso de guantes adecuados, quizás debido a su uso generalizado por costumbre en el ámbito doméstico. Pero todavía falta utilizar mascarillas cuando se aplican productos tóxicos, estas indicaciones dadas están en las fichas de seguridad (las cuales no las suelen tener).

Como en otros apartados, aquí también hay que remarcar la importancia de una formación con respecto a los riesgos laborales, para así concienciar del uso necesario de todos los equipos de protección y poder evitar los riesgos detectados como intoxicaciones, cortes, enfermedades de la piel, etc...

Realización de la investigación de accidentes.

Solamente en el caso de tener contratado un SPA o tener constituido un SPP se tiene cubierto la investigación de accidentes.

En cualquier caso, cada vez que en un lugar ocurre un accidente, debemos tener presente que hay un problema que dio origen a este hecho. Ese problema existe porque:

- 1.- Se desconoce la forma correcta de hacer las cosas.
- 2.- No se corrigen las deficiencias.

- 3.- No se inspeccionan ni evalúan las condiciones de trabajo y se subestima el riesgo.
- 4.- Alguien sin la autorización o sin experiencia decidió seguir adelante, a pesar de la deficiencia.
- 5.- Alguien con autoridad decidió que el costo para corregir la deficiencia, excedía del beneficio derivado de la corrección.
- 6.- Alguien con autoridad no escuchó al trabajador cuando informó la deficiencia.

Teóricamente, todo incidente, accidente o defecto de proceso, debería ser informado para ser investigado posteriormente (de manera que el trabajador debería cooperar para transformar el hecho negativo, en una acción de seguridad y mejora), pero la realidad es muy diferente debido a la generalizada idea de que el objetivo es la búsqueda de culpables.

De todas formas en este sector se suelen dar más incidentes que accidentes, los cuales se resuelven en el momento y no llegan a ser contabilizados en las mutuas o en los SPA.

CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO

Plan de emergencias y evacuación, medios contra incendios y señalización.

Este apartado es importante y básico no sólo de cara a los trabajadores sino también de cara a los clientes. En tal sentido, el artículo 20 de la Ley de PRL establece que el empresario deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento.

Los puntos más importantes a tener en cuenta son:

1. Existencia de medios materiales de lucha contra incendios y Formación correspondiente: A través de las visitas realizadas hemos podido detectar la existencia de extintores pero la falta en su mayoría de señalización debido en algunos casos por desconocimiento de la obligación, otros por motivos estéticos y casi en la totalidad es causa del desconocimiento de su uso ante los diferentes tipos de incendios existentes.

También tenemos que señalar que en algunos casos las medidas de extinción no se encuentran actualizadas a la normativa y no pasan las revisiones obligadas por ley debido a no tener un servicio contratado para ello. Esta dejadez se traduciría en una grave consecuencia en el momento de necesitarlos. También es de importancia el mencionar que en muchos casos la ubicación de las medidas contra incendios no son las más apropiadas, así como la adecuación a los materiales peligrosos existentes. Esta situación deriva de una mala instalación por parte de las empresas “especializadas” dedicadas a ello.

2. Recorrido de evacuación, señalización, salidas e iluminación de emergencia: De todos es sabido que para poder realizar una evacuación correcta y eficaz, es necesario mantener accesibles, señalizadas e iluminadas las diferentes opciones de salida. En referencia a la iluminación, los valores observados son positivos en cuanto a su existencia, pero debemos apuntar, al igual que en el caso de los extintores, que el mantenimiento es bastante deficiente ya que se ha podido observar que en muchos casos se encuentran fundidas.

La señalización del recorrido de evacuación generalmente es inexistente manteniendo la idea equivocada de que a simple vista se localizan fácilmente, pero no pensando en el problema que resulta una desorientación debida a un estado de pánico y/o de baja visibilidad.

3. Determinación de medios humanos y formación necesaria: No solamente hay obligación de tener colgados y señalizados los extintores y demás materiales de lucha contra incendios, sino que es muy importante el conocimiento del manejo de los mismos. Se debería efectuar un inventario de los medios humanos disponibles para participar en las acciones de autoprotección. El inventario se debería efectuar para cada lugar y para cada tiempo que implique diferentes disponibilidades humanas (día, noche, festivos y vacaciones)

Vemos, por lo tanto, que es básico definir las funciones de cada persona en caso de una emergencia (ya sea por ejemplo el encargado de evacuar a la gente, el encargado del uso de extintores, etc...) y proporcionar los conocimientos específicos necesarios. Este apartado se incumple casi en la totalidad de los casos analizados, por un lado, porque no se realiza y, por otro lado, porque no se difunde (en el caso de tener contratado un SPA, el cual realiza esta parte del documento).

4. Formación en materia de primeros auxilios: Solamente en casos puntuales se dan instrucciones a los trabajadores en esta materia y consideramos que es de vital importancia tanto a nivel laboral como a nivel personal.

5. Planos de situación, simulacros: La información recopilada y evaluada del riesgo se tendría que colocar en planos con formato DIN A-3, escala 1/500 o, excepcionalmente, más reducidas si las medidas del dibujo lo exigieran. (utilizando los símbolos gráficos correspondientes a la Norma UNE 23-032).

Solamente en los establecimientos que pertenecen a grandes cadenas las cuales tienen un servicio de prevención propio son los que disponen de estos paneles informativos y los que realizan simulacros. La ley no obliga a realizar dichos simulacros, aunque sería aconsejable hacerlos además de establecer un punto de encuentro.

Hemos detectado que solamente cumplen con este apartado y no en su totalidad de puntos, las empresas que tienen contratado un servicio de prevención ajeno , o los que tienen constituido uno propio.

Instalación eléctrica.

En cuanto a las condiciones observadas en los cuadros eléctricos cabe reseñar la generalizada mal situación en la que se encuentran. Generalmente están en mal estado debido a la antigüedad y también a la falta de mantenimiento realizado por personal cualificado.

Una instalación antigua inicial no será segura por un lado debido a que se han hecho ampliaciones (aire acondicionado, radiadores, electrodomésticos, etc) a lo largo del tiempo lo que supone una mayor demanda de energía, pudiéndose producir sobrecargas en la instalación, un calentamiento excesivo y como consecuencia quemaduras, descargas, incendios e incluso la muerte. Por otro lado, no hay que olvidar además la necesidad de hacer un mantenimiento adecuado debido al deterioro propiciado por el paso del tiempo.

Además podemos señalar otras deficiencias detectadas en el estado: Complejidad de la instalación, falta de toma de tierra (sobre todo en el caso de locales antiguos) y falta de señalización del riesgo eléctrico.

Positivamente se debe mencionar que los cuadros se encuentran protegidos con su tapa correspondiente y la falta de ella se dan sobre todo en las pequeñas empresas.

Productos químicos utilizados

Su ámbito de aplicación corresponde al entorno de limpieza y realmente no se presta la debida atención a la hora de su uso, al considerar estos productos inofensivos por ser habituales en el ámbito doméstico.

Se ha detectado que un 13% de las empresas no hacen correctamente un uso, transporte y almacenamiento de los mismos y aunque parece un valor pequeño, en realidad es un dato significativo debido a la importancia de los riesgos.

Los más usados corresponden a desengrasantes, limpiador de W.C., jabón y otros productos para el lavaplatos, desinfectantes, amoníaco, lejías, blanqueantes, agua fuerte, etc... pero el problema deriva de que en su composición muchos de ellos contienen productos irritantes, corrosivos, cáusticos, etc...

A destacar cabe que el mayor problema y peligro reside en mezclar productos incompatibles y, sobre todo, a que se siguen dando casos de uso de productos totalmente perjudiciales y desaconsejables aunque usados tradicionalmente.

Además de obligatorio, sería recomendable conseguir las fichas de seguridad proporcionadas de forma gratuita por parte de los proveedores donde se recomienda que tipo de equipos de protección usar, como almacenar el producto y como manipularlo. Además aparece en ellos un número de toxicología e instrucciones de cómo actuar en caso de intoxicaciones. Con esta medida junto con la necesaria información se conseguiría evitar estos malos hábitos.

Orden, limpieza en el centro de trabajo y en las zonas de almacenamiento

El orden y limpieza en los lugares de trabajo es un principio básico de seguridad, y el mantener los puestos de trabajo ordenados y limpios contribuirá a un trabajo más eficiente y seguro.

En referencia al almacenamiento, se encuentra que en un 74% de los establecimientos visitados las estanterías están amarradas a la pared evitando así el desplome de ésta, en cambio, en la mayoría de las empresas les suele faltar la escalera para acceder a las zonas de almacenamiento elevadas, con su consiguiente riesgo de caídas en altura.

Y, en cuanto, a los establecimientos que no tienen ancladas las estanterías (15%) es debido a un desconocimiento del riesgo que conlleva manipular un objeto sin estar

sujeta la estantería (coincidiendo con empresas que no gestionan la Prevención de Riesgos laborales) y, sobre todo, por dejadez.

También encontramos empresas que no tienen estanterías para almacenar, usando para ello otro tipo de mobiliario como pueden ser los armarios y muebles de cocina, por lo tanto, en el estudio aparecen como “no necesitan”.

Con respecto al orden, se obtiene en las empresas visitadas un dato positivo. En los casos en los que se encuentran los almacenes desordenados, el empresario se excusa, por un lado, responsabilizando a los repartidores y, por otro lado, culpando a sus trabajadores de falta de dedicación a estas tareas.

Y, en cuanto a la limpieza, en muchas ocasiones les falta, por no darle la misma importancia que al centro de trabajo, valorándolo como en un segundo plano.

Considerando el centro de trabajo, en un 89% de los establecimientos visitados existe orden y limpieza , aunque en realidad están más concienciados por la limpieza en base a la Ley de Higiene Alimentaria (de cara al cliente) que por la Ley de Prevención (de cara al trabajador).

En las empresas donde existe desorden, éste es debido habitualmente a la falta de espacio que hay en el local y, por ello, se suelen almacenar las cajas obstaculizando pasos de acceso, salidas de emergencia....

Suele coincidir que el establecimiento que tiene subcontratado un servicio de limpieza, cumple con las expectativas en orden y limpieza establecidas en el R.D. 486/97.

Otro punto importante a tratar es todo lo relacionado con el estado del suelo. Los motivos por los cuales las empresas no tienen un suelo antideslizante son varios: por desconocimiento de la ley, por estética, por ser suelos antiguos (los cuales no los pueden cambiar) y, sobretodo, por el coste económico que conlleva.

Y, por último, en un 41% de los locales visitados tienen desniveles (otras plantas, rampas, escaleras, escalones). Observándose que en la mayoría de ellos no cumplen con la ley por falta de señalización, iluminación adecuada, tratamiento antideslizante y, en algunos casos, falta de barandillas. Esto ocurre por falta de conocimiento y por su coste económico.

Maquinas y Herramientas

En casi la totalidad de las empresas visitadas las máquinas y herramientas en el sector de hostelería (cafeteras, microondas, planchas, freidoras, hornos, cuchillos,...) están

homologadas y disponen de su marcado CE. Sólo en un grupo muy reducido de establecimientos de menor tamaño y generalmente antiguos, les falta el marcado CE por motivos económicos y la ubicación de los equipos es inadecuada.

Condiciones ergonómicas

Uno de los problemas observados en este sector es la mala higiene postural, debida a que la posición exigida durante su amplia jornada laboral, es la de estar de pie. Como consecuencia de ello aparecen las típicas varices y problemas dorsolumbares, a lo que hay que sumarles los efectos provocados por la manipulación de cargas en posiciones incorrectas y la no utilización de elementos auxiliares de transporte necesarios.

Otra vez se solucionaría el problema con proporcionar una información adecuada en materia de manipulación de cargas.

Otro problema que se aprecia claramente en este sector es el Estrés. En este apartado se consideran dos puntos de vista:

1. Por un lado , el empresario se queja de tener falta de personal cualificado y responsable.
2. Y, por otro lado, los trabajadores se quejan de la sobrecarga de trabajo, de la falta de compañerismo, de los turnos, de las extensas jornadas laborales, la falta de compensación económica y de la falta de días de libranza en fines de semana para conciliar la vida laboral con la profesional. Todo esto se traduce en que en este sector hay una alta tasa de absentismo laboral.

Condiciones ambientales: iluminación, y ruido.

En un alto porcentaje de las empresas visitadas no se han realizado mediciones (independientemente de que se tenga o no contratado un SPA). Hay que considerar que éstas se realizan bajo petición del empresario o por considerarlo oportuno el técnico.

Bajo nuestro punto de vista, en la mayoría de las empresas la iluminación es adecuada y su nivel de ruido es aceptable (ya que están excluidas en el estudio los Pubs y las Discotecas).

5. CONCLUSIONES



Después de haber analizado los resultados obtenidos en las visitas realizadas a lo largo de todo el proyecto, nos ha permitido llegar a las conclusiones que se exponen a continuación.

1. Existe falta de conocimiento de la legislación vigente de la prevención.

Aunque hace 10 años que está implantado la ley de prevención de riesgos laborales, realmente el desconocimiento de la ley se debe a una falta de difusión masiva y campañas de asesoramiento en todos los sectores por parte del organismo público. Las pocas referencias que han las tenido las empresas han venido por parte de entidades privadas como por ejemplo SPA.

2. La mayoría no gestionan la prevención.

Se ha detectado falta de conocimiento y formación para gestionar la prevención de una manera adecuada.

- En los casos en que se decide contratar un servicio de prevención ajeno, equivocadamente se considera que no hay que hacer nada más. Los SPA no ofrecen la formación e información suficiente para que la empresa realice una gestión de la Prevención adecuada. Con el objeto de no aumentar los costes, los servicios de PRL sólo realizan en la mayor parte de los casos una breve visita al año de aproximadamente 30 minutos, lo que no responde en absoluto a las necesidades de la empresa.
- En los casos en que la gestión la realiza el empresario directamente, existe falta de profundización y seguimiento de las actividades. Es necesario el aumento de la formación del empresario y de los trabajadores.
- De los empresarios y trabajadores entrevistados se observa que no ven utilidad a la gestión de la prevención. Hay una falta de interés debido a que los SPA no les informan del significado de la documentación entregada y de la Planificación preventiva. Equivocadamente consideran que contratando un SPA pueden delegar en el Técnico de Prevención y eludir sus responsabilidades.

- En general no son conscientes de los riesgos que tienen en su sector y los asumen como algo inherente a este tipo de trabajo.
- Con todos los motivos anteriormente descritos se concluye indicando que falta implantar la Cultura Preventiva (hay una falta de información de lo que significa prevención por parte de los Organismos públicos y servicio ajenos). De lo que se trata es conseguir un cambio de mentalidad intentando ver un beneficio a largo plazo y no un gasto inmediato.

3.No se ofrece la información ni formación a los trabajadores de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Tanto en algunos casos en que se gestiona la prevención como en los que no, parece generalizada la falta de formación e información en todos los campos de la prevención. Bien sea por falta de tiempo, de interés tanto por los empresarios como por los trabajadores y, en otro caso, porque los SPA no ofrecen facilidades a las empresas para realizar los cursos.

4. Falta de la vigilancia de la salud.

Gran cantidad de empresas no realizan las revisiones médicas periódicas y específicas necesarias.

5.Falta de señalización.

Esta obligación suele ser incumplida en la mayoría de los establecimientos por primar las condiciones estéticas a las de seguridad.

6.Hay que empezar a considerar los riesgos ergonómicos y psicosociales en la gestión de la prevención.

En el sector de hostelería, además de los riesgos de seguridad e higiénicos considerados, se observa que las largas jornadas laborales, el trabajo en festivos y la rotación del personal, son causa del estrés, insatisfacción, incomodidad y provocan un alto nº de ausencias del puesto de trabajo.

7.Se necesitaría mayor responsabilidad por parte de los Servicios de Prevención Ajeno.

Los Servicios de Prevención no sólo deben realizar la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales y la Planificación de la Acción Preventiva, sino que deben formar e informar al empresario o responsable y a los trabajadores. Además deberían

realizar el seguimiento de las acciones preventivas requeridas. La saturación de algunos SPA lleva a que prestan una escasa dedicación y tiempo a las empresas más pequeñas.

8. Fomentar la realización de Auditorias.

La realización de auditorias no se está aplicando actualmente en el sector. Sería aconsejable realizarlas, teniendo en cuenta que ésta es una herramienta eficaz para poder ir analizando los resultados que se van obteniendo de haber implantado la gestión de la prevención.

9. Falta de inspecciones.

Las autoridades competentes deberían realizar más inspecciones tanto a las empresas como a los SPA para conseguir implantar la prevención y así establecer la cultura preventiva necesaria.

6. RECOMENDACIONES



Uno de los motivos de la siniestralidad es la persistencia, de la “cultura de lo inevitable”, que se basa en la teoría de que los accidentes suceden porque tienen que suceder, durante el desarrollo de una actividad productiva.

La actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa tienen por objeto integrar la prevención en todos los procesos productivos y en todos los niveles jerárquicos de la empresa eliminando la cultura de lo inevitable o sustituyéndola por una cultura basada en la prevención.

Los puntos que desarrolla la ley van encaminados a:

- ✓ Detectar los riesgos.
- ✓ Evitar dichos riesgos, o reducir o minimizar los que no se pueden evitar.
- ✓ Combatir los riesgos en su origen.
- ✓ Adaptar el trabajo a la persona, evitando trabajos monótonos y repetitivos.
- ✓ Tener en cuenta la evolución técnica
- ✓ Sustituir lo peligroso por lo que sea menos o nada peligroso.
- ✓ Planificar la prevención.
- ✓ Anteponer la protección colectiva a la individual.
- ✓ Dar formación e información a los trabajadores sobre los riesgos en cada puesto de trabajo.
- ✓ Realizar la vigilancia de la salud de los empleados.

Con la incorporación de esta normativa, muchos trabajadores deberán hacer frente a las numerosas cuestiones que, sobre prevención de riesgos laborales, se les presentará en el desempeño de su actividad, sin haber recibido una formación específica en esta materia. Por ello, la necesidad de esta formación ya no será exclusiva de quienes vayan a desempeñar funciones de prevención en las empresas sino que deberán alcanzar a todos los trabajadores de la empresa.

Por otra parte, la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento de un conjunto predeterminado de deberes y obligaciones empresariales y la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. Se trata de una forma de trabajo orientada hacia la prevención de riesgos laborales. (*Ver anexo II*)

En principio, se resume en el siguiente apartado un conjunto de propuestas de medidas y acciones para mejorar la situación de la prevención de riesgos laborales, en opinión a los empresarios, trabajadores y responsables de recursos humanos y de prevención.

- ✚ Facilitar la implantación de la gestión de prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- ✚ Extensión de la evaluación de riesgos a todas las empresas del sector.
- ✚ Control de los servicios de prevención ajenos.
- ✚ Controlar la información y formación que se les aporta a los trabajadores.
- ✚ Cumplimiento estricto en las obligaciones en la vigilancia de la salud.
- ✚ Impartición generalizada de formación a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores temporales y a los contratados a través de ETT.
- ✚ Disponer de más tiempo y recursos materiales.
- ✚ Realización de estudios de la prevención de riesgos laborales considerando los trabajadores de colectivos especiales: inmigrantes, mujeres, etc.
- ✚ Realización de auditorías por entidades homologadas ya que éstas son los instrumentos de verificación del grado de desarrollo e implantación del sistema.

A continuación se indica en qué consiste y como se ha de realizar una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas. En el *anexo I* se destaca, de manera esquemática, la documentación obligatoria y recomendable para realizar la implantación de la prevención.

La prevención de riesgos laborales es una parte fundamental de la actividad empresarial y laboral en una empresa de cualquier tipo. Debe estar integrada en la cultura de la empresa **con el objetivo de evitar y minimizar riesgos asociados a la actividad de los trabajadores y, por consiguiente, mejorar los niveles de seguridad y salud laboral.**

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con la legislación, ha de estar basado en un conjunto de procedimientos de las actividades preventivas, debidamente documentado.

La documentación del sistema preventivo (manual, procedimientos, instrucciones y registros) debe estar a disposición de la autoridad competente y de las entidades acreditadas que habrán de realizar las auditorias reglamentarias cada cinco años en aquellas empresas que no tengan concertada toda la acción preventiva con un servicio de prevención ajeno o que estén exoneradas por razón de tamaño e inexistencia de riesgos.

Es aconsejable que el empresario elabore su política de Prevención de Riesgos Laborales y establezca una organización y unos procedimientos de las diferentes actividades preventivas. Pero sobre todo, hay que promover una difusión de dicha política ya que de nada sirve tenerla hecha y que nadie la conozca.

Por ese motivo, hay que destacar la **importancia de la participación de los trabajadores** en el conjunto de las actividades preventivas, factor determinante para la eficacia del propio sistema preventivo. Por ello es necesario que los representantes de los trabajadores participen desde su inicio en el propio diseño del sistema.

Basándonos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, destacaremos una serie de elementos y aspectos clave que ayuden a definir el sistema preventivo que la empresa vaya a desarrollar.

A continuación se apuntan los elementos fundamentales para una adecuada gestión de todo sistema preventivo:

CICLO DE MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA PREVENTIVO



Para empezar con buen pie sería necesario establecer una **política preventiva**, la cual estaría constituida por las directrices y objetivos generales de la organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la Dirección. Se han de determinar también funciones y responsabilidades en este campo, en todos los niveles jerárquicos de la empresa. El empresario debería efectuar una declaración de principios para demostrar su compromiso por unas adecuadas condiciones de trabajo. Además, este interés habría de demostrarse con hechos. Tras la definición de la política, habrá que poner a punto una organización con los recursos humanos y materiales necesarios, incluidos los financieros, para poder desarrollarla, realizando correctamente sus funciones y las correspondientes actividades preventivas que surgirán de la posterior planificación.

Las modalidades de **organización** preventiva vienen reguladas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención. La empresa ha de establecer la estructura organizativa de la Prevención de Riesgos Laborales ajustándose a los términos que exige la Ley (servicio de prevención, delegados de prevención y comité de Seguridad y Salud), y determinando las funciones y responsabilidades de toda la organización en esta materia.

La **identificación de riesgos** y la consiguiente **evaluación de los riesgos** que no han podido ser eliminados, ya sea inicialmente o cuando se generen cambios en las condiciones de trabajo, es la actividad central del sistema, a partir de la cual se establecerá la planificación preventiva para el control de los riesgos (**art. 16 Ley 31/1995 de PRL**). Esta evaluación debe quedar debidamente documentada a los efectos establecidos en el artículo 23 de la citada Ley, que establece la documentación necesaria que ha de elaborarse. La metodología de evaluación que se aplique habrá de permitir clasificar los riesgos en función de estándares establecidos para así poder priorizar medidas para su eliminación o reducción.

Una vez identificados y evaluados los riesgos habrá que **planificar** las actividades preventivas para su debido control. La planificación debería englobar cinco campos básicos de actuación:

- a. *Medidas/ Actividades para eliminar o reducir los riesgos.*
- b. *Información, formación y participación de los trabajadores.*
- c. *Actividades para el control de los riesgos.*
- d. *Actuaciones frente a cambios previsibles.*
- e. *Actuaciones frente a sucesos previsibles.*

La fase de **ejecución** se caracteriza por llevar a la práctica todo lo planeado en las fases anteriores.

Todo el conjunto de actividades preventivas deberá desarrollarse bajo la debida **coordinación**, con el fin de que la prevención se implante de manera integrada, teniendo en cuenta tanto las relaciones interdepartamentales como entre empresas.

Por último se debe aplicar mecanismos de control, que midan la efectividad del sistema de prevención, mediante la realización de **auditorias** tanto internas como reglamentarias (Art. 29.2 de RSP establece que cada cinco años deben realizarse auditorias en las empresas que no hayan concertado con una entidad homologada).

7. BIBLIOGRAFÍA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE 10-11-1997)
Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, (BOE 13-12-2003),
de reforma del marco normativo de la prevención
de riesgos laborales.



Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE 31-1-1997) por el que se aprueba el
Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior Real Decreto
780/1998, de 30 de abril.

Decreto 2413 /1973, de 20 de septiembre, Reglamento electrotécnico de baja tensión.

Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95), texto refundido de la ley del
Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 473/1988 del MIE, de 30 de marzo (BOE de 20-5-88). Dicta disposiciones
en aplicación de la Directiva del Consejo 76/767/CEE sobre aparatos a presión.

Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) sobre disposiciones mínimas en
materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, con su correspondiente
Guía Técnica del INSHT.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) por el que se establecen las
disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, con su
correspondiente Guía Técnica del INSHT.

Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) sobre disposiciones mínimas de
seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en
particular dorsolumbares, para los trabajadores, con su correspondiente Guía Técnica
del INSHT.

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) sobre disposiciones mínimas de
seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluye pantallas de
visualización, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.

Real Decreto 1495, de 26 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de Seguridad en
las Máquinas.

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, (BOE 7-8-1997) por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Real Decreto 1435/1992, de 27.11. (B.O.E. 11.12.1992). Dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas. (Comercialización)

Real Decreto 56/1995, de 20 de enero, (BOE 8-2-1995) por el que se modifica el Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas.

Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre(BOE 14-121993), por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios

Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre , (BOE 21-111989) sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo.

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, (BOE 24-5-1997) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.

Real Decreto 2177/1996, de 4 de Octubre de 1996, (BOE 29-10-1996) por el que se aprueba la Norma Básica de Edificación «NBE-CPI/96».

Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, (BOE 16-4-1997) sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.

Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, (BOE 24-5-1997) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Real Decreto 1124/2000, de 16 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. (Fecha actualización 20 de octubre de 2000)

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, (BOE 18-7-1997) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.

Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, (BOE 7-8-1997) por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, (BOE 7-10-1997) por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.

Real Decreto 700/1998, de 24 de abril de 1998 por el que se modifica el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo de 1995. Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.

Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 507/2001, de 11 de mayo, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.

Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, (BOE 1-5-2001) sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.

Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, (BOE 21-6-2001) sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, (BOE por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes

Real Decreto 786/2001, de 6 de julio, (BOE 30-7-2001) por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales

CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

“Los sectores de la Hostelería en 2004”, estudio editado en 2004 por la Federación Española de Hostelería (FEHR).

“Manual para la prevención de los riesgos laborales en la hostelería”, manual editado en 2003 por la Federación Española de Hostelería (FEHR).

Guías para la acción preventiva en bares, restaurantes y cafeterías, del instituto de seguridad e higiene en el trabajo.

Nota práctica (ERGA), de trabajo en cocina: Hostelería y restauración.

8. ANEXOS

8.1 Anexo I: Documentación para realizar la gestión de la prevención de riesgos laborales.

El sistema de prevención de riesgos laborales, como cualquier otro sistema de gestión, debe estar debidamente documentado. Es esencial, para la calidad y seguridad de procesos, productos y servicios, el establecer por escrito los vínculos existentes entre los tres sistemas: Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, procurando por motivos de racionalización y simplificación que el sistema documental sea unitario.

REGISTROS DOCUMENTALES
EVALUACIÓN DE RIESGOS (art. 23 PRL)
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación inicial de riesgos con indicación de: puestos de trabajo o tareas, riesgos existentes, trabajadores afectados, resultados de la evaluación y las medidas preventivas a adoptar con indicación de plazos y responsables de llevarlas a término (art. 16 y 23 LPRL y capítulo II RSP).
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de evaluación de carácter general y específicos aplicados (art. 5 y 7 RSP).
<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de calibración de equipos utilizados en mediciones, cuando éstas hayan sido realizadas con medios propios.
<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de la cualificación de los técnicos que han realizado la evaluación (art. 4 y capítulo VI RSP).
<ul style="list-style-type: none"> • Revisiones de actualización de la evaluación de riesgos (art. 16 LPRL y art. 6 RSP).
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de riesgos, con atención a la carga física, carga mental y organización del trabajo en actividades o tareas que lo requieran y la consiguiente planificación preventiva (art. 16 LPRL y capítulo II RSP).
PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA (art. 23 LPRL y art. 8 y 9 RSP).
<ul style="list-style-type: none"> • Conciertos con Servicios de Prevención ajenos (art. 31 LPRL y art. 10.1, 12.1, 15.4, 16 y 20.1 RSP).
<ul style="list-style-type: none"> • Nombramiento de los órganos formales de la prevención en la empresa, certificado de la formación específica recibida y funciones (art. 30 y 31 LPRL y capítulos III y VI RSP).
<ul style="list-style-type: none"> • Justificante de que los trabajadores designados o miembros del Servicio de Prevención propio están en la plantilla de la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • Consulta de la modalidad preventiva a los trabajadores (art. 18 LPRL y 33 LPRL).
<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de cualificación de las personas con funciones preventivas en la empresa (Cap. VI del Reglamento de Servicios de Prevención).
<ul style="list-style-type: none"> • Justificantes de formación de los trabajadores contratados a Empresas de Trabajo Temporal (R.D. 216/1999).

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN A ADOPTAR Y EN SU CASO MATERIAL DE PROTECCIÓN QUE DEBA UTILIZARSE (art. 23 LPRL.)

- Plan de Emergencia (art. 23 LPRL).
- Declaración CE de conformidad de máquinas (RD 1435/1992 y 56/1995).
- Manuales de instrucciones de máquinas en castellano (RD 1435/1992 y 56/1995).
- Fichas de datos de seguridad de sustancias y preparados peligrosos (R.D. 363/1995 y RD 1078/1993).
- Proyectos de instalaciones y equipos y las correspondientes autorizaciones (RD 486/1997).
- Registros industriales y certificados de inspección de Organismos de control autorizados, en los equipos sometidos a reglamentación oficial.
- Declaraciones de conformidad CE de EPI (RD 1407/1992).
- Folleto informativo de EPI en castellano (RD 1407/1992).

RESULTADOS DE LOS CONTROLES PERIÓDICOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES.

- Informes de resultados de mediciones y controles higiénicos, cuando éstos sean necesarios, realizados por personal competente (art. 23 LPRL).
- Resultado de los controles de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores (art. 23 LPRL).
- Registro de revisiones de determinados equipos de trabajo (art. 4 RD 1215/1997).
- Certificados de inspección de Organismos de control autorizados para los equipos sometidos a reglamentación oficial
- Certificados de calibración de equipos utilizados en las mediciones.
- Programa periódico de control ambiental de riesgos higiénicos (Reglamentos específicos).
- Registros de control biológico y de salud de los trabajadores expuestos a riesgos higiénicos (art. 23 LPRL).
- Fichas de datos seguridad de sustancias y preparados peligrosos (RD 363/1995 y RD 1078/1993).

PRÁCTICA DE LOS CONTROLES DEL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES (art. 23 LPRL).

- Documentación sobre la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones en términos de aptitud obtenidas de los mismos (art. 23 LPRL).
- Relación de todas las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 23.1 e) LPRL).
- Memoria y programación anual de la actividad sanitaria del servicio de prevención (art. 15.5 del Reglamento de Servicios de Prevención)
- Garantía de protección de datos de carácter personal relativos a la vigilancia de la salud.
- Solicitud de inscripción del fichero de vigilancia de la salud en el registro general de protección de datos.

- Documentación requerida de la normativa específica

RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CON INCAPACIDAD SUPERIOR A UN DÍA (art. 23 LPRL).

- Modelos oficiales de notificación accidentes. Copias de las notificaciones remitidas a la autoridad laboral de los daños para la salud de los trabajadores producidos con motivo del desarrollo de su trabajo (art. 23 LPRL y Orden de 16/12/87).
- Relación de accidentes y enfermedades profesionales con incapacidad laboral superior a un día (art. 23 LPRL).
- Resultados de las investigaciones de accidentes realizadas (art. 16.3 LPRL). Medidas preventivas aplicadas.

RECOMENDABLES

Manual de Gestión de la Prevención

Describe la política, el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, la organización preventiva y una síntesis de las principales actividades

Procedimientos del Sistema de Gestión

Describen las distintas actividades del sistema de gestión, indicando qué hay que hacer, quién es el responsable de hacerlo y qué registros hay que cumplimentar para evidenciar lo realizado. Es recomendable que las actividades preventivas se procedimenten por escrito a fin de facilitar su proceso de aprendizaje, implantación y control, siendo necesario que se recojan por escrito aquellos procedimientos y datos básicos de la actividad realizada y sus resultados siempre que:

- Lo exija la normativa directa o indirectamente, obligando a la empresa a tener una determinada documentación a disposición de terceras partes.
- Sea absolutamente imprescindible para el control y desarrollo de la actividad. El mayor tamaño de la empresa y la actividad que ésta desarrolla con sus consiguientes riesgos son factores a tener en cuenta.

Instrucciones de trabajo y Normas de Seguridad

Especifican cómo llevar a cabo un trabajo o tarea, especialmente si estas entrañan riesgos significativos. Son necesarias en tareas críticas que son aquellas que por sus consecuencias o por su ocasionalidad puedan conducir a errores por acción u omisión que es necesario evitar.

Registros

Son documentos o datos que recogen los resultados de las actividades preventivas realizadas.

El procedimiento de elaboración y control de la documentación deberá contemplar las siguientes etapas:

- *Elaboración del documento o registro:* deberá definirse un responsable para su elaboración en función del tipo de documento, contenido y área de la empresa a la que afecte. Los documentos deben ser nominados e identificados mediante código y en los mismos deberá figurar su autor y la fecha de realización, siguiendo cuando exista un formato establecido. La estructura para la realización de un procedimiento será la siguiente:
 - Objeto: expone brevemente los objetivos que se quieren lograr con ese procedimiento.
 - Alcance: define a que procesos, departamentos, etc. afecta y, en su caso, a cuáles excluye.
 - Responsables e involucrados: aquellas personas afectadas por el procedimiento.
 - Desarrollo / Metodología: forma de llevar a la práctica la actividad.
 - Registros / Formularios / Anexos: relación de indicadores y elementos documentales a utilizar en el desarrollo del procedimiento, incluyendo una muestra de cada uno de ellos.

Finalmente cabe comentar que los procedimientos deberían en la medida de lo posible establecer los criterios de evaluación de la calidad del trabajo realizado.

- *Codificación*: los documentos deberán ser codificados de manera que puedan ser identificados. En la práctica, a la hora de archivar la documentación es muy útil utilizar hojas impresas o fotocopiadas unidas por anillas, pudiendo de esta manera reemplazar fácilmente las hojas obsoletas cuando se producen revisiones o suplementos.
- *Revisión*: una vez elaborado el documento debe ser revisado por otra o la misma persona que lo elaboró, indicando en el documento la fecha, el número y el responsable de la revisión. Dado que los representantes de los trabajadores deben ser consultados sobre las diferentes actividades preventivas y sobre los elementos fundamentales del sistema sería recomendable que los representantes de los trabajadores revisaran los procedimientos previa su aprobación.
- *Aprobación*: el documento deberá ser aprobado por un responsable autorizado, que en principio será la Dirección de la empresa.
- *Distribución*: los documentos deberán estar disponibles en aquellos lugares donde sea necesaria su utilización. Hay dos tipos de distribución de documentos: Copias controladas, para las cuales se establece una lista de distribución en la que se especifica las copias de los documentos que han sido distribuidas, los destinatarios y la versión vigente; la entrega de estas copias se realiza con acuse de recibo. Las copias no controladas que son aquellas que no requieren su actualización.
- *Revisión y actualización*: periódicamente y especialmente cuando se produzcan cambios o modificaciones del sistema, deberá cuestionarse la vigencia de los documentos y proceder a su actualización si fuese necesario. Se deberá seguir el mismo circuito comentado anteriormente.

Todos los documentos del sistema preventivo estarán recogidos en un archivo centralizado en el que se especifique para cada uno de ellos, debidamente codificados, fechas y responsables de elaboración y la aprobación y las revisiones previstas de los mismos.

8.2 Anexo II: Descripción de los riesgos generales presentes y ejemplos de medidas preventivas.

En todas las empresas se producen incidencias que pueden provocar daños tanto a personas, a productos, a máquinas y a equipos de trabajo e instalaciones. La dejadez y/o la ignorancia de su peligro pueden reducir sensiblemente la capacidad de la empresa para tomar las medidas preventivas adecuadas.

La seguridad en el trabajo trata de identificar y anular o en su defecto disminuir, las causas de los riesgos, para así conseguir el objetivo marcado que es “reducir los accidentes de trabajo”.

A continuación se describirán los riesgos generales presentes en este sector y se aportarán medidas preventivas útiles para cada caso:

CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL.-

Descripción: En las estadísticas de accidentalidad, las caídas (tanto al mismo como a distinto nivel) representan uno de los tipos de accidentes más frecuentes. Se corre el riesgo de accidente laboral cuando se realizan trabajos, aunque sea muy ocasionalmente, en escaleras (tanto fijas como de mano), altillos, huecos o aberturas de pisos, montacargas, etc...

Medidas Preventivas: Para prevenir estos riesgos, las recomendaciones más útiles son:

- Mantener las escaleras (fijas y de mano) limpias y secas.
- Cumplir con la normativa de escaleras fijas de servicio, indicado en el punto 7 y 8 del anexo I del RD 486/97.
- Cumplir con la normativa de escaleras de mano, indicado en el punto 9 del Anexo I del RD 486/97.
- Colocar barandillas con la altura adecuada en los altillos o zonas de trabajo elevadas. La barandilla debe ser de materiales rígidos, con una altura mínima de 90 centímetros y con una protección que impida el paso y deslizamiento por debajo de ella y caída de objetos. La barandilla dispondrá de una parte móvil cuando sea necesario disponer de acceso.

- Revisión periódica del estado y funcionamiento de los montacargas, mediante personal cualificado y especializado.
- Señalizar e iluminar adecuadamente las escaleras.
- Facilitar el acceso a zonas de almacenamiento elevadas mediante escaleras fijas o móviles perfectamente aseguradas o ascensores.
- Utilizar calzado adecuado, antideslizante (marcado “CE”).

CAÍDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL.-

Descripción: En las estadísticas de accidentalidad, este tipo de caídas representan uno de los tipos de accidentes más frecuentes. Este riesgo se presenta cuando realizamos operaciones y tareas sobre el pavimento de la empresa cuando existen en el suelo obstáculos o sustancias que pueden provocar una torceduras, caídas por tropiezo o resbalones. Como causas más típicas se encuentran: Suelos sucios (restos de alimentos, bebidas y de grasa, cristales, etc...) o resbaladizos (uso de materiales no adecuados) , la existencia de obstáculos en los lugares de paso o acceso (mala disposición de mesas, sillas, maquinaria, cables eléctricos, etc...) , mala iluminación, suelos irregulares o con aberturas, existencia de alfombras, moquetas sueltas.

Medidas preventivas: Mantener el orden y la limpieza en el puesto de trabajo cumpliendo con el Anexo II del RD 486/97:

- Deberán ponerse suelos antideslizantes y fácilmente limpiables.
- Las zonas de circulación como pasillos y salas deben mantenerse limpias de grasa u otros restos y libres de obstáculos.
- Reparar pavimentos si se encuentra en mal estado.
- Mantener adecuadamente las condiciones de iluminación, así como la señalización debida.
- Poner especialmente atención en no formar charcos de agua e las zonas de fregar.
- Los empleados deberán caminar despacio y sin correr, provistos de calzado antideslizante, y por otro lado, deberán mantener siempre perfecta visión al

transportar cargas. El calzado debe ser de suela antideslizante y que quede bien sujeto a los pies, no aconsejándose el uso de los zuecos porque favorecen las torceduras y los resbalones.

CORTES Y AMPUTACIONES POR OBJETOS O HERRAMIENTAS.

Descripción: -Este accidente es el más común en el sector, con un valor del 44% de los accidentes registrados. La posibilidad de lesión está producida por la existencia de objetos cortantes y punzante de máquinas y utensilios; herramientas y útiles manuales, etc. Ejemplos: herramientas manuales de cocina como por ejemplo picadoras, batidoras, lonchadoras, cuchillos, utensilios de corte en mal estado, latas y envases de vidrio en general, objetos con bordes cortantes., cristales, herramientas accionadas, ventiladores, etc.

Medidas preventivas:

- Informar y formar sobre las instrucciones de uso de las distintas herramientas manuales y eléctricas.
- Comprar máquinas y utensilios seguros, que tengan el marcado CE.
- Entrega de guantes de protección para cortes, siempre que éstos no supongan un riesgo adicional de atrapamiento. Todos los Equipos de protección deben tener Certificado y marcado "CE".
- Prestar atención a la hora de la limpieza de materiales con bordes cortantes o de cristales rotos.
- Utilizar las máquinas y utensilios sólo personas designadas por el empresario, que han de ser informados de sus peligros y adiestrados en su manejo y limpieza.
- Disponer de resguardos o dispositivos de protección que impidan el acceso al punto de corte y que eviten la entrada de las manos o dedos.
- Informar a los trabajadores de la prohibición de anular los sistemas de seguridad existentes en las máquinas y herramientas.
- Evitar retirar con la mano alimentos ya cortados o restos en las proximidades

de la hoja cortante, sin previamente haber apagado la máquina..

- Mantener las manos alejadas de los elementos en movimiento. Por ejemplo, usar los empujadores en el uso de la lonchadora.
- Utilizar máquinas de acuerdo con las instrucciones del fabricante y sólo en aquellos trabajos para los que han sido diseñadas, aunque fuera posible la realización de otros.
- Comprar los cuchillos con mango antideslizante.
- Mantener perfectamente afilados los cuchillos y demás instrumentos de corte para evitar movimientos descontrolados.
- Transportar y guardar cuchillos adecuadamente enfundados, ordenándolos después de su uso.
- Revisión, mantenimiento y limpieza periódica de las herramientas manuales, eléctricas, etc. siempre cuando estén apagadas.
- No usar ropa de trabajo holgada, ni cadenas, anillos, pulseras, etc.
- Guardar las herramientas ordenadas y en lugar seguro al finalizar el trabajo.
- Mantener los cuchillos bien afilados
- Utilizar los cuchillos adecuados para cada tarea.
- Cortar utilizando las superficies destinadas para ello.

CAÍDA DE OBJETOS DESPRENDIDOS.

Descripción: Es la posibilidad de la existencia de caídas de objetos que no se están manipulando y que se desprenden de su ubicación. El correcto almacenamiento de los distintos materiales, evitará en gran medida los riesgos de su desprendimiento o corrimiento, con las graves consecuencias que ello acarrea, y además se evitarán pérdidas de tiempo importantes. Ejemplos: inadecuado almacenamiento de materiales en estanterías, piezas cerámicas en fachadas, lámparas y aparatos suspendidos, barandillas sin rodapié sobre zonas de trabajo o paso, etc.

Medidas preventivas: -Se pueden hacer dos apartados de recomendaciones según

afecten a las zonas de almacenamiento o a los puestos de trabajo:

a) Almacenes generales:

- Almacenar debidamente las mercancías en sentido vertical sobre el nivel del suelo, de manera que no se descompensen.
- Calzar los objetos que puedan rodar, y mantener los objetos más pesados cerca del nivel del suelo.
- No dejar que los objetos sobresalgan de los montones o de los cajones donde se encuentran.
- Al apilar bultos, debe cuidarse la estabilidad de la pila, de forma que no represente riesgo para las personas, o medios de transporte que circulen por sus inmediaciones.
- No subir a los peldaños inferiores de las estanterías para alzarse a las partes más elevadas. Para ello, usar las escaleras de mano.
- Anclar debidamente todas las escaleras.
- No apoyar los montones pesados en paredes estructurales.
- No deshacer los montones arrojando cosas desde arriba o tirando desde abajo.
- No superar la carga de seguridad de las repisas, suelos, perchas, etc...
- Llevar un mantenimiento periódico de la estabilidad y seguridad de los materiales en suspensión.

b) Puestos de trabajo:

- Retirar de la zona de trabajo aquello que no esté en uso y no se necesite.
- Tener exclusivamente la materia prima necesaria para las elaboraciones de la jornada.
- Evitar el apoyo de materiales en el piso, utilizando estanterías , tarimas de madera, barras de apoyo y/ o contenedores.
- Colocar cada cosa en su lugar y disponer de un lugar para cada cosa. Los materiales se depositarán en los lugares destinados para este fin, sin invadir los espacios destinados al tránsito, a la carga / descarga o al embalado / desembalado de materiales.

CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN.-

Descripción: Posibilidad de caída de objetos o materiales durante la ejecución de trabajos o en operaciones de transporte y elevación por medios manuales o mecánicos.

Medidas preventivas: -

- Utilizar el calzado de seguridad adecuado con puntera reforzada y suela antideslizante (Certificado y marcado "CE").
- Disponer, en caso necesario, de guantes de trabajo que faciliten el agarre de la carga.

Antes de levantar una carga deben realizarse las siguientes comprobaciones:

- Comprobar que las cargas estén sin restos de grasas u otras sustancias resbaladizas.
- Mantener siempre limpias y secas las manos
- Comprobar que el peso de la carga a levantar es el adecuado para la capacidad de la persona.
- Pedir ayuda es caso de necesitarla a la hora de manipular cargas.
- Asegurarse que las cargas están perfectamente equilibradas, calzadas o atadas a sus soportes mientras se manipulan.
- Supervisar la carga, sobre todo en los giros y particularmente si es muy voluminosa controlando su estabilidad.
- Mantener en buen estado los medios de transporte (ruedas, etc.).
- No sobrecargar los medios de transporte.
- Mantener siempre la visión despejada al transportar las cargas
- Mantener libres de obstáculos las vías de circulación.

PISADAS SOBRE OBJETOS.

Descripción:- Riesgo de lesiones, sin producirse una caída (torceduras, esguinces, pinchazos, etc.) por pisar objetos que se encuentran en zonas de paso. Ejemplos: Chapas, tapones, residuos, materiales de cocina, cristales, etc.

Medidas preventivas:

- Entregar ANEXOS DE INFORMACIÓN: "Orden y Limpieza en el Puesto de Trabajo
- Disponer de contenedores adecuados para los desechos.
- Suministrar calzado de seguridad adecuado y homologado por certificación "CE".
- Incluir en las instrucciones de trabajo del puesto o normas de seguridad de la empresa la necesidad de:
 - Mantener al máximo el orden y la limpieza en toda la instalación.
 - Recoger periódicamente los residuos o desechos.
 - No tirar los embalajes en el suelo.
 - Retirar periódicamente los contenedores.

CHOQUES Y GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES.

Descripción:- Los casos más comunes se deben en mayor medida a la existencia de partes salientes de máquinas, instalaciones o materiales en cocina, estrechamiento de zonas de paso, mala colocación de mesas y sillas en la sala, etc....

Medidas preventivas:

- Señalizar la zona de apilamiento.
- Mantener un orden adecuado en sala y cocina
- Evitar que sobresalgan materiales de las estanterías y/o de las zonas

delimitadas para almacenamiento.

- Apilar de manera ordenada.
- Se almacenará en la zona destinada para ello, fuera de las zonas de paso.
- Mantener el orden y limpieza en las zonas de paso (no abandonar objetos, herramientas, etc.).

CHOQUES Y GOLPES CONTRA OBJETOS MÓVILES.

Descripción: - Posibilidad de recibir un golpe por partes móviles de maquinaria fija. Y objetos. Ejemplos: Puertas móviles de electrodomésticos, puertas abatibles, etc...

Medidas preventivas:

- Señalizar el recorrido.
- Mantener colocada la maquinaria con partes móviles fuera de zonas de paso.
- Cuando las máquinas con partes móviles no se usen, se deben dejar apartados en un lugar seguro, fuera de las zonas de paso y cerrados.
- Señalizar el riesgo.
- Mirar en dirección de la marcha y conservar siempre una buena visibilidad del recorrido.
- Proteger los elementos en movimiento con resguardos o dispositivos que eviten o restrinjan el acceso al elemento móvil en su fase de peligro.
- Formación/ Información en las instrucciones del funcionamiento de la máquinas. Seguir el manual de la máquina.
- Ajustar las piezas para que no se muevan.

CONTACTOS TÉRMICOS: QUEMADURAS

Descripción:- Riesgo de quemaduras por contacto con superficies o productos calientes. Las principales causas se deben buscar en: Fogones, Hornos, Recipientes de cocina, freidoras, vajilla de hornos, estufas, líquidos calientes, llamas, resistencias eléctricas; etc....

Medidas preventivas:: Para mejorar la seguridad en la manipulación de objetos calientes se proponen las siguientes acciones preventivas:

- Comprar máquinas y utensilios seguros, que tenga el marcado CE.
- No llenar los recipientes hasta arriba.
- Comprobar el termostato de freidoras antes de introducir los alimentos.
- Utilizar en la preparación de los alimentos utensilios con el tamaño adecuado.
- Evitar el desbordamiento, comprobando los niveles antes de la introducción de los alimentos
- Orientar los mangos de los recipientes hacia el interior de los fogones.
- Prestar atención mientras los fogones una vez apagados sigan calientes
- Efectuar el cambio de aceite en frío.
- Utilizar utensilios adecuados para el transporte de objetos calientes, avisando de su paso.
- Limpiar de grasas las inmediaciones de las freidoras.
- Limpiar los hornos, en especial las juntas de cierre, según las instrucciones de mantenimiento.
- No calentar en el horno, vajilla no destinada específicamente a calentar comida.
- Usar equipos de protección individual con marcado CE (manoplas, delantales, manguitos, etc...) según indiquen los procedimientos de trabajo.
- Utilizar guantes de protección tanto de frío o calor, homologados y con el marcado "CE".

CONTACTOS ELÉCTRICOS

Descripción:- La Electricidad es una de las formas de energía más utilizada, proporcionando ayuda y bienestar en la mayoría de las actividades, aunque presenta importantes riesgos que es preciso conocer y prevenir.

Se pueden producir dos tipos de contactos eléctricos: el directo, que es el que se produce con las partes activas de la instalación; y el indirecto, que es aquel que se produce con masas puestas en tensión. Ambos pueden producirse por instalaciones eléctricas y/ o herramientas o máquinas dañadas. Así, las posibles causas podemos buscarlas en: Conexiones, cables y enchufes en mal estado, regletas, cuadros eléctricos, sistemas de alumbrado eléctrico, utilización de equipos eléctricos y manipulación de instalaciones eléctricas con las manos o los pies mojados o con ropa húmeda.

Medidas preventivas: Vamos a hacer tres apartados para evitar los riesgos derivados de los diferentes tipos de contacto:

a) Para evitar los contactos directos:

- Antes de comenzar a trabajar, realizar un control visual para detectar defectos reconocibles (comprobar periódicamente el estado de cables, enchufes, regletas y aparatos eléctricos).
- Alejar los cables y conexiones de las zonas de trabajo y de paso.
- Utilizar tensiones inferiores a 25 voltios.
- Alejamiento y aislamiento de las partes activas de la instalación para evitar los contactos directos.
- Durante la utilización de los aparatos eléctricos, todas las partes han de estar protegidas.

b) Para evitar los contactos indirectos, existen dos medios de defensa:

- La puesta a tierra de la línea bien diseñada y cuidada por un técnico especialista.
- El interruptor diferencial de sensibilidad adecuada a las necesidades, aparato que corta la corriente en el mismo momento de producirse una corriente de derivación.

c) Además se deberá tener en cuenta que:

- Llevar a cabo revisiones periódicas de la instalación y equipos, por personal especializado.
- Señalizar cuadros de maniobra con adhesivo de riesgo eléctrico. (RD 485/97).
- Mantener los cuadros y las cajas siempre cerrados para evitar polvo y suciedad sobre los elementos de protección eléctrica.
- No sobrecargar la base de los enchufes.
- Los cables de alimentación deben estar bien aislados y sin deterioro.
- Elección adecuada del prolongador, de las clavijas de enchufe y de los elementos de protección. No usar ladrones.
- Información sobre las tareas con riesgo eléctrico.
- No utilizar aparatos en mal estado, ni los que han sufrido fuertes golpes, ni los que han sido afectados por la humedad, hasta que los revise un especialista.
- En caso de avería, desconectar la tensión y sacar el enchufe, señalar “averiado”, comunicar los daños y hacerlos reparar por personal autorizado para trabajos eléctricos. Nunca repara por su cuenta.
- No conectar directamente cables sin clavijas.
- No tirar del cable de utilización para desenchufar los aparatos eléctricos.
- No usar aparatos eléctricos con manos ni pies húmedas o mojadas.
- No usar sin información sobre las condiciones de uso seguro, los aparatos eléctricos que se manipulen.
- No limpiar, ni efectuar cambios de filtros, cuchillas, etc... sin desconectar la alimentación del equipo.
- No verter líquidos cerca de tomas de corriente, aparatos o cuadros eléctricos.
- Se recomienda colocar carteles informativos sobre primeros auxilios ante descargas eléctricas, pues el paso de la corriente eléctrica por el cuerpo humano puede producir quemaduras graves y muerte por asfixia o paro cardíaco. La gravedad de los efectos y lesiones dependerá de la duración e intensidad de la corriente.

SOBRESFUERZOS, POSTURAS INADECUADAS Y/O MOVIMIENTOS REPETITIVOS.

Descripción:- Posibilidad de lesiones músculo-esqueléticas y/ o fatiga física al producirse un desequilibrio entre las exigencias de la tarea y la capacidad física del individuo. La carga física es el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Las consecuencias más graves se deben sobre todo a un mal transporte y manejo de mercancías, por manipulación de cargas por encima del hombro, por trabajar en espacios estrechos, por realizar movimientos repetitivos y por trabajar largos periodos de pie (Las posturas de trabajo más desfavorables no solo contribuyen a que el trabajo sea más pesado y desagradables, adelantando la aparición de cansancio, sino que a largo plazo puede tener consecuencias más graves).

Medidas preventivas:

a) En cuanto a la postura de trabajo:

- Se recomienda que para evitar adoptar posturas forzadas e incómodas deberíamos de tener en cuenta que el plano de trabajo, los elementos de accionamiento y control y el utillaje se situasen dentro del área de trabajo.
- También debería diseñarse la altura de trabajo en función del tipo de actividad a realizar: Adaptar el puesto de trabajo a las características de cada persona (edad, estatura, etc...) y a las tareas que realiza, para trabajar con comodidad y evitar los sobreesfuerzos. La altura de las superficies de trabajo estará entre 87 y 97 cm. Si la tarea requiere manipulara cargas pesadas, la altura se situará entre 70 y 90 cm. También es recomendable que la altura de las mesas de trinchar oscile entre 75 y 100 cm con una inclinación regulable de 10°.
- Por otro lado, para no acelerar la aparición de cansancio deberían de alternarse la posiciones de sentado con otras que impliquen movimiento. Hay que favorecer la alternancia de posturas y descansos.

b) En cuanto a la manipulación de cargas:

1. Apoyar los pies firmemente.
2. Separar los pies a una distancia aproximadamente de 50 cm. uno del otro.

3. Doblar la cadera y las rodillas para coger la carga.
 4. Coger la carga manteniéndola lo más cerca del cuerpo, levantándola gradualmente, estirando las piernas y manteniendo la espalda recta.
 5. La cabeza debe permanecer levantada durante la secuencia.
 6. La carga debe distribuirse entre las dos manos, en la medida de lo posible.
 7. Respetar las cargas máximas según sexo y edad. Se recomienda no rebasar nunca el máximo de carga manual transportada por un sólo operario de 40 Kg. (recomendable 25 Kg. para hombres y 15 para mujeres).
 8. Cargar o transportar pesos pegándolos al cuerpo y en posición erguida.
- El transporte y manejo de mercancías deberá realizarse con equipos auxiliares apropiados, revisados periódicamente y comprobados previamente a su utilización. La elevación manual de cargas es una de las mayores causas de lesiones en el medio de laboral. En consecuencia, habrá que organizar el trabajo de forma que la manipulación de cargas manualmente sea mínima. Con esta medida se evita o minimiza tener que adoptar posturas forzadas durante la realización de trabajos sentados, de pie, transporte (alturas de peldaños de trabajo, torsiones de tronco, flexiones de cuello, etc...)
 - Empujar un objeto o un carro en lugar de tirar de él.
 - Seleccionar útiles de trabajo (mangos, alargaderas, asientos graduables en altura) con un diseño adecuado para evitar las posturas forzadas.
 - Disminuir el peso de las cargas o pedir ayuda a uno o varios compañeros cuando la carga a transportar sea pesada, voluminosa o irregular.
 - Posibilitar los cambios de posturas y descansos durante el trabajo en una postura forzada.
 - Alternar tareas.
 - Colocar los útiles y demás medios de trabajo al alcance de la mano.
 - Formación e Información sobre la ergonomía de las distintas tareas realizadas en el puesto de trabajo.

- Realizar la Vigilancia de la salud periódicamente.

EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS.

Descripción:- Posibilidad de lesiones o afecciones producidas por la inhalación, contacto o ingestión de sustancias perjudiciales para la salud. Este riesgo se evalúa mediante identificación de la sustancia (etiquetado obligatorio) y medición de su concentración en el ambiente de trabajo. Ejemplos: Detergentes, sustancias cáusticas y corrosivas (lejía, sulfamán- agua fuerte, amoníaco), fluidos frigoríficos y aerosoles.

Medidas preventivas:

- Usar sustancias que tengan las mismas propiedades pero que sean menos peligrosas.
- Formación e información a los trabajadores sobre riesgos y medidas de seguridad según etiquetado e instrucciones del fabricante contenidas en las fichas de seguridad del producto.
- Si no se tienen dichas fichas de seguridad, habrá que pedir las a los proveedores de los productos.
- Preparar los productos de acuerdo a las instrucciones del fabricante. No realizar mezclas de productos que no estén expresamente indicadas por el fabricante. Seguir sus instrucciones para el almacenamiento, EPI's (guantes, etc.), etc.
- Al efectuar disoluciones con agua, verter siempre el ácido sobre el agua.
- Mantener las etiquetas en buen estado de conservación, evitando su caída y manchado.
- No usar los envases para otro fin distinto al original.
- Comprobar que todos los envases están en buen estado y llevan el etiquetado.
- Utilizar los productos en sus envases originales. No trasvasar.
- En caso de trasvase comprobar que el nuevo recipiente está etiquetado. No usar recipientes distintos a los del producto sin retirar la etiqueta original y comprobar que no hay problemas de incompatibilidad con el producto nuevo y el producto almacenado anteriormente.

- Almacenar los productos en lugar fresco y ventilado y alejados de los alimentos.
- Mantener cerrados los recipientes para evitar la evaporación del contenido.
- Ventilación en el puesto de trabajo para evitar la acumulación de vapores.
- Disponer solo de la cantidad necesaria para trabajar. No almacenar en el puesto de trabajo.
- Efectuar las principales operaciones de limpieza, una vez acabado el trabajo de cocina.
- Mantener normas de higiene: no comer, ni beber, ni fumar durante el trabajo.
- Uso de equipos de protección individual con marcado CE (guantes, pantallas, mascarillas, etc...) según indique las fichas de seguridad.
- Limpiar y secarse las manos antes de colocarse los guantes.
- Utilizar detergentes para las manos que permitan el uso continuado.
- No perforar ni acercarse a fuentes de calor o llamar los aerosoles.
- No usar objetos cortantes en la descongelación de frigoríficos.
- Disponer de sistemas de evacuación localizada.

EXPOSICIÓN AL RUIDO.

Descripción: El ruido se define como un sonido no deseado y molesto. La existencia de ruido en el trabajo puede suponer en menor medida efectos como son las alteraciones respiratorias, cardiovasculares, digestivas y visuales. Elevados niveles de ruido pueden provocar trastornos del sueño, irritabilidad y cansancio. Pero, como caso extremo, si el ruido es superior a los límites admisibles habrá la posibilidad de una grave lesión auditiva. Este riesgo se evalúa por medición y cálculo del nivel equivalente. Ejemplos: Máquinas para trabajar, ruido ambiental, etc...

Medidas preventivas:

- Reducir el nivel de ruido en la medida de lo posible.
- Realizar medición de ruido según R.D. 1316/1989 si el técnico lo cree

conveniente. Atender a las recomendaciones del informe específico.

- Reconocimiento médico preceptivo.
- Información y formación

ILUMINACIÓN ADECUADA

Descripción:- Posibilidad de fatiga ocular debida a iluminación demasiado baja o excesiva, en función del trabajo a realizar. Este riesgo se evalúa mediante medición y comparación con los valores de referencia.

Medidas preventivas:

- -Adecuar la iluminación al tipo de tarea y reforzar los puestos de trabajo con iluminación insuficiente según el R.D. 486/97 sobre lugares de trabajo.
- Medición para comprobar los niveles de iluminación si el técnico lo cree oportuno.
- Mantenimiento y limpieza periódica de las luminarias.
- Establecer pausas y descansos periódicos.
- Se debe hacer una instalación y posterior mantenimiento de las luces de emergencia.

EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS

Descripción:- Riesgo de lesiones o afecciones por la acción sobre el organismo de animales, contaminantes biológicos u otros seres vivos.

Los agentes biológicos son los microorganismos y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad. Ejemplos: parásitos, bacterias, hongos, virus, etc.

Medidas preventivas:

- Mantener ordenado y limpio el centro de trabajo (RD 486/97).

- Mantener siempre las condiciones de higiene óptimas de los útiles y electrodomésticos.
- Mantenimiento periódico de los filtros por personal formado y autorizado.
- En caso de Instalaciones de agua caliente y/ o frío, revisar los equipos de transferencia de masa de agua en corriente de aire y aparatos de humectación: legionelosis.
- Mantener normas de higiene: no comer, ni beber, ni fumar durante el trabajo.
- Después de manipular alimentos, mantener la limpieza personal adecuada.

ESTRES Y CARGA MENTAL .

Descripción: Cuando el trabajo exige una elevada concentración, rapidez de respuesta y un esfuerzo prolongado de atención, a los que la persona no puede adaptarse aparece la fatiga nerviosa y la posibilidad de trastornos emocionales y alteraciones psicosomáticas.

Diversas situaciones de trabajo pueden conducir a una manifestación de estrés:

- Jornada laboral excesiva
- Trabajos no planificados
- Acumulación de clientes a determinadas horas.
- Realización de trabajos que requieren otra cualificación profesional de la que no se dispone.

Medidas preventivas:

- -Distribuir de forma clara las tareas y competencias.
- -Planificar los diferentes trabajos de la jornada laboral reservando una parte para imprevistos.
- Reforzar los turnos de máxima afluencia de público.
- Prever el trabajo extra.
- Disponer de medios y equipos adecuados.

- Instruir sobre nuevas técnicas y equipos de limpieza.
- Distribuir adecuadamente las vacaciones.
- No prolongar en exceso la jornada habitual de trabajo y compensarla preferentemente con descanso adicional.
- Organizar el tiempo de trabajo de manera que permita la realización de pausas.
- Seleccionar al trabajador según la actividad que ha de desarrollar.
- Adaptar las condiciones de trabajo a las características de la personas que lo desarrollan.
- Realizar una estudio de las condiciones ambientales.

PELIGROS DERIVADOS DE FACTORES PSICOSOCIALES U ORGANIZACIONALES.

Descripción:- Aquellos peligros derivados de la organización del trabajo cuya repercusión en la salud dependerá de cómo se viva la interacción individuo-condiciones de trabajo. Ejemplos: Jornada de trabajo (turnicidad, nocturnidad, exceso de horas), ritmo de trabajo excesivo, trabajo monótono, incomunicación, etc...

Sobre todo, afectan las malas relaciones laborales motivadas por ejemplo. por un inadecuado reparto de la actividad entre los trabajadores, falta de coordinación de las tareas, inadecuado trabajo en equipo, conflictos entre compañeros, actitud negativa hacia el mando superior.

Medidas preventivas:

- Realizar mejoras en el diseño, organización y gestión del ambiente psicosocial de trabajo.
- Establecer con claridad las obligaciones y responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo.
- Sustituir adecuadamente las bajas.
- Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación.
- Delimitar la tarea por actividades afines.

- Marcar prioridades de tareas, evitando solapamientos e interferencias entre los operarios.
- Impedir y desaconsejar conductas competitivas entre trabajadores.
- Informar periódicamente sobre la calidad del trabajo realizado.
- Motivar al trabajador responsabilizándole de su tarea.
- Aclarar los problemas con los interesados.
- Establecer mecanismos de recompensa y reconocimiento del trabajo.
- Proporcionar la formación específica.

EXPLOSIÓN.

Descripción:- Posibilidad de que se produzca una mezcla explosiva del aire con gases o sustancias combustibles o estallido de recipientes a presión. Ejemplos: Butano, propano, hidrógeno (carga de baterías eléctricas), calderas, calderones, aerosoles, botellas de gases comprimidos, etc.

Medidas preventivas:

- Revisiones periódicas de las instalaciones de gas y eléctricas. Dichas revisiones siempre se deben llevar a cabo hacer por personal cualificado.
- Llevar a cabo revisiones de las instalaciones de las calderas las cuales están sometidas a lo descrito en el Reglamento de Aparatos a Presión, ITC MIE AP-17
- Comprobar la hermeticidad de los conductores de gas.
- Seguir las instrucciones del suministrador y del instalador de gases inflamables.
- No almacenar productos inflamables cerca de focos de calor.
- Señalizar el riesgo de explosión y el de prohibido fumar en las zonas de almacenamiento de productos inflamables.
- No perforar aerosoles

INCENDIO.

Descripción: El fuego es una energía poderosa que cuando no está controlada puede destruir vidas humanas y causar graves pérdidas en nuestro medio ambiente. La seguridad contra incendios contempla todo un conjunto de medidas destinadas, no solo a evitar el inicio del mismo sino a controlar y eliminar su propagación.

Un incendio puede estar producido por trabajar con:

- sólidos inflamables (papel, trapos, etc...)
- líquidos inflamables (disolventes, alcoholes, etc...)
- presencia de focos de ignición (cigarros, chispas eléctricas, fogones, etc...)
- Ambiente con mezcla de aire y gases inflamables (gas natural, butano, propano).

Otro problema a tener en cuenta en un incendio es la carencia o insuficiencia de extintores y o mangueras.

Medidas preventivas:

- a) Para evitar el inicio de un incendio podemos adoptar las siguientes recomendaciones:
 - Disponer sólo de la cantidad necesaria de materiales inflamables o combustibles para el trabajo diario, el resto deberá estar en el almacén.
 - Almacenar los productos inflamables y combustibles aislados y alejados de las zonas de trabajo.
 - Usar recipientes herméticos cerrados, tanto en el almacenamiento como para el transporte y depósito de residuos.
 - Retirar las cajas, envases, papeles, etc, que no sean necesarios.
 - Instalar señalización en las proximidades de almacenamiento o zonas de riesgo de "Prohibido fumar".
 - Alejar de las zonas de incendio fuentes de calor.
 - Evitar que la instalación eléctrica sea origen de focos de calor. Cuando se

termine la jornada, se observará que todos los aparatos eléctricos queden desconectados de la red.

b) Para evitar la propagación:

- Colocar extintores de incendios adecuados a la clase de fuego.
- Los extintores estarán dispuestos de forma que la distancia desde cualquier punto del local hasta un extintor sea menor de 15 m.
- Deben estar siempre colgados de forma que la parte superior del extintor se encuentre como máximo a una altura de 1,70 m.
- Para extintores debe comprobarse trimestralmente su buen estado aparente y verificar si el manómetro funciona. Anualmente deberá revisarse, por las empresas de mantenimiento, su estado de carga (presión y estado del polvo), así como proceder a su retimbrado cada 5 años.
- Para BIE debe comprobarse trimestralmente su buena accesibilidad y estado aparente y verificar si el manómetro funciona. Anualmente deberá revisarse, por las empresas de mantenimiento, su funcionamiento, estanqueidad de los racores, mangueras, estado de las juntas y manómetro. Cada 5 años la manguera debe ser sometida a una presión de prueba de 15 kg/cm².
- Ante fuegos de tipo eléctrico utilizar extintores de CO₂.
- Ante fuegos de sólidos o líquidos pueden utilizarse extintores de polvo polivalente.
- Se señalarán para que sean visibles desde toda el área que protegen y se dejará la zona de acceso al mismo libre de obstáculos.
- Deben señalizarse los recorridos y las salidas de evacuación con señales fotoluminiscentes. Las salidas de evacuación no deben ser obstaculizadas.
- Realizar planes de emergencia e instrucciones a los trabajadores para establecer consignas de actuación en caso de emergencia.
- Realizar periódicamente ejercicios de evacuación simulada.

- Realizar periódicamente ejercicios de manejo de extintores.
- Sería interesante dotar a los establecimientos de sistemas de detección automática o al menos hacerlo en aquellas zonas donde el riesgo de incendio pueda ser mayor.

OTROS

a) Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

b) En el caso de trabajadores sensibles.

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

c) En el caso de la presencia de menores en trabajos no autorizados

Se comprobará que cualquier tarea o trabajo que vaya a realizar un menor no se encuentra incluida dentro de las actividades prohibidas establecidas en el RD. de 26 de julio de 1957 por el que se fijan los trabajos prohibidos a menores.

d) En el caso de mujeres embarazadas

- Vigilancia de la salud

- Si los resultados revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.