



RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2015, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio entre la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales de la Junta de Extremadura y la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX) para la promoción y fomento de la prevención de riesgos laborales de conformidad con el VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015). (2015061325)

Habiéndose firmado el día 24 de abril de 2015, el Convenio entre la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales de la Junta de Extremadura y la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX) para la promoción y fomento de la prevención de riesgos laborales de conformidad con el VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015), de conformidad con lo previsto en el artículo 8.º del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO :

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Convenio que figura como Anexo de la presente resolución.

Mérida, a 9 de junio de 2015.

La Secretaria General,
PD La Jefa de Servicio de Legislación y Documentación
(Resolución de 18/07/2014, DOE n.º 139, de 21 de julio),
M.ª MERCEDES ARGUETA MILLÁN



CONVENIO ENTRE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y LA CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA (CREEX) PARA LA PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE CONFORMIDAD CON EL VI PLAN DE ACTUACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (2012-2015)

En Mérida, a 24 de abril de 2015.

REUNIDOS

De una parte, D.^a Irene Marín Luengo, Directora General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales, en virtud del nombramiento efectuado por Decreto 150/2014, de 1 de julio (DOE núm. 127, de 3 de julio), y por delegación de competencia en materia de subvenciones, según Resolución de 3 de julio de 2014 de la Consejera, por la que se delegan competencias en diversas materias (DOE núm. 128, de 4 de julio), de conformidad con la competencia atribuida en el artículo 9.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, General de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, previo Acuerdo del Consejo de Gobierno en su sesión de 21 de abril de 2015.

Y de otra, Don Francisco Javier Peinado Rodríguez, en calidad de Secretario General de la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX) cargo para el que fue elegido por la Asamblea General de dicha Asociación con fecha 11 de mayo de 2011, según consta en escritura pública otorgada el día 18 de octubre de 2012, ante D. Luis Pla Rubio, notaria del Ilustre Colegio de Extremadura con residencia en Badajoz, bajo el n.º 1.785 de su protocolo.

Las partes intervienen en ejercicio de las competencias que les están legalmente atribuidas y se reconoce mutua y recíprocamente legitimidad y capacidad suficiente para obligarse mediante el presente Convenio en los términos que en él se contienen y, al efecto,

EXPONEN

PRIMERO. Fruto del Diálogo con los Agentes Sociales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se ha consensuado el VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015), cumpliendo, de esta manera el compromiso que adquirió la Junta de Extremadura con el Gobierno y el resto de Comunidades Autónomas, y los agentes sociales de ámbito estatal, en el verano del año 2007, al aprobar por unanimidad la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo, que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, y sobre todo medio y largo plazo.

SEGUNDO. El VI Plan de Actuación de Prevención de Riesgos Laborales de Extremadura define el marco general de las políticas públicas de seguridad y salud laboral en Extremadura para el periodo 2012-2015.

Las políticas públicas se definen en torno a la prevención de riesgos laborales, fijando estrategias de compromiso de las instituciones públicas con el objetivo de garantizar un trabajo seguro y saludable, con la implicación de todos los agentes involucrados y de la sociedad extremeña en general.

TERCERO. La estructura de este VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015) es similar a la de la Estrategia



Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y contempla, asimismo, las actuaciones, que se desarrollarán en Extremadura durante el periodo 2012-2015, con el fin de la implantación y la promoción de una adecuada cultura preventiva y la mejora continua y progresiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores, con el objetivo común de conseguir una reducción mantenida y significativa de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma.

CUARTO. En dicho VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015) se contemplan varios objetivos, entre los que se encuentran "lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las pymes y autónomos" (objetivo 1), "mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas de prevención" (objetivo 2), el "fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo" (objetivo tercero) y "desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad extremeña" (objetivo 4).

Como medida para tratar de alcanzar estos objetivos, se establece el compromiso de propiciar la firma de convenios de colaboración entre la Junta de Extremadura y los interlocutores sociales más representativos para la promoción y el fomento de la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Extremadura, entre los que se encuentra la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX).

QUINTO. La Ley 13/2014, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2015 (DOE núm. 251, de 31 de diciembre), contempla una subvención nominativa a favor de la CREEX, por un importe de noventa mil euros (90.000 €), en la aplicación presupuestaria 11.03.325A.489.00, superproyecto 2014.14.03.9006 "CREEX (CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA)", proyecto 2014.14.03.0006 "SN CREEX. FOMENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS", financiada con fondos de la Comunidad Autónoma.

Mediante escrito registrado de entrada con fecha 12 de febrero de 2015, CREEX solicita la concesión de la subvención nominativa prevista en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2015, remitiendo a tal efecto el Plan de Actuación, los certificados de estar al corriente con la Hacienda Estatal y con la Seguridad Social, autorización a la Dirección General de Trabajo para que compruebe de oficio que se encuentra al corriente de sus obligaciones con la Hacienda Estatal, frente a la Seguridad Social y que no se tienen deudas con la Hacienda de la Comunidad Autónoma y declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las circunstancias del artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En base a lo establecido en los apartados anteriores, procede celebrar el presente Convenio en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que establece que "en las subvenciones previstas nominativamente en el estado de gastos de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura el procedimiento de concesión de estas subvenciones se iniciará de oficio por el órgano gestor del crédito al que se imputa esta subvención, o a instancia del interesado, y terminará mediante resolución que habrá de ser aceptada por el beneficiario o formalización del correspondiente convenio con el beneficiario, en el que se establecerán las condiciones y compromisos aplicables conforme a lo previsto en esta ley".



En concordancia con todo ello, se fijan las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene por objeto conceder una subvención a la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX) para la promoción y fomento de la prevención de riesgos laborales, de conformidad con el VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015) en el ejercicio presupuestario 2015, y conforme al Plan de Actuaciones que se incluye como Anexo I a este Convenio.

SEGUNDA. Medios aportados.

CREEX aportará los medios personales y materiales necesarios para la promoción y el fomento de la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Extremadura para llevar a la práctica lo establecido en el presente Convenio en ejecución del Plan de Actuación que se acompaña como Anexo I.

TERCERA. Plan de Actuación.

La CREEX ejecutará el Plan de Actuaciones previsto en el Anexo I, en el que se fijan los objetivos del VI Plan de Actuación, acciones pormenorizadas a desarrollar, identificación de medios humanos que llevarán a cabo las acciones y sus costes laborales, los recursos técnicos utilizados, la evaluación y seguimiento de cada acción, el resultado final, así como un presupuesto económico por acción y general de los gastos a realizar que dimanen del presente Convenio.

CUARTA. Financiación.

Para financiar el desarrollo del Plan de Actuación, a que se refiere la estipulación anterior, la Junta de Extremadura aportará a CREEX el importe total de 90.000,00 € con cargo a la siguiente partida presupuestaria de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el ejercicio 2015: aplicación presupuestaria 11.03.325A.489.00, superproyecto 2014.14.03.9006 "CREEX (CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA)", proyecto 2014.14.03.0006 "SN CREEX. FOMENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS", financiada con fondos de la Comunidad Autónoma, con la distribución del gasto que figura en el presupuesto como Anexo II al presente Convenio.

Serán gastos subvencionables los realizados, según las condiciones que se recogen en el presente Convenio, desde el 1 de enero de 2015 hasta su finalización el 31 de diciembre de 2015, y conforme a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

QUINTA. Forma de pago.

El pago del importe total de la ayuda se efectuará de la siguiente forma:

- Un primer pago del 50 % del importe total de la subvención por valor de 45.000 €, una vez suscrito el presente Convenio.



- El 50 % restante por importe de 45.000 € previa justificación antes del 30 de septiembre de la totalidad del importe previamente anticipado. Excepcionalmente, en el supuesto de imposibilidad material de ejecución de las actuaciones y/o justificación de los gastos subvencionables, el plazo de ejecución y/o justificación podrá ampliarse, previa autorización del órgano gestor de la ayuda mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo.

Para proceder a la citada ampliación, CREEX deberá presentar la solicitud con una antelación de al menos cinco días a la fecha de finalización del plazo de justificación, debiendo acreditar debidamente la imposibilidad de ejecución y/o justificación. La última justificación del último 50 % del importe percibido se habrá de presentar con anterioridad al 15 de febrero de 2016.

Conforme a lo establecido en el artículo 21.1.a) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, la subvención regulada en el presente Convenio queda exenta del régimen de garantías para recibir pagos anticipados.

SEXTA. Condiciones para la financiación.

La financiación de los medios humanos únicamente podrá ser objeto de subvención hasta el importe de las retribuciones básicas y complementarias fijadas por jornada real de trabajo para los correspondientes grupos profesionales, establecidos anualmente por los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el personal funcionario. A tal efecto, se deberá especificar en las nóminas aportadas como justificante de gasto y pago, la especialidad/categoría profesional en función de la cual se encuentra el personal contratado

Los conceptos de dietas y gastos de viajes estarán limitados en las cuantías establecidas por el Decreto 287/2007, de 3 de agosto, sobre indemnizaciones por razón del servicio (DOE núm 92, de 9 de agosto).

En cuanto a los recursos materiales, no será subvencionable la adquisición de equipos, o inmuebles que tengan la consideración de inventariables. El coste de adquisición de cualquier producto, nunca podrá ser superior al valor de mercado del mismo.

De manera general se establece un límite de gastos correspondientes a publicidad masiva, edición de documentos o celebraciones de actos que no podrán superar en su totalidad el 7 % de la cuantía total de la subvención concedida, salvo que se justifique de manera pormenorizada la ampliación del gasto y que resulte estrictamente necesario para la consecución del objetivo.

SÉPTIMA. Justificación de las cantidades percibidas.

El plazo de justificación comprenderá el ejercicio 2015 desde la fecha de la firma del presente Convenio, y se extenderá hasta el 15 de febrero de 2016.

La justificación de las cantidades aportadas por la Junta de Extremadura se realizará mediante cuenta justificativa del gasto realizado, en la forma prevista en el artículo 35 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, conforme a las instrucciones que a tal fin dicte la Dirección General de Trabajo, mediante la presentación, en cada una de las justificaciones parciales que se presenten durante la vigencia del Convenio y en la justificación final, por el representante legal de la entidad, de la siguiente documentación:



- Memoria de actividades realizadas que han sido financiadas a través del presente Convenio y su coste, con el desglose de cada uno de los gastos incurridos.
- Certificación de ingresos y gastos acompañada de los correspondientes documentos justificativos acreditativos del gasto y pago realizado correspondientes a las actividades objeto de financiación, mediante la presentación de facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

La fecha límite para efectuar en firme los pagos que correspondan con el gasto imputado debe estar comprendida entre el inicio del período de ejecución de la actuación, o periodo subvencionable, que comprenderá todo el ejercicio 2015, y el final del período de justificación.

Los pagos corresponderán en todo caso a actuaciones realizadas dentro del periodo de ejecución.

Los gastos por importe superior a 300 euros no podrán realizarse en efectivo o en metálico, quedando excluidos los gastos que no cumplan este requisito.

En consecuencia, para acreditar la realización del pago de gastos superiores a dicha cantidad el sistema es la transferencia bancaria o la domiciliación bancaria de los gastos, debiendo acompañarse a la factura el justificante de pago bancario (cartilla, extracto bancario, adeudo o movimiento bancario).

Todo ello, sin perjuicio de que la citada entidad deba conservar todos los documentos originales acreditativos del gasto o pago a disposición de la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales y de los órganos de control financiero de la Junta de Extremadura, y en su caso, del Tribunal de Cuentas.

Las cantidades abonadas por la Junta de Extremadura que no respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada o no sean justificadas en los gastos por CREEX-Extremadura, conforme a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, serán reintegradas a la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de acuerdo con el procedimiento regulado en los artículos 47 y siguientes de la citada Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

OCTAVA. Obligaciones del beneficiario.

La entidad beneficiaria asumirá con carácter general las obligaciones previstas en el artículo 13 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura y, específicamente, las siguientes:

- a) Ejecutar las actuaciones subvencionables, en los términos establecidos en el presente Convenio, pudiendo contratar con terceros dicha ejecución, ajustándose, en su caso, a los requisitos previstos en el apartado 3 del artículo 33 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- b) CREEX deberá acreditar con carácter previo a la concesión y a cada uno de los pagos que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado, con la Hacienda autonómica y frente a la Seguridad Social, pudiendo autorizar a la Dirección General de Trabajo para que ésta lo compruebe de oficio.



- c) Comunicar a la Dirección General de Trabajo la percepción, en su caso, de otras ayudas concedidas para la misma finalidad por otras Administraciones públicas o entes públicos o privados.
- d) Facilitar la información relativa a la gestión de las actividades subvencionables que demande la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales.
- e) Sujetarse a las acciones de control financiero que se lleven a cabo por los órganos de control financiero competentes de la Junta de Extremadura, del Tribunal de Cuentas y, en su caso, de los correspondientes órganos de la Unión Europea, a tenor de la legalidad vigente reguladora de esta materia.
- f) Conservar los documentos justificativos de las actuaciones realizadas, en tanto puedan ser objeto de actuaciones de comprobación y control.
- g) Hacer manifestación expresa en toda publicidad escrita u oral que realice el beneficiario, de la financiación otorgada por la Junta de Extremadura a través de la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales, de conformidad con lo establecido en el Decreto 7/2002, de 29 de enero, por el que se aprueba la identidad corporativa del Gobierno y la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la redacción dada por el Decreto 243/2011, de 1 de septiembre, de forma que deberá aparecer en todas las comunicaciones, material publicitario, cartelería, placas, anuncios, memorias y cualquier otro ámbito de conocimiento público de los gastos e inversiones que se realicen con cargo a la presente subvención de acuerdo con sus respectivas normas de identidad corporativa.

A tales efectos, se utilizará instalación de placa o cartel informativo en la proporción de dos unidades de alto por una y media de ancho, con la superficie mínima de 1,5 m² y en el que se indicaría la siguiente leyenda:

Inversión cofinanciada por la Junta de Extremadura

Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales

Definición del Proyecto

Entidad beneficiaria:

Actividad:

Logotipos:

Las medidas establecidas anteriormente se ubicarán en el lugar en el que se realicen las actuaciones que constituyan la justificación del otorgamiento de la ayuda de la Junta de Extremadura en sitio visible al público.

CREEX, como beneficiaria de la subvención nominativa queda obligada, asimismo, a cumplir lo en el artículo 36 sobre el régimen de los gastos subvencionables y los artículos 50 y siguientes sobre control financiero y colaboración de la Ley 6/2011, de 23 de marzo.

NOVENA. Cuestiones suscitadas en relación al seguimiento del Convenio.

En la Comisión Regional de Condiciones de Trabajo y Salud laboral tras la valoración por parte de la Dirección General de Trabajo, se expondrá las cuestiones suscitadas en relación al seguimiento del Convenio y las dudas que surjan en su interpretación.

***DÉCIMA. Vigencia del Convenio.***

La vigencia del presente Convenio será desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de lo establecido para el periodo de justificación, que se extenderá hasta el 15 de febrero de 2016.

DÉCIMO-PRIMERA. Publicidad.

La presente subvención será objeto de publicación en el Portal de subvenciones de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, así como el Portal Electrónico de la Transparencia y la Participación ciudadana, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno abierto de Extremadura.

DÉCIMO-SEGUNDA. Causas de resolución y régimen de reintegro.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior, el incumplimiento por parte de CREEX de cualquiera de las cláusulas de este Convenio, dará lugar a la inmediata resolución del mismo con devolución de las cantidades percibidas conforme a la normativa vigente.

Del mismo modo, el presente Convenio también podrá ser resuelto, con el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas de acuerdo con la normativa aplicable, por las siguientes causas:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
 - b) Por denuncia de una de las partes formalizada por escrito con tres meses de antelación.
2. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 43 y siguientes de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, procederá el reintegro total o parcial de la cantidad percibida y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los supuestos y con las condiciones previstas en el citado artículo y siguientes.
 3. A los efectos previstos en el apartado anterior, se considerará incumplimiento total y en consecuencia, procederá el reintegro total de la subvención cuando el importe total justificado de los gastos y pagos realizados sea igual o inferior al 50 %, aplicándose criterios de proporcionalidad en el reintegro en caso de incumplimientos parciales.
 4. El régimen de reintegro regulado en la presente cláusula se entiende sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente respecto de la compatibilidad de subvenciones.

DECIMO-TERCERA. Régimen jurídico, compatibilidad y Supletoriedad.

La subvención nominativa objeto del presente Convenio se registrará conforme a la Ley 6/2011, de 23 de marzo, y el resto de normativa aplicable. De conformidad con la normativa presupuestaria, la subvención deberá destinarse a la financiación de operaciones corrientes.

La presente subvención será compatible con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o pri-



vados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, siempre que no superen las cuantías concedidas el coste total de las actuaciones subvencionadas. La superación de dicha cuantía será causa de reintegro de las cantidades percibidas en exceso.

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo establecido en el artículo 4 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, que establece que "las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura se regirán, por la normativa básica del Estado, por las disposiciones contenidas en la presente ley, las demás leyes aprobadas por la Asamblea de Extremadura, las disposiciones administrativas que desarrollen esta ley, sus propias bases reguladoras y las restantes normas de derecho administrativo y en su defecto de derecho privado".

DECIMO-CUARTA. Naturaleza jurídica del Convenio.

El presente Convenio de colaboración posee naturaleza jurídico-administrativa, celebrándose al amparo de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo de 2011, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, siendo el orden jurisdiccional contencioso-administrativo el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente Convenio por duplicado ejemplar y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Junta de Extremadura,
LA CONSEJERA DE EMPLEO
MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
(PD Resolución 03/07/14,
DOE núm. 128, de 4 de julio)
LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO

Por la CREEX
EL SECRETARIO GENERAL

Fdo.: Irene Marín Luengo

Fdo.: Francisco Javier Peinado Rodríguez



ANEXO I. PLAN DE ACTUACIÓN



***PROYECTO GLOBAL SOBRE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES***

(Año 2015)

***VI PLAN DE ACTUACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
EXTREMADURA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
(2012 – 2015)***



La aparición de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, supuso un cambio de gran trascendencia a la hora de afrontar los riesgos laborales al centrarse, fundamentalmente, en los aspectos preventivos, exigiendo una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales.

Desde la creación del Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Regional Empresarial Extremeña –CREEX–, se desarrolla una labor de asesoramiento técnico e información a las empresas de la región, fundamentalmente micropymes y PYMES, ya que son las que conforman en una gran mayoría nuestro tejido empresarial.

La labor de divulgación, asesoramiento e información se ha visto propiciada por el Convenio de colaboración establecido con el Gobierno de Extremadura, con la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación, como hilo conductor, y enmarcada dentro del VI Plan de Actuación para la Prevención de Riesgos Laborales en Extremadura.

Desde el Gabinete hemos podido comprobar que cada día se incrementa el interés por la Prevención en las empresas, aumentándose año a año la demanda para recibir información y asesoramiento en esta materia, respondiendo seguramente a una mayor concienciación social.

Ciertamente queda aún camino por recorrer, siguiendo con la labor de sensibilización e información, siendo necesaria la implantación de los programas actuales, fomentando que las empresas y la sociedad en general se impregnen de la tan nombrada y cada vez más conocida "cultura de la prevención".

La Confederación Regional Empresarial Extremeña –CREEX– presenta para la anualidad 2015 la siguiente planificación global de actuaciones en materia de prevención, que será desarrollada como viene siendo habitual, desde la organización y sus organizaciones miembro, con la intención, una vez más, de promover actuaciones preventivas de seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo en las empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Pese al carácter generalista de las actuaciones tanto territorial como sectorialmente, la Confederación, a través de su Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, adaptará las mismas a cada comarca o sector cuando el número de receptores de las actuaciones sea adecuado, mejorando con ello la calidad del servicio.

Este Proyecto se encuentra al amparo del Convenio de colaboración firmado entre la CREEX y la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación del Gobierno de Extremadura, y las actuaciones que en él se detallan serán desarrolladas a lo largo del año 2015.

Destinatarios:

Todas las actuaciones que este Gabinete va a desarrollar durante la vigencia de este Convenio tienen como destinatario principal a las empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y por extensión a todos los trabajadores de las mismas.

Materiales y recursos de apoyo:

Para el desarrollo de todas las actuaciones se contará, fundamentalmente, con los equipos de trabajo y recursos: equipos informáticos, teléfono, fax, internet, etc...; de los que la organi-



zación dispone, a excepción de la obtención de productos finales de las diferentes acciones, si los hubiere, cuya elaboración será necesariamente externalizada.

Personal:

Para un desarrollo y ejecución, eficientes y adecuados, de todas las actividades derivadas de cada una de las actuaciones, se contará con la participación de personal técnico cualificado y personal administrativo de nuestra organización.

Las principales funciones de cada uno de ellos son:

- Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales:
 - Coordinación de todas las actividades técnicas del proyecto.
 - Planificación de anual de actividades técnicas.
 - Diseño de metodologías de actuación para todas las actividades.
 - Ejecución de todas las actividades técnicas que se van a desarrollar.
 - Elaboración de informes técnicos.
 - Análisis y evaluación de todos los resultados obtenidos.
 - Contenidos técnicos de las actualizaciones y la ampliación de la herramienta on-line del Gabinete.
 - Concepción y diseño de futuras actuaciones que se puedan desprender de las diseñadas para 2014.

- Personal de apoyo:
 - Coordinación del resto de actividades que no sean técnicas.
 - Planificación anual de actividades.
 - Participación activa en los procesos de difusión tanto de las actividades realizadas como de todos los resultados obtenidos, tanto parciales como finales.
 - Participación en el diseño y ejecución de la campaña de difusión de la PRL que se va a realizar.
 - Diseño y maquetación de todas las noticias y artículos relacionados con las actuaciones.
 - Gestión de las bases de datos del Gabinete.
 - Actualizaciones y ampliación de la herramienta on-line del Gabinete.
 - Colaboración con asociaciones integradas en la Confederación para ejecución adecuada de todas las actuaciones.

Nota: En las tablas del apartado PRESUPUESTO de cada una de las acciones se detallan los porcentajes de cada técnico que se imputan en cada acción. Al final de este documento, como ANEXO se muestra un cuadro resumen sobre los porcentajes y horas totales de cada uno de los recursos humanos que participan en el proyecto.



FORMACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL PUESTO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LOS MANDOS DE LA EMPRESA Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO DEL VI PLAN DE ACTUACIÓN DE PRL DE EXTREMADURA. Esta actuación se encuadra dentro del "OBJETIVO 1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las PYMES y autónomos" y el "OBJETIVO 3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo".

1. ANTECEDENTES Y EXPOSICIÓN DE OBJETIVOS.

Podemos afirmar que la formación del trabajador en su puesto de trabajo, precisa de una estrategia que parta de un análisis detallado del citado puesto de trabajo y del trabajador que lo ocupa, atendiendo a la antigüedad en el puesto, edad del trabajador, las costumbres y conocimientos, etc., y también dependerá de los objetivos que pretendamos conseguir con esta formación, sobre todo en cuanto a la eliminación de hábitos negativos y el cambio de actitud del trabajador frente al riesgo.

De este modo existirá un punto de partida que permita a los mandos marcar una estrategia respecto a la formación en el seno de la empresa, que permita desarrollar actuaciones de carácter interno. Entre las diferentes actuaciones podemos contemplar sesiones formativas, reuniones, trabajos en grupo, exposiciones, reparto de documentación, evaluaciones. Todas estas actuaciones deben realizarse con una periodicidad que mejore la eficacia.

La información que recibe el trabajador puede contener varios mensajes, según se trabajen los temas, pretendiendo en todo caso conseguir un objetivo que integre la prevención de riesgos laborales en el trabajador, más allá de la pura sensibilización o el simple conocimiento puntual de los riesgos y su prevención. Es de suma importancia que el trabajador consiga comprender la razón misma de las medidas preventivas, de modo que en caso de imprevistos no incluidos en las mismas, éste responda al posible riesgo imprevisto con efectividad.

La existencia de un mando asignado por la empresa para las labores de formación específica, para el puesto de trabajo en cuestión, será clave para facilitar la eficacia del procedimiento de formación utilizado y la mejora de su evolución. Es importante que la información escrita y el propio proceso formativo sean revisados periódicamente para certificar su eficacia.

La elaboración de documentación como carteles y folletos informativos de prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa, adaptados a los puestos de trabajo específicos, con los riesgos específicos y la forma de gestionar los mismos, involucrando al trabajador, mediante los mandos inmediatos ser una herramienta sencilla y eficaz para la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, sobre todo porque un mensaje siempre tendrá mayor efecto cuanto mayor sea su personalización.

Una herramienta fundamental a la hora de poner en práctica la formación del trabajador en el puesto de trabajo a través de los mandos de la empresa, es la Inteligencia Emocional.

La Inteligencia Emocional se puede definir como la capacidad que tiene una persona de manejar, entender, seleccionar y trabajar sus emociones y las de los demás con eficiencia y generando resultados positivos. Es decir, es la habilidad para gestionar las emociones de ma-



nera positiva. Cuando hablamos de las emociones, nos referimos a las propias y las de los demás.

Una persona que se enfada con facilidad, que se pone triste con frecuencia o que no es capaz de controlar sus impulsos, es alguien con mala inteligencia emocional. Por el contrario, una persona que se conoce bien a sí mismo, que es capaz de pensar antes de actuar, que entiende sus impulsos, que los expresa con educación siendo sincero pero, a la vez, consiguiendo no afectar negativamente a la gente que le rodea, o que es capaz de relativizar y sentir las cosas de una forma sana es alguien con una buena inteligencia emocional.

Del mismo modo, la inteligencia emocional debe servir para entender mejor las emociones de los demás y aprender a tratar a quienes nos rodean de modo que consigamos:

- Que el trabajador se encuentre a gusto con nosotros.
- Aprender a no provocar en el trabajador emociones negativas.

La importancia de la integración de los mandos inmediatos para reforzar la formación en prevención de riesgos laborales y el uso de material didáctico como carteles y folletos desarrollados desde el seno de la propia empresa, se basa en los siguientes pilares:

- No se precise un esfuerzo económico importante.
- Involucra a los mandos y a los trabajadores, fomentando la cultura preventiva.
- Es flexible en cuanto a horarios.
- Permite una aplicación casi inmediata y dentro del entorno del trabajador.
- Permite la participación.
- Facilita la incorporación del trabajador a un nuevo puesto de trabajo.
- Hay coherencia con los conocimientos iniciales del trabajador, facilitando su comprensión, mediante un esfuerzo moderado, evitando el rechazo, ya que es individualizado y adaptado al ritmo de aprendizaje del trabajador.
- Está fuertemente ligado a la experiencia del trabajador.
- Da una información directa de la situación en la empresa y de los resultados del aprendizaje de los trabajadores.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La citada Ley en su artículo 19, indica que en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.



La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El segundo de los objetivos planteados para la anualidad de 2015 del Proyecto Global de Prevención de Riesgos Laborales, sobre la elaboración de una Guía para la Formación del Trabajador en el Puesto de Trabajo a través de los Mandos de la Empresa y la Inteligencia Emocional, tratará de elaborar un documento que permita el desarrollo del citado artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la máxima de crear una herramienta que facilite la mejora del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, integrando la prevención de riesgos laborales en todas las facetas de las empresas desde sus cimientos.

2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN.

Esta acción se ve dividida en fases de promoción, actuaciones en las empresas y estudio y difusión de resultados obtenidos.

Fase 1. Difusión, publicidad y comunicación de la acción.

Esta fase es el punto de partida de la acción y ha de desarrollarse de una manera eficaz, ya que la correcta difusión de la misma es la clave para la consecución de los objetivos planteados.

Para desarrollar esta fase, este Gabinete utilizará todos los medios disponibles, entre los que pueden encontrarse:

- Comunicación informativa de la acción mediante los órganos de representación en las diferentes empresas y asociaciones integradas.
- Comunicados de prensa poniendo en conocimiento las distintas actuaciones.
- Envío de circulares a todas las asociaciones y empresas que de alguna forma se encuentran integradas en la Confederación.
- Publicación de noticias en prensa con información sobre la acción.
- Acceso directo y gratuito a nuestra web: www.prl-creex.es; y a los perfiles en las redes sociales: www.facebook.com/prl.creex.es – www.twitter.com/prl_creex – LinkedIn.
- Publicaciones y reseñas a través de las emisiones en boletines.
- Contacto telefónico con aquellas empresas que han colaborado en anteriores actuaciones desarrolladas por este Gabinete.

La utilización de los distintos canales de difusión se realizará siguiendo criterios de eficiencia y relevancia, y se contará con la colaboración de la Federación Empresarial Placentina –FEP–,



Federación Empresarial Cacereña –FEC– y Confederación de Organizaciones Empresariales de la Provincia de Badajoz –COEBA–, entre otras entidades.

En esta fase se contempla igualmente y de forma complementaria, la recepción de las inquietudes del empresario respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, para desarrollar futuras actuaciones en la citada materia.

Fase 2. Actuaciones que componen la acción.

En la metodología de elaboración de la guía se abordarán varias características como el contenido de la guía, técnicas de investigación y elaboración de la misma.

Etapas para la elaboración:

- Planificación del trabajo.
- Aplicación de técnicas de investigación.
- Análisis de la información.
- Estructuración de la guía.
- Análisis de los contenidos.
- Validación de la información.
- Elaboración de contenidos.
- Difusión y distribución.

Para alcanzar estos objetivos, se contará con un servicio compuesto por técnicos cualificados en Prevención de Riesgos Laborales.

En esta fase se contempla igualmente y de forma complementaria, la recepción de las inquietudes del empresario respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, para desarrollar futuras actuaciones en la citada materia.

Todas estas actuaciones deberán ir encaminadas a la consecución de los objetivos concretos expuestos en apartados anteriores, enarbolando la bandera de la obtención de políticas de prevención de riesgos laborales efectivas y eficientes en las empresas, integrando la prevención en todas las facetas de las empresas desde sus cimientos.

Fase 3. Estudio y evaluación de resultados.

Para la evaluación de los resultados se tomará como indicadores:

- Realización de la guía.
- Número de asociaciones y empresas a las que se les hace llegar la guía.
- Número de visualizaciones de las noticias relacionadas y de la publicación de la guía en la página web.

**Fase 4. Difusión de resultados.**

- La difusión del producto final se realizará en formato electrónico.
- Para esta fase de difusión se contará con la colaboración de todas las entidades integradas en esta Confederación, aunque se utilicen otros medios para asegurar la mejor difusión posible del resultado final obtenido, siendo entre ellos es de mayor repercusión el portal web del Gabinete: www.prl-creex.es

3. PRESUPUESTO.

Según las diferentes necesidades de ejecución del proyecto, las partidas para las que se solicita financiación y cuya cuantificación se detalla a continuación son las siguientes:

CONCEPTO	VALOR ¹
• <i>Personal:</i>	26.786,43 €
○ <i>1 Tco. Sup. de PRL contrato 40h/sem 10,00 %</i>	
○ <i>1 Tco. en Prevención de Riesgos Profesionales contrato 13,5h/sem 100,00 %</i>	
○ <i>1 Tco. Sup. de PRL contrato 10h/sem 100,00 %</i>	
○ <i>1 Aux. Adm. contrato 13,5h/sem 100,00 %</i>	
• <i>Otros gastos</i>	1.100,00 €
○ <i>Producción producto final</i>	
○ <i>Materiales fungibles</i>	
Total =	27.886,43 €

Nota: Las cantidades incluyen IVA y todos los costes empresariales asociados al personal implicado en la ejecución de la acción.

1

Estos valores son una estimación inicial, pudiendo variar por motivos externos a esta entidad, pero permaneciendo constante la cantidad final.



II. DIFUSIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

OBJETIVO DEL VI PLAN DE ACTUACIÓN DE PRL DE EXTREMADURA. Esta actuación se encuadra dentro del "OBJETIVO 4. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad extremeña".

1. ANTECEDENTES Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La Cultura Preventiva es un concepto utilizado en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo para hacer referencia al conjunto de usos, costumbres y conocimientos, orientados todos ellos a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Sin duda la creación de una cultura preventiva que ayude a promover mejores condiciones de trabajo y mejores condiciones de salud es un proceso continuo. Es por esta razón que desde la CREEX queremos seguir trabajando y colaborando en este sentido.

Dado que el objetivo final es reducir al máximo posible la siniestralidad laboral presente en nuestra sociedad, es necesario cambiar nuestras costumbres, socialmente aceptadas, de riesgo por costumbres preventivas. Para ello, la cultura preventiva debe introducirse en todos los estamentos de las empresas, particularmente en las pequeñas y medianas y microempresas, para lo cual será necesario realizar campañas de difusión específicas y poner a punto medios, también específicos, de ayuda para las mismas.

Entre los objetivos específicos podemos señalar la integración de la prevención en el día a día de la actividad empresarial como un auténtico "estilo de vida saludable" y no como una imposición; así como, la concienciación y el conocimiento de los principales factores de riesgo o peligros presentes en el trabajo. Debemos apostar por una transición desde una cultura preventiva reactiva, fundamentada en el cumplimiento de la normativa legal, hacia una cultura preventiva proactiva, desde el convencimiento tanto de los trabajadores como de la propia dirección de que producir con seguridad ha de ser considerado un valor estratégico dentro de la organización.

Otro de los objetivos importantes que se pretende conseguir es el conocimiento por parte de empresas y trabajadores, de sus obligaciones en cuanto a la prevención de riesgos laborales se refiere.

2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN.

Fase 1. Difusión, publicidad y comunicación de la acción.

Esta línea de actuación comienza por la fase de difusión, publicidad y comunicación, la cual comparte con la acción primera y se desarrollará tal y como se detallaba en ésta.

Fase 2. Actuaciones que componen la acción.

Esta acción se compone de las siguientes líneas de actuación:

Línea 1. Para la durabilidad de las acciones, el Gabinete realizará una amplia campaña de difusión que constará de diversos contenidos. Estos contenidos son:



- Elaboración de una campaña de comunicación y difusión del Gabinete y de sus actuaciones. En esta campaña se contemplarán diferentes vías de comunicación: campaña publicitaria en prensa digital y/o escrita; grabaciones y difusión de las actuaciones del Gabinete; elaboración y difusión de notas de prensa; gestión de reportajes de entrevistas y entrevistas en los medios de comunicación regionales.

Se contará con la colaboración de empresas especializadas en la elaboración documental y de campañas publicitarias y de comunicación, escritas y audiovisuales. Esta campaña de comunicación se extenderá a lo largo de toda la duración del proyecto y en la misma se proporcionará información de las actuaciones del Gabinete y se realizará difusión de temas concretos de prevención de riesgos laborales (por ejemplo, Día 28 o Semana Europea de la Seguridad y Salud).

Línea 2. Para la difusión y visibilidad de las actuaciones y de la cultura preventiva se utilizarán, fundamentalmente, las últimas tecnologías, por lo que se realizará difusión de las actuaciones y resultados mediante internet a través del portal web, e-mail, Twitter, Facebook y LinkedIn del Gabinete.

Línea 3. Para la visibilidad del Gabinete en cada empresa, se realizará una edición de calendarios laborales del año 2015 y sobres contenedores de los mismos.

Fase 3. Estudio y evaluación de resultados.

Para el proceso de evaluación de esta actuación se tomarán los siguientes indicadores:

Línea 1: número de visualizaciones de las noticias relacionadas, número de personas o entidades a las que se les hace llegar las noticias relacionadas, y cantidad de material producido.

Línea 2: número de noticias y su visualización, y número de personas o entidades a las que se les hace llegar las noticias.

Línea 3: número de solicitudes, de ejemplares solicitados y de ejemplares distribuidos del calendario laboral.

Fase 4. Difusión de los resultados.

Para esta fase de difusión se contará con la colaboración de todas las entidades integradas en esta Confederación, aunque se utilicen otros medios para asegurar la mejor difusión posible de todos los resultados finales obtenidos en cada una de las actuaciones en las que se divide esta acción.



3. PRESUPUESTO.

Según las diferentes necesidades de ejecución del proyecto, las partidas para las que se solicita financiación y cuya cuantificación se detalla a continuación:

CONCEPTO	VALOR ²
• <i>Personal:</i>	19.320,87 €
○ 1 Tco. Sup. de PRL	10,00 %
○ 1 Tco. Sup. de PRL	25,00 %
○ 1 Tco. Intermedio de PRL	10,00 %
○ 1 Tco. Sup de PRL	10,00 %
1. 1 Aux. Adm.	20,00 %
• Otros gastos	13.507,48 €
○ <i>Mantenimiento servidor web</i>	
- <i>Maquetación y producción de Calendarios Laborales y sobres</i>	
○ <i>Gastos de envío de Calendarios Laborales</i>	
1. <i>Campaña publicitaria y de comunicación</i>	
○ <i>Materiales fungibles</i>	
○ <i>Desplazamientos y dietas:</i>	
Total =	32.828,35 €

Nota: Las cantidades incluyen IVA y todos los costes empresariales asociados al personal implicado en la ejecución de la acción.

2 Estos valores son una estimación inicial, pudiendo variar por motivos externos a esta entidad, pero permaneciendo constante la cantidad final.



III. RECOPIACIÓN DE NORMATIVA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO DEL VI PLAN DE ACTUACIÓN DE PRL DE EXTREMADURA. Esta actuación se encuadra dentro del "OBJETIVO 1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las PYMES y autónomos" y el "OBJETIVO 2. Mejorar la calidad del sistema de prevención, poniendo especial énfasis en las entidades especializadas de prevención".

1. ANTECEDENTES Y EXPOSICIÓN DE OBJETIVOS.

Como es sabido, la Prevención de Riesgos Laborales es la disciplina que intenta promover la Seguridad y Salud en el trabajo a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la realización de actividades en los distintos puestos de trabajo.

La transposición de las distintas Directivas Europeas a la prevención de riesgos laborales, ha originado que se desarrollen una serie de normativas legales, todas ellas a partir de la que se constituyó la norma marco en la materia, que es la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A partir de este momento, han sido múltiples los avances conseguidos en esta materia, y a consecuencia de las necesidades derivadas del día a día en los puestos de trabajo, se va especificando cada vez más en la normativa extraída de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Del mismo modo, por todos es conocido que actualmente cada vez están más extendidos varios modelos de gestión que las empresas están adoptando como referencias para que sus organizaciones se encaminen hacia lo que se denomina la Excelencia. Por un lado las normas ISO 9000 de Calidad son punto ineludible de referencia, como también lo son las normas ISO 14000 de Medio Ambiente, desarrolladas a semejanza de las primeras. El nuevo marco reglamentario sobre prevención de riesgos laborales, inspirado en principios básicos de calidad, como la mejora continua y la integración de la acción preventiva en las políticas empresariales, es obviamente no sólo una exigencia, sino también una necesidad para dar respuesta a los requerimientos que la persona tiene en su ámbito laboral, garantizándole unas condiciones de trabajo dignas, y potenciando su desarrollo profesional y humano a través del propio trabajo.

Por todo esto, las empresas están optando por la integración de la PRL en las actividades diarias de sus organizaciones, a través de la implantación de Sistemas de Gestión de la PRL en las empresas. Tener implantado y en funcionamiento un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales proporciona a la empresa, entre otras, la ventaja de que permite identificar las condiciones legales aplicables a sus actividades.

Estos sistemas de gestión de la PRL se encuentran estrechamente ligados a esta serie de requisitos legales que les son de aplicación y, por tanto, se deben tener procedimientos de cara a la identificación de los mismos, así como al mantenimiento actualizado de los mismos.

Es por este motivo que el Gabinete de PRL de la CREEX viene desarrollando anualmente diversas actualizaciones de la nueva normativa de PRL que se va incorporando a la ya existente, así como las correcciones y modificaciones que se realizan de las mismas.

2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN.

Esta acción se ve dividida en fases de comunicación de la acción, desarrollo y difusión de resultados.

***Fase 1. Difusión, publicidad y comunicación de la acción a las empresas.***

Esta línea de actuación comienza por la fase de difusión, publicidad y comunicación, la cual comparte con la acción primera y se desarrollará tal y como se detallaba en ésta.

Fase 2. Desarrollo del recopilatorio.

Se establecerán los siguientes pasos:

- Tras una recopilación exhaustiva de datos de toda la normativa dispuesta en el año 2014, se procederá a la ordenación de la misma y se generará una memoria de la normativa aplicable en prevención de riesgos laborales aplicable en: la Comunidad Autónoma de Extremadura, a nivel nacional y en el marco de la unión europea.
- Por otro lado, se continuará con la recopilación de normativa con todas las novedades y reformas que se vayan realizando durante el 2015, y se irán publicando periódicamente, a través de nuestro portal Web (www.prl-creex.es) y las redes sociales en las que participamos (Facebook, twitter y LinkedIn).

Fase 3. Estudio y evaluación de los resultados.

Para la evaluación de los resultados se tomará como indicador:

- Número de entidades a las que se les hace llegar la recopilación anual de normativa.
- Número de actualizaciones publicadas.
- Número de visualizaciones de las noticias relacionadas.
- Número de entidades a las que se les hace llegar cada una de las actualizaciones periódicas.

Fase 4. Difusión de los resultados.

Para esta fase de difusión se contará con la colaboración de todas las entidades integradas en esta Confederación, aunque se utilicen otros medios para asegurar la mejor difusión posible de la recopilación y actualizaciones periódicas.

**3. PRESUPUESTO.**

Según las diferentes necesidades de ejecución del proyecto, las partidas para las que se solicita financiación y cuya cuantificación se detalla a continuación:

CONCEPTO		VALOR ³
• <i>Personal:</i>		14.092,61
○ <i>1 Tco. Sup. PRL</i>	<i>10,00 %</i>	
○ <i>1 Tco. Sup. PRL</i>	<i>10,00 %</i>	
○ <i>1 Tco. Sup. PRL</i>	<i>12,50 %</i>	
1. <i>1 Aux. Adm.</i>	<i>20,00 %</i>	
• <i>Otros gastos:</i>		200,00
○ <i>Materiales fungibles</i>		
Total =		14.292,61 €

Nota: Las cantidades incluyen IVA y todos los costes empresariales asociados al personal implicado en la ejecución de la acción.

³ Estos valores son una estimación inicial, pudiendo variar por motivos externos a esta entidad, pero permaneciendo constante la cantidad final.



IV. ALCOHOL Y DROGAS EN LAS EMPRESAS

OBJETIVO DEL VI PLAN DE ACTUACIÓN DE PRL DE EXTREMADURA. Esta actuación se encuadra dentro del "OBJETIVO 1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las PYMES y autónomos" y el "OBJETIVO 3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo".

1. ANTECEDENTES Y EXPOSICIÓN DE OBJETIVOS.

El consumo de sustancias psicoactivas está muy extendido en la población general, siendo los consumos más prevalentes los de las sustancias legales, alcohol y tabaco y, también, el de algunas sustancias ilegales como el cannabis o la cocaína. Existe un amplio debate acerca de las posibles causas y consecuencias derivadas de dichos consumos, a múltiples niveles.

Además de las consecuencias estrictamente sanitarias, el consumo tiene repercusión en otros ámbitos, entre ellos el social y económico y de forma más concreta en la situación laboral y las condiciones de empleo y de trabajo.

Centrándonos en el medio laboral, el consumo de drogas puede tener importantes repercusiones para los trabajadores, tanto por afectar a la realización de las tareas que han de llevar a cabo en su medio de trabajo como por los problemas socio sanitarios que pueden generar en el ámbito familiar e individual. Además, en algunos casos el consumo de estas sustancias puede afectar a terceros, contribuyendo a causar accidentes laborales o causando exposiciones indeseadas, como en el caso de la exposición de los no fumadores al humo del tabaco. Igualmente, algunas condiciones o características del medio laboral o del trabajo, o el hecho de no tenerlo pueden comportarse como factores de riesgo o de protección del consumo de drogas.

La calidad de empleo parece ser un determinante social de gran relevancia explicativa tanto para la salud individual como colectiva, lo que puede estar mediado, en parte, por el consumo de sustancias psicoactivas. Además, esta compleja relación entre empleo y consumo de sustancias psicoactivas tiene, en el momento actual, un especial interés, consecuencia de la crisis económica que padecemos, que podría influir en cómo la población se comporta ante el consumo de drogas.

Hasta la fecha esta es una problemática muy difícil de abordar y de detectar por parte de las empresas lo que genera cierto sentimiento de indefensión.

Con esta actuación la CREEX persigue el objetivo de ofrecer a las empresas una guía orientativa para la resolución de las dudas que al respecto puedan surgir y facilitar procedimientos para su prevención y detección.

2. FASES DE LA ACCIÓN.

Esta acción se ve dividida en fases de promoción, desarrollo técnico y evaluación y difusión de resultados.

***Fase 1. Difusión, publicidad y comunicación de la acción a las empresas.***

Esta línea de actuación comienza por la fase de difusión, publicidad y comunicación, la cual comparte con la acción primera, y se desarrollará tal y como se detallaba en ésta.

Fase 2. Desarrollo de la guía.

En la metodología de elaboración de la guía se abordarán varias características como el contenido de la guía, técnicas de investigación y elaboración de la misma.

Etapas para la elaboración:

- Planificación del trabajo.
- Aplicación de técnicas de investigación.
- Análisis de la información.
- Estructuración de la guía.
- Análisis de los contenidos.
- Validación de la información.
- Elaboración de contenidos.
- Difusión y distribución.

Para alcanzar estos objetivos, se contará con un servicio compuesto por técnicos cualificados en Prevención de Riesgos Laborales.

Fase 3. Estudio y evaluación de los resultados.

Para la evaluación de los resultados se tomará como indicador:

- Elaboración de la guía.
- Número de asociaciones y empresas a las que se les hace llegar la guía.
- Número de visualizaciones de las noticias relacionadas y de la publicación de la guía en la página web.

Fase 4. Difusión de los resultados.

La difusión del producto final se realizará en formato electrónico.

Para esta fase de difusión se contará con la colaboración de todas las entidades integradas en esta Confederación, aunque se utilicen otros medios para asegurar la mejor difusión posible de la guía.



3. PRESUPUESTO.

Según las diferentes necesidades de ejecución del proyecto, las partidas para las que se solicita financiación y cuya cuantificación se detalla a continuación:

CONCEPTO	VALOR ⁴
• <i>Personal:</i>	14.092,61 €
<i>1. 1 Aux. Adm. 20,00 %</i>	
○ <i>1 Tco. Sup. de PRL 10,00 %</i>	
<i>1. 1 Tco. Sup. de PRL 12,50 %</i>	
○ <i>1 Tco. Sup. de PRL 10,00 %</i>	
• <i>Otros gastos:</i>	900,00 €
○ <i>Producto final</i>	
○ <i>Materiales fungibles</i>	
Total =	14.992,61 €

Nota: Las cantidades incluyen IVA y todos los costes empresariales asociados al personal implicado en la ejecución de la acción.

4 Estos valores son una estimación inicial, pudiendo variar por motivos externos a esta entidad, pero permaneciendo constante la cantidad final.

**ANEXO II*****PRESUPUESTO ECONÓMICO PROYECTO GLOBAL SOBRE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES******(2015)***

Acción	Importe
I. FORMACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL PUESTO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LOS MANDOS DE LA EMPRESA Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.	27.886,43
II. DIFUSIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA.	32.828,35
III. RECOPIACIÓN DE NORMATIVA DE PRL.	14.292,61
IV. ALCOHOL Y DROGAS EN LAS EMPRESAS.	14.992,61
Total =	90.000,00
Financiable por convenio =	90.000,00 €

**CUADRO RESUMEN DE PERSONAL IMPUTADO AL PROYECTO**

Número	Categoría profesional	% Imputado al proyecto	Horas dedicadas al proyecto	Coste/hora
1	Técnico en Prevención de Riesgos Profesionales con contrato de 13,5 horas/semana	100	614,25	15,53
1	Técnico superior de PRL con contrato de 10 horas/semana	100	455	15,39
1	Técnico superior de PRL	40	728	16,22
1	Técnico superior de PRL	25	455	16,84
1	Técnico superior de PRL	25	455	15,31
1	Técnico superior de PRL	30	546	15,20
1	Técnico intermedio de PRL	10	182	11,49
1	Auxiliar administrativo	60	1092	12,48
1	Auxiliar administrativo con contrato de 13,5 horas/semana	100	614,25	11,87

La participación de cada recurso en cada una de las acciones que componen el proyecto se encuentra detallada en la tabla final adjunta a cada una de las acciones en el apartado PRESUPUESTO:

3. Acción I: página 7.
4. Acción II: página 10.
5. Acción III: Página 13.
6. Acción IV: página 15.