



Plan de
Prevención de
Riesgos
Laborales

unimos

Contenido

Introducción	3
Presentación de la organización	4
Características de la organización	4
Los riesgos laborales	6
El marco legal: derechos y deberes básicos	7
Evaluación de riesgos	8
Medidas preventivas, responsabilidades y funciones.....	10
Procedimientos y procesos	14
Recursos	15
Medios de seguimiento.....	15

Introducción

Por prevención de riesgos laborales se entiende el **conjunto de prácticas, actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización, con el fin de evitar y al mismo tiempo disminuir los riesgos derivados del trabajo.**

Desde la organización Unimos, teniendo en cuenta los conocimientos asociados a este ámbito, hemos desarrollado una serie de herramientas, recogidas en este protocolo, que pretenden poner en marcha todo aquel conjunto de prácticas, actividades y medidas tan relevantes para la **prevención de los riesgos laborales y reducción al máximo del concepto de siniestralidad**: este documento se presenta en este sentido, como el plan maestro para conseguir la disminución y, por ende, evitar cualquier tipo de riesgo laboral asociado al trabajo. Nos tomamos muy en serio la elaboración y la aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que sea sólido, accesible, ágil y capaz de ser interiorizado por parte de todas las personas que, desde diferentes posiciones, componen la organización.

Todos los esfuerzos puestos en marcha requieren para la elaboración del documento han necesitado analizar y evaluar, mediante una serie de herramientas técnicas, las modificaciones mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, entre las otras, que se producen en el medio laboral, con el fin de determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan a la salud de la persona trabajadora.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización Unimos se extiende a todo el personal que tiene relación laboral, al personal voluntario, así como a todas las personas colaboradoras de la organización. Es un documento que nace para ser parte integrante fundamental de los conocimientos adquiridos por parte del personal de la organización y por esta razón es un documento que se comparte y se actualiza cíclicamente. Asimismo, es un documento que ha sido elaborado gracias al compromiso y al conocimiento del personal interno vinculado a la organización, que trabaja desde hace años en el ámbito de la acción social y cooperación internacional para el desarrollo. Desde esta experiencia, específicamente en el ámbito de la gestión de personas, nace este protocolo.

Este documento ha sido elaborado en un entorno que toma en cuenta la situación de post pandemia, vinculada a la SARS-CoV-2: por esta razón, en la composición de este, no se introducen elementos relacionados con el Estado de Emergencia: se toman en cuenta solamente aquellas medidas relacionadas con la actual situación. Además, es importante evidenciar que toma en cuenta medidas de higiene que son relevantes para la prevención de enfermedades de diferentes tipologías, entre que destacamos las respiratorias.

Presentación de la organización

UNIMOS es una asociación no gubernamental sin ánimo de lucro fundada en 2007 que apuesta por la generación de vínculos y el refuerzo de redes para la transformación social y la mejora de las condiciones de vida de las personas sobre la base de la equidad de género, justicia, solidaridad y conexión con la naturaleza. Actuamos localmente desde una perspectiva global, intentando transversalizar diferentes enfoques, que van desde el enfoque de género hasta el medioambiental, poniendo en marcha todos los enfoques en nuestras propuestas de proyectos y programas, tanto en el ámbito de la cooperación internacional, así como en el área de la acción social.

La forma de trabajar de UNIMOS se plantea a través de la promoción y desarrollo de procesos de carácter integral con resultados que se construyen de forma participativa junto con la diversidad de actores que interactúan en un determinado espacio de intervención.

Desde nuestra fundación hemos venido trabajando en la consolidación de diferentes tipos de proyectos, financiados por múltiples entidades, desde el nivel internacional, como la Unión Europea, hasta el nivel local, como, por ejemplo, los Ayuntamientos de Madrid y el Ayuntamiento de Palencia.

Teniendo en cuenta los marcos legales a nivel de cooperación internacional y la acción social, UNIMOS apuesta por la transversalización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 en sus modalidades de intervención, conectando las demandas y problemáticas socioambientales con herramientas, estrategias y fortalecimiento de capacidades que aporten a que los y las sujetos de derechos sean protagonistas de la mejora de sus condiciones de vida.

Características de la organización

La organización tiene un firme compromiso con relación a la prevención de riesgos laborales, involucrando en este protocolo todas las personas que se involucran en nuestros objetivos, programas y proyectos. En este sentido, es importante aclarar que la organización contempla diferentes tipos de relaciones que establece con todas las personas que forman parte de Unimos.

La estructura de Unimos es la siguiente:

Personal de la **Asamblea General**: es el órgano supremo de gobierno de la UNIMOS y está integrada por todas las personas que son socias de la organización. Su trabajo es voluntario.

Este órgano está compuesto por todas las personas de los grupos siguientes.

Personal de la **Junta Directiva**: es el órgano de representación que gestiona y representa los intereses de la Asociación de acuerdo con las disposiciones y directivas de la Asamblea General. Su trabajo es voluntario.

Este órgano está compuesto por cuatro personas.

Personal del **Grupo Motor**: es el órgano con poder de decisión y que agiliza la toma de estas en el marco de la organización; está compuesto por todas las personas de la Junta Directiva y todas las otras personas socias que confirman la organización. Su trabajo es voluntario.

Este órgano está compuesto por ocho personas.

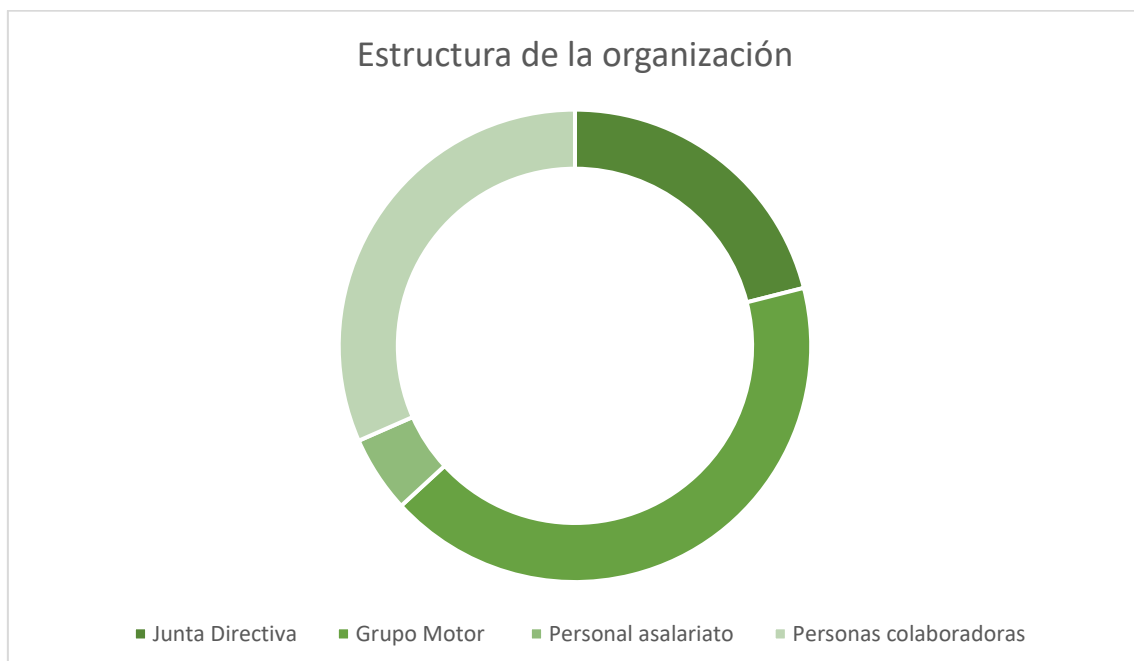
Personal asalariado: es el personal responsable de la implementación y formulación de los diferentes programas y proyectos. Para implementar estas tareas este personal recibe una retribución mensual.

Actualmente la organización tiene una persona contratada.

Personal del **equipo de colaboración**: es el personal que a través de su compromiso y conocimiento apoya tanto al Grupo Motor, así como el personal asalariado de la organización, en diferentes ámbitos que van desde el administrativo hasta el ámbito comunicativo.

Este órgano está compuesto por seis personas.

El número de componentes de cada grupo a lo largo del año tiene pequeñas oscilaciones que es importante tener en cuenta que, pero, no cambian, la estructura organizativa ni las modalidades de implementación del trabajo.



El trabajo desempeñado por los diferentes órganos que componen la organización se centra en las siguientes oficinas:

- Calle de la Estrella Polar, 14, 28007 Madrid
- Calle de Miguel Cervantes 13, 3º izquierda, 45001 Toledo

En estas dos sedes de la organización se desarrolla la labor efectuada por los diferentes organismos que componen la estructura organizativa, aunque es importante introducir matices muy relevantes debidos a la pandemia.

Como se ha evidenciado previamente, el presente documento ha sido actualizado y toma en cuenta la situación de post pandemia, vinculada a la SARS-CoV-2. Esta afirmación está vinculada al hecho la organización ha venido fomentando y manteniendo la posibilidad de desarrollar la labor de todos los organismos que componen la asociación en modalidad virtual, fomentando en este modo una reducción de los desplazamientos del personal, incentivando una reducción de la huella ecológica determinada por los movimientos del personal trabajador y buscando una mayor eficacia y eficiencia a nivel de la gestión del tiempo.

Este cambio de una modalidad de trabajo presencial a una modalidad de trabajo virtual no ha cambiado la tipología de riesgos laborales que caracterizan la labor de las personas vinculadas a Unimos.

Según lo que se ha evidenciado anteriormente, la organización centra su labor en el ámbito de los riesgos laborales, en el concepto de **prevención** de cualquier forma de siniestralidad que pueda darse en la organización. Por esta razón se pasan a concretar en modo más concreto los riesgos laborales, teniendo en cuenta la especificidad de la tipología de labor, que se circunscribe a la labor de oficinas y despachos, con los riesgos de siniestralidad vinculados a estos espacios productivos que proporcionan servicios.

Los riesgos laborales

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, en su artículo 15, define los “principios generales de la acción preventiva” a aplicar en el trabajo. Estos son los siguientes:

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

- i) Dar las debidas instrucciones a todas las personas que trabajan en la asociación, teniendo en cuenta la tipología de trabajo que llevan a cabo.

El trabajo llevado a cabo en las oficinas, a nivel general, está vinculado a algunas problemáticas específicas, vinculado a patologías que se desarrollan por la permanencia y estancia durante periodos de tiempos muy prolongados a pantallas de visualización de datos, a la ausencia de las más adecuadas condiciones ergonómicas para llevar a cabo esta labor y a trabajos vinculados a la manipulación de material de oficina.

Teniendo en cuenta esta tipología específica de siniestralidad, haciendo hincapié en el concepto de reducción de los riesgos e incremento de la prevención, este documento pasa a analizar el marco de riesgos y estrategia de mitigación de los riesgos detectados previamente.

El marco legal: derechos y deberes básicos

El derecho a la vida y a la integridad física y moral es un derecho fundamental recogido en el artículo 15 de la Constitución Española. Paralelamente, al tratar de la política social y económica, se establece el deber que tienen los poderes públicos de “velar por la seguridad e higiene en el trabajo” (art. 40.2).

En este sentido el Estatuto de los Trabajadores impone, como una condición de la relación de trabajo, el derecho que tienen los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” (art. 4.2) e incluso a “una protección eficaz en materia de seguridad e higiene” (art. 19.1). De igual manera, el Estatuto de los Trabajadores establece el deber que tienen los trabajadores y las trabajadoras de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo” (art. 5.a) y “observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten” (art. 5.b); reiterándose de nuevo esta obligación en el artículo 19.2, cuando dice que “el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene”.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), la Ley 31/1995 pone de manifiesto una vez más, en su artículo 14, “el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, así como el “deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”.

Según se detalla en la Ley forman parte de este derecho del personal laboral:

- Tener información y formación en materia preventiva.
- Consultar y participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos.
- Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Recibir una vigilancia de su estado de salud.

Todos estos elementos se destacan como esenciales para la organización para la implementación de los puntos previos. En este sentido, el órgano responsable de la elaboración, actualización puesta en marcha, seguimiento y evaluación del presente Plan de Prevención de

Riesgos laborales es el **Grupo Motor**: en este órgano se encuentra **el punto focal de la Prevención de Riesgos Laborales**, que es la persona de referencia para dar seguimiento a todos los pasos previamente citados.

Es este sentido el punto focal de la prevención de los riesgos laborales en la organización es el máximo responsable en esta materia. La Junta Directiva a través del trabajo del punto focal presente en el Grupo Motor garantiza la puesta en marcha de los cuatros puntos previamente citados en el marco de la Ley 31/1995.

Evaluación de riesgos

Teniendo en cuenta todos los pasos previamente citados, evaluando las especificidades del trabajo empleado en el marco de la organización, y considerando tanto las medidas legales, así como la estructura de la organización, a continuación, se pasa a elaborar una tabla con la identificación de los riesgos, su descripción y la evaluación del riesgo:

	Identificación de riesgos	Descripción del riesgo	Evaluación del riesgo
1.	Fatiga visual	Se define con este término el cansancio ocular generado del hecho de pasar numerosas horas enfrente de pantallas de visualización de datos.	
2.	Posturas y movimientos forzados	Se hace referencia con esta definición a posiciones que se generan a la hora de cumplir con las responsabilidades laborales que suponen que una o varias regiones anatómicas asuman una posición o movimientos forzados, generando hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares.	
3.	Caída y golpes contra objetos	Se llaman en este modo a choques cuando una persona, o parte de su cuerpo tienen un golpe muy violento o violento contra un objeto o contra otra persona en movimiento.	
4.	Manipulación manual de cargas	Se menciona con este término cualquier tipo de movimiento y desplazamiento de cargas que es llevado a cabo en modo manual, físico, sin el uso de medios mecánicos.	

5.	Confort acústico	Se introduce este concepto cuando se hace referencia al nivel de producción acústica en un determinado entorno.	
6.	Confort término	Se entiende con este concepto de correctas condiciones de aria, clima y movimiento presentes en un determinado entorno.	
7.	Calidad del aire	Se relaciona este concepto con una serie de elementos que incluyen la renovación del aire, la temperatura del ambiente y la humedad presente en una determinada zona.	
8.	Radiación y campos electromagnéticos	Se nombra con este concepto a todos los tipos de radiaciones eléctricas y magnéticas determinadas por la oscilación de cargas eléctricas.	
9.	Factores psicosociales	Son aquellas condiciones determinadas por el contenido del trabajo, las tareas vinculadas al empleo y su evaluación.	

Esta tabla proporciona en modo claro y accesible la información sobre las tipologías de los riesgos laborales que caracterizan el trabajo en oficina y una definición de las mismas, teniendo en cuenta el ámbito laboral.

Con relación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, previamente citada, contempla la elaboración de estos riesgos:

- Sustancias y materiales: documentación de sustancias y materiales, utilizados o generados, referida a sus riesgos (hojas de seguridad, etc.). Mediciones de exposición, cuando sea relevante. NO PROCEDE
- Maquinarias: manuales de uso y, en su caso, documentación sobre la adecuación al RD 1215/1997. NO PROCEDE.
- Riesgos ergonómicos: método de valoración y resultados. (POSTURA Y MOVIMIENTOS FORZADOS).
- Riesgos psicosociales y derivados de la organización del trabajo y/o la jornada y/o turnicidad. (FACTORES PSICOSOCIALES).
- Riesgos derivados de las características de los lugares de trabajo, (FATIGA VISUAL, CAÍDA Y GOLPES CONTRA OBJETOS, CONFORT ACÚSTICO, CONFORT TÉRMINO, CALIDAD DEL AIRE Y RADIACIÓN Y CAMPOS ELECRTOMAGNÉTICOS)

Teniendo en cuenta estos factores a tomar en cuenta en el momento en que se analizan los riesgos presentes en la organización, anualmente se efectúa una valoración de los mismos, usando una escala de valoración. Para el cumplimiento de la misma, el punto focal del Grupo Motor utiliza un cuestionario de valoración proporcionado por Quirón Prevención, que es la

empresa que ha sido tomada como modelo de referencia para la elaboración del presente Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Medidas preventivas, responsabilidades y funciones

	Identificación de riesgos	Riesgos	Medidas preventivas	Responsabilidades
1.	Fatiga visual	Brillo de la pantalla, inclinación de la pantalla, reflejos en la pantalla.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ajustar el brillo de la pantalla 2. Ubicación correcta de las fuentes de iluminación 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
2.	Posturas y movimientos forzados	Postura estática, problemas circulatorios, alteraciones de salud de cuello, brazos y espalda, lesiones muñecas por movimientos repetitivos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Superficie de trabajo adecuada 2. Pantalla de visualización con teclado 3. Silla ergonómica, rotatoria, sin reposabrazos 4. Correcta distancia de la pantalla de visualización 5. Uso del teclado 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe narrando los acontecimientos.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> 6. Uso del reposapiés 7. Situación geométrica y altura adecuadas. 8. Uso del ratón 9. Uso del reposamuñecas 10. Ejercicio físico 	<p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
3.	Caída y golpes contra objetos	Tropezones, golpes y resbalones que terminan en fracturas, luxaciones, torceduras, esguinces, distensiones y traumatismos superficiales	<ul style="list-style-type: none"> 1. Plan de orden y limpieza 2. Correcta canalización del cableado 3. Zonas de pasos despegadas 4. Evidenciar a través de señales zonas y factores de riesgos. 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
4.	Manipulación manual de cargas	Dolor de espalda, lesiones	<ul style="list-style-type: none"> 1. Flexionar las rodillas 2. Pies separados 3. Acercar la carga al cuerpo 4. Mantener la espalda recta 5. Elevar la carga con las piernas 6. No elevar la carga con la espalda 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe</p>

				<p>narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
5.	Confort acústico	Interferencia en la concentración del personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. División de las zonas de trabajo 2. Aislamiento 3. Insonorización 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
6.	Confort térmico	Interferencia en la concentración del personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrada de calor a través de las ventanas 2. Cierre 3. Aislamiento 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe</p>

				<p>narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
7.	Calidad del aire	<p>Irritación de ojos, nariz y garganta., sensación de sequedad en mucosas y piel, ronquera, respiración dificultosa, eritema, prurito, dolores de cabeza, hipersensibilidades inespecíficas, náuseas, mareos y vértigos, mayor incidencia de infecciones respiratorias.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buen mantenimiento sistema de ventilación 2. Ventana 3. Control de las ventanas 4. No productos tóxicos 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
8.	Radiación y campos electromagnéticos	Descargas eléctricas	1. Descargas a tierra	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe</p>

				<p>narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>
9.	Factores psicosociales	Estrés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buena formación al personal 2. Elaboración y recepción clara información 3. Formación 4. Buena interacción en el lugar de trabajo 5. Realización de pausas 	<p>El personal que tiene relación de colaboración, voluntariado o de trabajo afectado se pone en contacto con el punto focal del Grupo Motor de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>El punto focal elabora un informe narrando los acontecimientos.</p> <p>Se toman en cuenta medidas de subsanación para reducir la frecuencia del riesgo y su gravedad.</p>

Procedimientos y procesos

En la medida de lo posible, será recomendable que toda persona que tenga una vinculación laboral con Unimos haga saber a la organización posibles patologías a tener en cuenta, alergias y en general complicaciones de sanidad que puedan afectar a su salud durante el transcurso de las actividades que realice en representación de la entidad a través de:

- Informes médicos
- Certificados de discapacidad o disfuncionalidad.

- Análisis, comprobantes e indicaciones médicas sugeridas por la autoridad sanitaria pertinente.

Recursos

La organización Unimos dispone actualmente de recursos específicos a nivel de colaboraciones capaces de garantizar la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Prevención de Riesgos laborales.

No existe actualmente una partida presupuestaria específica para la implementación de este Plan, aunque se disponga de personal responsable en el marco de la organización de todas las fases de elaboración, actualización, seguimiento y evaluación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Medios de seguimiento

Teniendo en cuenta la importancia de las medidas preventivas para evitar y reducir al máximo cualquier tipo de siniestralidad, Unimos toma en cuenta, a través del personal punto focal del Grupo Motor, las siguientes herramientas de seguimiento:

1. Seguimiento de resultados
2. Seguimiento de medidas de protección individual
3. Tabulación accidentes y enfermedades
4. Elaboración de informes
5. Memoria anual relacionada con los diferentes accidentes mantenidos
6. Auditoría actividad preventiva
7. Registros
 - **Partes** de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - **Escritos** remitidos por personal vinculado a Unimos y/o de sus representantes.
 - **Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo** y archivo de correspondencia intercambiada, o recomendaciones emitidas por la Inspección de Trabajo u otras instancias institucionales en relación con la empresa.
 - Acreditación de la **consulta** y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos supuestos en que corresponda.
 - **Libro de registro de contratados y subcontratados.**

Así mismo, se documentará también cualquier otra actividad relevante.