

GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN

Pere Boix
Rafael Gadea
Rebeca Torada
Valeria Uberti-Bona
Estefanía Blount



GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN

4ª Edición revisada y ampliada, 2004

Edita: INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS)

Patrocina: ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (AMAT)

Ilustraciones: ANTONIO SOLAZ

Realiza: PARALELO EDICIÓN, S.A.

ISBN: 84-87871-52-5

Depósito Legal: M-9177-2000

Impreso en papel reciclado



ÍNDICE

PRÓLOGO	5
PRESENTACIÓN	5
LA SALUD LABORAL	13
No sólo accidentes de trabajo	13
Ámbito legal de la salud laboral	14
¿Cómo detectar enfermedades laborales?	14
¿En qué consiste la prevención de riesgos?	17
«Reglas del juego»	18
LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	21
La tutela de la salud laboral: principios generales	21
Normativa básica en salud laboral	23
La salud laboral en la función pública	25
La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)	27
La salud laboral de los trabajadores de las cvontratas y las subcontratas	29
Quién es quién: instituciones y organismos	31
LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	35
Prevención integrada frente al modelo «side-car»	35
El plan de prevención	36
Evaluación de riesgos	37
Planificación de la actividad preventiva	39
Vigilancia de la salud	40
Guía de control de la gestión de la prevención en la empresa	42
OBLIGACIONES Y DERECHOS	45
El deber empresarial de seguridad	45
Derechos de los trabajadores/as	51
¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?	53
Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente	56
Responsabilidades y sanciones	57
Tipificación de infracciones	59
DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN	61
¿Qué es un Delegado de Prevención?	61
Tareas y recursos	61
Derechos de los Delegados/as de Prevención	63
Delegados/as de Prevención sectoriales	66
Deber de sigilo profesional	67
Sobre las responsabilidades del Delegado/a de Prevención	68
Guía de autoevaluación	69

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	71
¿Qué son y para qué sirven?	71
Funciones y facultades	72
¿Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud?	72
Hacer funcionar el Comité	73
SERVICIOS DE PREVENCIÓN	75
¿Qué es y para qué sirve un Servicio de Prevención?	75
Funciones	76
¿Cómo constituir un Servicio de Prevención?	78
Requisitos mínimos	82
Las Mutuas como Servicios de Prevención	83
Guía para el control de la organización preventiva en la empresa	85
ESTRATEGIAS SINDICALES	87
La acción sindical en salud laboral	87
Participación en salud laboral	88
Sin información es imposible participar	89
Una propuesta operativa de participación: evaluación de riesgos y plan de prevención	93
Trabajar con método	96
Participación sindical en la evaluación de riesgos y en la planificación de las actividades preventivas	101
Denunciar incumplimientos	104
SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	113
El impacto ambiental de las actividades productivas	113
Sindicalismo y medio ambiente en la empresa	115
Salud laboral y medio ambiente	117
El papel de los delegados y delegadas de prevención en la empresa	118
Guía de control sindical en medio ambiente	122
Legislación medioambiental	125
ANEXO LEGISLATIVO	127
Índice Anexo legislativo	129
Legislación de referencia	131
Ley de Prevención de Riesgos Laborales	133
Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (extracto)	177
Reglamento de los Servicios de Prevención	187
ANEXO. Modelo de escritos de solicitud y denuncia	223
Direcciones de interés en salud laboral	237

PRÓLOGO

La presente edición revisada de la Guía del Delegado y Delegada de Prevención es la cuarta que realizamos desde 1996.

Su finalidad es adaptar los contenidos de la Guía a los cambios normativos (en salud laboral y medio ambiente) habidos desde la anterior edición de 2002, así como atender convenientemente una demanda estable derivada de la renovación y aumento constantes de los delegados y delegadas de prevención de Comisiones Obreras.

Las modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales han sido producto de la presión sindical y están dirigidas a promover la integración de la prevención en la gestión empresarial, a aumentar los recursos preventivos en las empresas y a mejorar los mecanismos de coordinación en contratas y subcontratas.

Son cambios importantes que concretan las obligaciones empresariales y aumentan los derechos sindicales, pero que por sí solos no cambian ninguna realidad. Como siempre es la acción y presión de los trabajadores y sus legítimos representantes (los delegados y delegadas de prevención), la que hará posible la mejora de las condiciones de trabajo y medio ambiente y por tanto la salud y seguridad de los trabajadores.

La presente guía, al igual que las ediciones anteriores, va dirigida a facilitar dicha intervención. Esperamos y deseamos que os sea útil.

Fernando Rodrigo
Director de ISTAS

PRESENTACIÓN

En febrero de 1996 entraba en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales transponiendo la directiva comunitaria. Posteriormente con la aprobación de una docena de Reglamentos y la reforma de la LPRL de finales de 2003, se renovó completamente el marco legal de protección de la salud laboral. Este nuevo espacio normativo nos ha abierto la posibilidad de emprender por fin el desarrollo preventivo en las relaciones laborales, algo absolutamente necesario teniendo en cuenta que nuestro país, carente de cultura preventiva, viene ostentando los mayores índices de siniestralidad de toda la Unión Europea, siendo los accidentes laborales tan sólo la parte visible de otros muchos daños no menos graves a la salud de los trabajadores y trabajadoras. Esos accidentes y enfermedades no son inevitables, sino la consecuencia de un medio ambiente de trabajo inadecuado. Dicho entorno es producto de unas determinadas relaciones laborales y opciones socioeconómicas injustas. El riesgo es evitable si se adopta una adecuada prevención. La nueva legislación supone una oportunidad para modificar las condiciones de trabajo en esa dirección.

Estos cambios legales han supuesto también para Comisiones Obreras un enorme desafío: contribuir a levantar el nuevo edificio preventivo en las instituciones y en las empresas, asumiendo nuestras propias responsabilidades en la materia y situando la defensa de la salud laboral en la prioridad sindical que merece la mejora de las condiciones de trabajo.

Lo sustancial de esta nueva normativa es que ha establecido nuevos e importantes derechos laborales y claras obligaciones empresariales:

Cualquier daño a la salud en relación con el trabajo debe ser contemplado. La prevención es no correr riesgos, si un riesgo se puede evitar es deber del empresario evitarlo y si esto no es posible tendrá que hacerse un estudio de riesgos y elaborar un plan para controlarlos, combatiéndolos en su origen y sólo como último recurso acudiendo a la protección personal. Todas las empresas deberán elaborar un plan de prevención, tras la correspondiente evaluación de riesgos, que mejore las condiciones de trabajo. Es el empresario quien tiene la obligación de garantizar el derecho a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. El deber de prevenir se realizará con la participación de todos los afectados, que tienen derecho a la información y a la formación práctica y teórica en materia preventiva. El derecho a la participación no es sólo individual, sino sobre todo un derecho colectivo, que se ejerce a través de los representantes legales de los trabajadores: los delegados y delegadas de prevención. De ahí la importancia de esta figura que constituye la piedra angular de todo el edificio

participativo. En todas las empresas de más de 50 trabajadores se debe formar, además, un Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario, que tiene por misión buscar el acuerdo para que la empresa se comprometa a adoptar las medidas preventivas necesarias y que tiene entre sus competencias y facultades la de participar en la elaboración y puesta en práctica de los planes de prevención de riesgos en la empresa.

Así pues, la prevención es considerada legalmente como una obligación empresarial y un derecho laboral. Quizá por ello la aplicación de la Ley ha encontrado su principal obstáculo en la resistencia empresarial a su cumplimiento y sus mayores defensores en las organizaciones sindicales. No estamos de acuerdo con quienes desde instancias empresariales han venido planteando que la Ley es impracticable. Eso no es cierto y la prueba es que en los demás países europeos, que cuentan con una normativa similar, ésta se cumple. Justamente por eso se producen muchos menos accidentes y enfermedades laborales.

Pero tener razón no es suficiente y para poder llevar esos derechos y obligaciones a los centros de trabajo --que es donde suceden y evalúan los riesgos y donde se ejerce efectivamente la planificación preventiva-- hemos tenido que trabajar en favor de un adecuado desarrollo normativo de la Ley y de una idónea edificación de las instituciones tripartitas, garantizando un espacio de intervención sindical en igualdad de condiciones con los demás agentes preventivos, los gobiernos y los empresarios.

Por ello cuando se abrió la nueva etapa de diálogo social, los sindicatos situamos la salud laboral en la agenda de negociaciones. Así pudimos lograr que, en el marco de un diálogo social bastante constructivo en esta materia, el contenido de los diversos Reglamentos que desarrollan la Ley haya servido para profundizar en el correcto diseño de la aplicación de sus contenidos, impidiendo los intentos por descafeinarla y reducir los derechos de participación sindical, como habría sido el deseo de quienes se resistían y se siguen resistiendo a su cumplimiento.

Así también hemos logrado crear una buena dinámica participativa en la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. En Comisiones Obreras tenemos una especial estima al talante de cooperación --difícil de encontrar en otros ámbitos-- con el que ha venido trabajando la CNSST, favoreciendo compromisos comunes entre distintas instancias ministeriales, autonómicas y sociales. Dinámica que ha favorecido también un proceso de conformación de instancias tripartitas en cada vez más Comunidades Autónomas. La puesta en marcha de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales fomentará también las más diversas iniciativas preventivas, territoriales y sectoriales.

Otro importante foro de participación sindical que hemos puesto en marcha lo constituyen las Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas de accidentes de trabajo, comisiones de carácter paritario en las que los sindicatos tenemos la posibilidad de influir decisivamente en

las políticas preventivas de dichas entidades colaboradoras, que afilian a la casi totalidad de las empresas y de cuya actividad depende en buena parte el éxito o fracaso de la prevención en nuestro país.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos e institucionales, que nos equiparan a los demás países europeos, los daños a la salud y los accidentes han seguido aumentando. La causa de este fracaso no es otra que el incumplimiento generalizado de las obligaciones legales empresariales más elementales: la evaluación de los riesgos en los centros y puestos de trabajo, la planificación de la prevención y la adopción de sistemas preventivos integrándolos en la gestión de la empresa, la información y la formación de los trabajadores, que es lo que permitiría, además, elevar la cultura preventiva de empresarios y trabajadores. Este incumplimiento ha sido favorecido no sólo por la tradicional falta de cultura preventiva en nuestro país y la costumbre empresarial de eludir las más diversas obligaciones legales, sino también por la impunidad derivada de la manifiesta ineficacia de los sistemas de vigilancia y sanción.

En este contexto, combatir el incumplimiento tan generalizado de la Ley ha sido una tarea muy necesaria, pues si los dejáramos pasar los primeros años de la nueva etapa legal sin denunciar como un problema social de primera magnitud las tremendas consecuencias humanas y económicas de tal incumplimiento, la Ley se convertiría en papel mojado y tardaríamos muchos años en recuperar una dinámica más favorable. Pero también ha sido una tarea muy difícil, porque no nos enfrentábamos a incumplimientos aislados en tal o cual empresa, sino frente a un incumplimiento generalizado en la gran mayoría de las empresas. Y para resolver ese problema no basta con la denuncia o la acción sindical, es imprescindible también lograr una actitud más positiva por parte de las instituciones y, sobre todo, de los empresarios: al fin y al cabo la prevención se hace en las empresas, en cada centro de trabajo, y en última instancia la facultad de organizar la prevención es del empresario, aunque lo sea con la participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales.

Por todo ello, para romper el escenario de incumplimiento generalizado de la Ley, hemos tenido que actuar en tres planos simultáneamente: 1) hacer visible socialmente el problema, a través de campañas públicas y de las denuncias y movilizaciones sindicales, presionando así a gobiernos y patronal al cumplimiento de sus obligaciones; 2) realizar propuestas factibles en los ámbitos institucionales y contractuales correspondientes, para lograr así avances reales progresivamente; y 3) capacitar al sindicato, a través de la elección, formación y coordinación de los delegados y delegadas de prevención, para actuar eficazmente en las empresas, creando a la vez el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) como entidad de asesoramiento técnico-sindical en materia de salud laboral y medio ambiente.

Nuestra actividad no se ha limitado sólo a combatir la siniestralidad, pues los daños a la salud van mucho más allá de los accidentes. Hemos desarrollado también simultáneamente una

fructífera campaña frente a las alteraciones musculoesqueléticas producidas por movimientos repetitivos, posturas incómodas y malas condiciones de trabajo, que causan una gran parte de las bajas laborales y que afectan a muchísimas profesiones que aparentemente no están tan expuestas a riesgo, especialmente en profesiones feminizadas: trabajadoras del textil, camareras de piso, cajeras... logrando mejoras en las condiciones de trabajo en numerosas empresas. Hay otros daños aún menos visibles, pero más mortales y dañinos para la salud, como los derivados de la exposición a riesgo tóxico, que representa un enorme problema para la salud laboral, la salud pública y el medio ambiente, que han sido también motivo de cierta actividad sindical y sobre los que CC.OO. actuaremos con amplitud e intensidad en el futuro inmediato.

En el campo de las propuestas para atajar los accidentes, destaca la aprobación de un Plan de Actuación sobre la Siniestralidad Laboral, acordado en la CNSST y refrendado en la Cumbre del 4 de noviembre de 1998 que, cumpliendo un mandato unánime del Congreso de los Diputados y recogiendo las propuestas sindicales contenidas en el Plan de Choque contra los accidentes, así como otras aportaciones empresariales y de los responsables de las Administraciones central y autonómica, contempla casi un centenar de medidas concretas cuya puesta en práctica podría permitir una reducción efectiva del incremento de la siniestralidad.

No sólo la implantación progresiva de sistemas preventivos en las empresas va demasiado lenta, sino que su calidad deja mucho que desear. Porque a menudo se limita a contemplar los riesgos sobre la seguridad, excluyendo los demás riesgos sobre la salud. Y porque con demasiada frecuencia las evaluaciones de riesgos y los planes preventivos se hacen burocráticamente, con el único objetivo de disponer de la documentación ante una inspección, pero sin que tal documentación tenga nada que ver con la realidad. Una responsabilidad especial en la mayor o menor calidad de los servicios de prevención la tienen las Mutuas, que son las más potentes entidades especializadas en el campo de la prevención. Por ello es tan importante que los sindicatos consigamos tanto el derecho de codecisión en la empresa para decidir su afiliación a una u otra Mutua y para contratar uno u otro Servicio de Prevención como el derecho de cogestión paritaria en la gestión de las Mutuas, en la que hoy participan exclusivamente los empresarios.

La acción sindical no se circunscribe a exigir la aplicación de las leyes favorables a los trabajadores. Las normas legales son un instrumento cuyo uso ha de orientarse en función de los objetivos sindicales, elaborados autónomamente. En primer lugar, porque las leyes preventivas van cambiando en función de la progresiva presión social y sindical: donde ayer la ley se limitaba a compensar por los daños, hoy se propone evitarlos; donde anteaer se permitía la exposición a un producto tóxico, ayer se le ponían límites legales y hoy incluso se prohíbe y se sustituye por otro menos nocivo. La estrategia sindical que hoy tiene en el desarrollo y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales uno de sus principales objetivos no puede

ni debe limitarse a exigir un cumplimiento formal de la Ley, sino que tiene que tratar de ajustar su aplicación a cada una de las realidades laborales, ensanchando los mecanismos de participación y de protección de los trabajadores. Y eso requiere de una adecuada integración de la salud laboral en la negociación colectiva.

Los avances en la negociación colectiva no han sido los deseables. A pesar de que en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva se contemplaba la creación de Comisiones Paritarias sobre prevención de riesgos laborales, que desarrollaran actividades en el ámbito de cada convenio, éstas están todavía lejos de generalizarse, en parte porque la patronal ha mostrado muy poca disposición para desarrollar aquel compromiso: La mayoría de los convenios se han limitado a reiterar enunciados generales ya contemplados en la LPRL. Sin embargo, tales Comisiones Paritarias son imprescindibles, sobre todo para extender la acción preventiva a las pequeñas y muy pequeñas empresas, que requieren de una acción coordinada de empresarios y sindicatos en cada ámbito sectorial, logrando así efectivamente poner en pie la figura de los delegados sectoriales territoriales, que ya se ha conseguido en algunos convenios.

En el incremento de la siniestralidad laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusivas, que hacen mucho más compleja y difícil la participación de los trabajadores en la defensa de su salud y seguridad. En muchas ocasiones se emplea a trabajadores eventuales o subcontratados para realizar las labores más penosas o peligrosas y evadir las normas de protección ante los riesgos. En esta situación, en la que tan fácil es la presión individualizada sobre los trabajadores para que acepten pasivamente la transgresión de las leyes que velan por su protección, se revaloriza aún más que en el pasado la necesidad de una acción colectiva, es decir, se hace más imprescindible la acción del sindicato. Todo ello nos ha llevado a prestar mucha más atención a perseguir no sólo más empleo, sino también de mejor calidad, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo. Pero también nos ha orientado a atender a esas realidades de mayor desprotección que se dan no sólo en la pequeña y muy pequeña empresa, sino también en muchos grandes centros de trabajo en los que cohabitan diversas empresas.

La nueva reglamentación sobre prevención de riesgos laborales para los trabajadores de las ETTs, que excluye su utilización en determinadas actividades de riesgo y que persigue hacer efectivos sus derechos a la salud y seguridad en el trabajo, es un paso importante en la protección de este colectivo especialmente vulnerable.

La regulación de la subcontratación, en los términos planteados por la Iniciativa Legislativa Popular promovida por FECOMA-CCOO, debería servir para acabar con el abuso en las subcontrataciones. En el mismo sentido, el desarrollo reglamentario del Art. 24 de la LPRL debería permitir superar la falta de coordinación de la actividad preventiva entre las empresas que comparten un mismo centro de trabajo, de forma que se establezcan claramente los meca-

nismos de coordinación de la acción preventiva entre todas ellas, tanto principal como subcontratadas.

La organización de un medio ambiente de trabajo adecuado no se agota en la mejora de las condiciones laborales en sentido estricto, sino que debe contemplar también la protección del medio ambiente global. El camino hacia una producción limpia, es decir no contaminante y respetuosa con el entorno en el uso de los recursos naturales, es también el camino hacia unas condiciones de trabajo y de vida más saludables.

Al igual que en el caso de los riesgos laborales, la prevención es la orientación básica para evitar los riesgos ambientales. Al tratarse de una norma circunscrita a los riesgos derivados del trabajo, la Ley no contempla las competencias y facultades de los delegados de prevención en materia de medio ambiente. Pero esto no significa que no existan competencias o posibilidades de intervención en esa materia. Los pasos a seguir para desarrollar una acción sindical medioambiental en la empresa también son similares: identificar los riesgos ambientales y definir en base a ellos una línea de actuación.

Existen varias posibilidades de actuación: sobre el proceso productivo, sobre el producto final, sobre la gestión de la empresa o sobre todos al mismo tiempo. Todo depende de la importancia del riesgo, de la situación de cumplimiento o incumplimiento de la legislación ambiental o laboral y de la disposición de la empresa para integrar las cuestiones ambientales en su gestión.

No es poca, por lo tanto, la tarea que recae sobre los delegados y delegadas de prevención. Pero esa tarea es posible desarrollarla responsablemente si los delegados y delegadas cuentan con la formación, el asesoramiento técnico y el apoyo sindical necesario. A dar esa formación, ese asesoramiento y ese apoyo vamos a dedicar nuestros mayores esfuerzos desde la dirección de Comisiones Obreras.

Esta guía o manual de uso, cuya segunda edición ha sido elaborada teniendo en cuenta el nuevo desarrollo normativo que ha entrado en vigor desde la primera edición y que se ha enriquecido con la experiencia de estos años, está pensada como una herramienta útil para que los delegados y delegadas de prevención puedan desarrollar en los centros de trabajo una eficaz labor preventiva frente a los riesgos laborales y ambientales, que constituyen uno de los problemas más graves de nuestra sociedad.

Joaquín Nieto Sainz

*Secretario Confederal de
Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO.*

LA SALUD LABORAL

No sólo accidentes de trabajo

El *accidente de trabajo* es la parte más visible del daño laboral. Tan visible que llega a ocultar otros problemas que, a veces, son incluso más serios y que también son consecuencia del trabajo. Se calcula que los accidentes representan solamente una cuarta parte de la mortalidad derivada del trabajo.

Las *enfermedades profesionales* representan otra parte importante del daño a la salud producido por los riesgos laborales, aunque al no aparecer de forma inmediata su relación con el trabajo puede pasar desapercibida por lo que muchas suelen catalogarse como «enfermedad común».

Para que una enfermedad se reconozca como profesional la legislación suele requerir una relación específica e indiscutible con el trabajo. Sin embargo, la mayor parte de las dolencias que afectan a la salud de las personas en su trabajo raramente se deben a una sola causa y generalmente están relacionadas tanto con factores laborales como extralaborales (p.e. lumbalgias). Por ello resulta cada vez más difícil catalogarlas como enfermedad profesional en el sentido tradicional del término.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) viene utilizando el concepto de «*enfermedades relacionadas con el trabajo*» para referirse a aquellos trastornos de la salud que, pese a no ser originados exclusivamente por el trabajo, se ven influidos por las condiciones laborales de una forma importante.

Tal como están las cosas actualmente, parece más importante saber si un determinado trabajo tiene algo que ver con la aparición de una enfermedad que decidir si dicha enfermedad se debe única y exclusivamente al trabajo. Esto, además, es lo que nos permite conocer qué factores o condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud de los trabajadores y trabajadoras para eliminarlos o controlarlos, es decir, para hacer prevención.

Salud laboral es, pues, promover y proteger la salud de las personas en el trabajo evitando todo aquello que pueda dañarla y favoreciendo todo aquello que genere bienestar tanto en el aspecto físico como en el mental y social.

Ámbito legal de la salud laboral

Como indica su propia denominación, el objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores/as, pero en un sentido global y no sólo restringido a los accidentes o a las lesiones físicas.

LPRL arts. 2; 4.1 y 5.1¹

Ya la Ley General de Sanidad se refería a la salud laboral como promoción integral de la salud física y mental del trabajador/a. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales refuerza esta concepción y extiende su ámbito de actuación a todas las «enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo» con referencias explícitas a una serie de riesgos como los relacionados con la repetitividad, los factores psicosociales o la reproducción. Todo lo cual hace patente el propósito de la ley de tutelar la salud laboral en un sentido amplio.

LGS art. 19.1.a

LPRL art. 4.3

LPRL arts. 15.1.d; 25.1 y 25.2

Esto es lo que nos permite decir que desde la aprobación de Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha ampliado el ámbito de la actuación preventiva. Es decir, el campo legal de la prevención en salud laboral no se reduce sólo al ámbito tradicional de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales sino que incluye también las enfermedades relacionadas con el trabajo.

En definitiva, todo aquello que dañe o pueda dañar la salud de las personas en el trabajo debe ser objeto de prevención y está en el ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño y éste es catalogado como accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador/a afectado tiene derecho, además, a unas indemnizaciones económicas especiales que se regulan en la Ley General de Seguridad Social.

LGSS arts. 115 y 116

¿Cómo detectar enfermedades laborales?

Si una enfermedad está recogida en el cuadro de enfermedades profe-

¹ Toda la normativa citada al margen está referenciada, con todos los datos necesarios para su localización, al final del libro en el apartado «Legislación de referencia».

sionales, se da por demostrado su origen laboral. Ahora bien, cuando no es así pero creemos que una enfermedad está relacionada con el trabajo hay que poner en evidencia los factores laborales que la han condicionado.

Esto no siempre es fácil y mucho menos en casos individuales. Sin embargo, la relación entre salud y trabajo suele hacerse más evidente cuando estudiamos la incidencia de enfermedades en un colectivo de trabajadores/as. A esta manera de estudiar los problemas de salud colectivos se denomina método epidemiológico y consiste más o menos en la siguiente forma de razonar²:

■ **Descubrir anomalías:** Cuando en un colectivo de trabajadores/as aparecen más enfermedades de las que cabría esperar, hay que preguntarse inmediatamente si esto tiene que ver con las condiciones de trabajo. Se debe iniciar una investigación para averiguar «qué lo provocó», con el fin de evitar más daños.

■ **Casos observados y casos esperados:** La mera existencia de trabajadores/as enfermos no indica un problema de salud laboral. La alarma se dispara cuando hay un exceso de enfermos. Por tanto, hay que establecer comparaciones. ¿Cuántos enfermos cabría esperar si ese colectivo no hubiera estado expuesto a nada en el lugar de trabajo? ¿Cuál sería el número de personas enfermas en una población no expuesta al riesgo, pero de edad, sexo y modo de vida similares? Para ello, necesitamos información no sólo del colectivo de trabajadores/as, sino también de la población con la que los comparamos.

■ **¿Tienen los enfermos algo en común?** Queremos saber si una determinada profesión, proceso o puesto de trabajo tienen algo que ver con el daño. Indagaremos, pues, las similitudes existentes entre los casos respecto a tareas, exposición, antigüedad, hábitos, lugar de residencia, etc

■ **¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?** Buscamos no sólo lo que hay de común en los enfermos, sino qué es lo que les diferencia de los sanos. Pueden estar expuestos a condiciones diferentes, o a condiciones similares pero con diferente intensidad, duración o fre-

² Recogidas de un excelente trabajo de Farnco Merletti, Jorn Olsen y Karel Vuylsteek publicado en castellano en 1990 por SG Editores con el título: «Estudio de las causas de las enfermedades laborales».

Detectar enfermedades laborales:



Casos observados



Casos esperados



¿Tienen los enfermos algo en común?



¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?

cuencia. En cualquier caso, no cabe esperar una diferenciación absoluta a nivel individual: casi siempre encontraremos personas sanas expuestas y personas no expuestas que sufren la enfermedad. Ello se debe a la diferente susceptibilidad individual y a que las enfermedades no obedecen a una causa única.

- **No hacer nada también tiene consecuencias:** No siempre es posible establecer con una evidencia rotunda la relación entre enfermedad y exposición en una determinada situación. Sin embargo, siempre será más beneficioso reducir la exposición, aun con un conocimiento parcial, que someter a los trabajadores/as a los riesgos de no hacer nada por no tener un conocimiento exhaustivo. Un indicio suficiente debería justificar la intervención sin esperar a que el daño a la salud de muchos trabajadores/as ponga en evidencia un riesgo que no se fue capaz de conocer a tiempo. A esto se denomina principio de precaución.

Por imperativo legal esta es la forma de razonar con que se debe hacer prevención en las empresas.

RSP art. 37.2.f

¿En qué consiste la prevención de riesgos?

Prevención significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Un *riesgo* es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.

Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores/as.

LPRL art. 4

Pero ¿cuáles son esas *condiciones de trabajo* que pueden suponer un daño para la salud de los trabajadores/as? La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.

LPRL art. 4.7º

Los turnos, el horario, el ritmo, los mecanismos de control del rendimiento del trabajador/a, las relaciones jerárquicas, la asignación de tareas, son aspectos de la organización del trabajo que pueden generar daño a la salud, especialmente, aunque no sólo, daño psíquico.

Se tiende a pensar que la organización del trabajo es una facultad exclusiva del empresario, expresión indiscutible de su poder de dirección. Pero eso ya no es así. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales erige un límite a esa facultad, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial para la salud de los trabajadores/as. Es un límite de enorme trascendencia que abre a la acción sindical, a la negociación e incluso al control administrativo y judicial un campo de actuación en cierta medida nuevo. Con el objetivo de defender la salud, los representantes de los trabajadores/as ya pueden discutir con el empresario, con toda legitimidad, sobre la organización del trabajo.

LPRL arts. 18.2 y 33.1.a

Por último, la prevención no puede hacerse de cualquier manera. La intervención preventiva en los centros de trabajo se rige por unos principios jerárquicos que deben ser respetados, tanto por criterios de eficacia como porque así viene reflejado en la ley:

LPRL art. 15.1

- ☐ evitar los riesgos siempre que sea posible
- ☐ sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- ☐ adaptar el trabajo a la persona
- ☐ combatir los riesgos en su origen
- ☐ anteponer la protección colectiva a la individual.

«Reglas del juego»

La activación de la prevención en la empresa requiere de una normativa que defina el papel que va a jugar cada cual y los procedimientos generales para aplicar los conocimientos técnico-preventivos a cada situación concreta.

Esto no sería necesario si no fuera porque en la prevención de riesgos en el trabajo intervienen diferentes agentes sociales y porque su efectiva aplicación choca muchas veces con las contradicciones y diferencias de intereses que caracterizan las relaciones laborales. Sin unas mínimas «reglas del juego» sería muy difícil que esto funcionara.

Desde este punto de vista podemos considerar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como un consenso social mínimo sobre qué es lo que debe hacer cada cual y cómo debe hacerlo para conseguir el objetivo que la propia ley define: la prevención de los riesgos laborales, la protección de la salud de los trabajadores y la mejora progresiva de las condiciones de trabajo. Este consenso básico que es la ley presupone su propio desarrollo tanto mediante normas reglamentarias específicas y normas técnicas como por medio de la negociación colectiva.

LPRL art. 2

LPRL exposición de motivos ap.3

LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La tutela de la Salud Laboral: principios generales

1. Derecho a la salud:

Todas las constituciones modernas reconocen el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de sus ciudadanos/as. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

Constitución Española, arts.15 y 43

2. Derecho a la salud en el trabajo:

El Acta Única Europea obliga a los Estados miembros a establecer disposiciones para la protección de la salud de los trabajadores/as y la mejora del medio ambiente de trabajo. Igualmente, la OIT insta a los Gobiernos a formular políticas de prevención de los riesgos laborales. Además, la Constitución española impone a los poderes públicos la obligación de velar por «la seguridad e higiene en el trabajo», lo que constituye un claro mandato a desplegar, en el peculiar ámbito de la relación de trabajo, una actividad suplementaria de protección de la salud de los ciudadanos/as. En cumplimiento de estas prescripciones en nuestra legislación se reconoce al trabajador/a el derecho a la protección de su salud en el trabajo.

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, art. 137

Convenio 155 OIT

Constitución Española, art. 40.2. ET arts. 4.2.d) y 19; LPRL art. 14

3. ¿Por qué una tutela específica para la salud en el trabajo?

En el ámbito de la relación laboral el trabajador/a se ve obligado a realizar actividades que podrían suponer un riesgo para su salud, no como fruto de su libre decisión sino como consecuencia de su necesidad de trabajar y del poder de dirección y control de la actividad laboral por parte del empresario.

LPRL art. 2

4. La intervención de los poderes públicos:

Para corregir esta situación y asegurar que la actividad empresarial se ejerce respetando el derecho a la salud de los trabajadores/as, los poderes públicos intervienen y tutelan la parte más débil de la relación laboral, dictan normas concretas de protección, vigilan su aplicación y sancionan los incumplimientos.

LPRL arts. 5 a 13

5. Salud laboral y libertad de empresa:

No cabe oponer que esta intervención del Estado limita el libre desarrollo de la actividad de empresa. En el marco constitucional de un «Estado social democrático de derecho», tanto la propiedad privada como la riqueza en general deben tener una «función social» y respetar el «interés general».

Constitución
Española arts. 1.1;
33 y 128.1

6. ¿Quién es responsable de la salud laboral?

El empresario, que dirige y controla la actividad laboral, tiene la obligación contractual de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Es, por ello, deudor de seguridad. El incumplimiento de esa obligación conlleva la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de seguridad social del infractor.

LPRL art. 14/
Convenio 155 OIT
art. 16

7. Participación de los trabajadores:

Aunque el empresario es el responsable último de la salud laboral, dado el carácter fundamental del derecho protegido, los trabajadores tienen derecho a controlar que su salud se protege efectivamente. Por ello se les reconocen, individual y colectivamente, los derechos de información, participación y resistencia.

LPRL arts.14; 18; 20;
33; 34 y 36

8. En cada momento, una protección eficaz:

La «deuda de seguridad» de los empresarios tiene un contenido dinámico, abierto y expansivo. Se define como una acción permanente de mejora de los niveles de protección y de adaptación continua de las medi-

das de prevención a situaciones cambiantes, incorporando los conocimientos técnicos para aumentar la eficacia de las medidas de prevención. No cabe eludir responsabilidades, alegando desconocimiento de los riesgos.

LPRL art. 14.2

Normativa básica en salud laboral

La normativa de salud laboral es abundantísima y en cierto sentido compleja. La integran, básicamente, normas de carácter general que fijan las obligaciones y derechos genéricos de empresarios y trabajadores/as o el marco de actuación de las Administraciones públicas, y normas específicas de aplicación en sectores de actividad concretos o frente a riesgos determinados. En ocasiones, esta normativa específica es de carácter muy técnico que dificulta su comprensión para los no profesionales.

Por lo que se refiere a la normativa general, los textos más importantes son los siguientes:

1. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*: Fija los principios generales de tutela de la salud y establece derechos, obligaciones y competencias de los sujetos que intervienen en el proceso preventivo dentro y fuera de la empresa.
2. *Reglamento de los Servicios de Prevención*: Regula el cumplimiento de dos importantísimas obligaciones empresariales, como son la evaluación de riesgos y la organización de recursos para la prevención. Además, establece el itinerario formativo de los prevencionistas.
3. *Orden de 27 de junio de 1997*: Desarrolla algunos aspectos del Reglamento anterior, estableciendo los procedimientos de acreditación y autorización de los servicios de prevención ajenos, auditorías y formación en materia preventiva.
4. *Ley General de Sanidad*: Define y ordena las actividades que debe llevar a cabo la administración sanitaria para contribuir a la protección de la salud de los trabajadores/as.
5. *Ley General de la Seguridad Social*: fija los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, define y ordena las prestaciones a

las que pueden tener acceso los trabajadores, establece recargos para los empresarios por accidentes o enfermedades derivados del incumplimiento de sus obligaciones preventivas.

6. *Orden de 22 de abril de 1997*: Regula las actividades preventivas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en su actuación como servicios de prevención externos para las empresas a ellas asociadas.
7. *Estatuto de los Trabajadores*: sin ser una norma de salud laboral en sentido estricto, regula cuestiones como la jornada, el horario, las vacaciones, el poder de dirección empresarial, la movilidad, la negociación colectiva, los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, etc., de indudable trascendencia para la acción sindical en salud laboral.

En cuanto a la legislación específica, resulta más complejo establecer una clasificación, ya que en cada empresa interesará conocer la normativa relativa a los riesgos presentes en dicha empresa o al sector de actividad que le es propio.

Destacamos algunos de los Reglamentos aprobados tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Lugares de Trabajo	Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97)
Equipos de Trabajo	Real Decreto 1215/1997 (BOE 7-4-97)
Equipos de Protección Individual	Real Decreto 773/1997 (BOE 12-6-97)
Manipulación de Cargas	Real Decreto 487/1997 (BOE 23-4-97)
Pantallas de Visualización	Real Decreto 488/1997 (BOE 23-4-97)
Agentes Cancerígenos	Real Decreto 665/1997 (BOE 12-5-97)
Agentes Biológicos	Real Decreto 664/1997 (BOE 12-5-97)
Obras móviles de construcción	Real Decreto 1627/1997 (BOE 24-10-97)

Industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas	Real Decreto 1389/1997 (BOE 7-10-97)
Buques de Pesca	Real Decreto 1216/1997 (BOE 18-7-97)
Agente químicos	Real Decreto 374/2001 (BOE 1-5-2001)
Riesgo eléctrico	Real Decreto 614/2001 (BOE 21-6-2001)
Radiaciones ionizantes	Real Decreto 783/2001 (BOE 26-7-2001)
Real Decreto 815/2001	(BOE 14-7-2001)
Jornadas especiales y tiempo de trabajo en trabajo en el mar	Real Decreto 285/2002 (BOE 5-4-2002)
Real Decreto 525/2002	(BOE 26-6-2002)
Reglamento electrotécnico de baja tensión	Real Decreto 842/2002 (BOE 18-9-2002)
Clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos	Real Decreto 255/2003 (BOE 4-3-2003)
Atmósferas explosivas	Real Decreto 681/2003 (BOE 18-6-2003)
Grúas torre	Real Decreto 836/2003 (BOE 17-7-2003)
Grúas móviles	Real Decreto 837/2003 (BOE 17-7-2003)

La Salud Laboral en la función pública

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es de aplicación a todos los trabajadores/as, incluidos los empleados públicos. Así, los términos «empresario» y «trabajador» en la ley comprenden, respectivamente, a las Administraciones Públicas y a los empleados públicos.

LPRL art. 3

La Inspección de Trabajo, por tanto, es competente para ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa en el ámbito de las Administraciones Públicas. La Administración, sin embargo, no podrá ser condenada al pago de multas por sus infracciones sino que se le impon-

drá obligatoriamente la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos. El procedimiento empieza por la denuncia de los Delegados/as de Prevención o a iniciativa de la Inspección y aunque es largo y complejo, es una nueva oportunidad para abordar la mejora de las condiciones de trabajo.

**LPRL art. 9.1. a /
RD 707/2002**

Se excluyen del ámbito de la ley aquellas actividades particulares de policía, seguridad, resguardo aduanero, protección civil y peritaje forense, que por sus propias características hagan imposible su aplicación (p.e. catástrofes, emergencias, etc.). No obstante, dichas actividades deberán ser reguladas por normativas específicas inspiradas por los principios de la ley.

LPRL art. 3.2

Para otras actividades, como las que se desarrollan en centros penitenciarios y por personal civil en centros y establecimientos militares, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación con las peculiaridades previstas en su normativa específica.

**LPRL art. 3.3 / RD
1932/1998**

El derecho de participación y la elección de delegados/as de prevención deberá adaptarse al ámbito específico de las Administraciones Públicas, en base a reglamentos específicos o por negociación colectiva, pero respetando siempre los siguientes criterios:

LPRL art. 34.3

- ☐ Mantener el mismo nivel de competencias, facultades y garantías que se otorgan en la ley.
- ☐ Mantener los ámbitos de los órganos de representación del personal o bien adecuarlos a las necesidades específicas.
- ☐ Garantizar una actuación preventiva coordinada cuando existan diferentes órganos de representación en un mismo ámbito.
- ☐ Tender a la constitución de Comités de Seguridad y Salud únicos en cada ámbito.

Las modalidades de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la función pública han sido reguladas por el Real Decreto 1488/98 y por el Acuerdo de la Mesa general de la Función Pública firmado por los principales sindicatos en junio de 1998.

RD 1488/98

Todos los departamentos ministeriales deben tener elaborados planes de prevención con las consiguientes previsiones presupuestarias habiéndolos consultado previamente con las organizaciones sindicales más representativas.

**LPRL disposición
adicional 8ª**

La salud laboral en Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que los trabajadores/as con relación de trabajo temporal, de duración determinada o en empresas de trabajo temporal disfruten del mismo nivel de protección de la salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan servicios.

LPRL art. 28.1

Para lograr este objetivo en la peculiar situación de los trabajadores/as de empresas de trabajo temporal, la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT), han arbitrado los siguientes mecanismos:

- a) La empresa usuaria deberá proporcionar a la ETT información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto de trabajo a cubrir, las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, la formación preventiva que debe poseer el trabajador/a puesto a disposición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar.
- b) Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.
- c) La ETT deberá seleccionar a un trabajador/a capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir garantizando que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio dicho trabajador/a recibe la formación preventiva necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador/a toda la información recibida de la empresa usuaria.
- d) Antes del inicio de la prestación del servicio, la empresa usuaria debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia.

RD 216/1999, art. 2

RD 216/1999, art. 2

RD 216/1999, art. 3

RD 216/1999, art. 4

Contratación a través de una ETT y medidas de prevención

Secuencia de actuaciones para la contratación



- El empresario solicita un trabajador/a a la ETT aportando la información sobre los riesgos para la salud además de sus requerimientos.



- La ETT selecciona a un trabajador/a capacitado para el puesto requerido.



- La ETT aporta información y la formación al trabajador/a seleccionado.
- Tras ello, la ETT pone al trabajador/a a disposición de la empresa.



- Ya en la empresa, ésta comprueba con el trabajador/a el cumplimiento de las obligaciones de información-formación de la ETT.
- Reitera la información sobre riesgos y medidas de prevención.



- La empresa informa al Delegado de Prevención y a los componentes del Servicio de Prevención de la incorporación de un trabajador/a procedente de una ETT.



- La empresa es responsable de que las condiciones de trabajo del trabajador de ETT se ajusten a los criterios de prevención de riesgos laborales.
- La ETT es responsable de la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

e) La empresa usuaria informará a los Delegados/as de Prevención y al Servicio de Prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de estos trabajadores/as, quienes podrán acudir a los Delegados/as de Prevención de la empresa usuaria para la tutela de sus derechos de salud laboral.

RD 216/1999, art. 4

f) La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores/as puestos a disposición.

RD 216/1999, art. 5

g) La ETT debe asegurar a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud. La empresa usuaria informará a la ETT de todas las circunstancias relevantes para la correcta realización de esta vigilancia periódica de la salud.

RD 216/1999, arts. 3 y 5

h) Los trabajadores de ETT no pueden ser adscritos a trabajos de especial peligrosidad, como por ejemplo los que impliquen manipulación de explosivos o con riesgo de alta tensión, algunas actividades de construcción y minería, los que se ejecuten en plataformas marinas, los trabajos con exposición a radiaciones ionizantes o a agentes cancerígenos, mutagénicos, tóxicos o biológicos especialmente peligrosos.

RD 216/1999, art. 8

La salud laboral de los trabajadores de las contratas y las subcontratas

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantiza que los trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas reciben una protección eficaz de su salud y seguridad. Para ello establece diferentes medidas, en función de las situaciones que pueden darse.

a) Por el solo hecho de concurrir varias empresas en un mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir, antes de comenzar la actividad, la información sobre los riesgos derivados de esta situación.

LPRL, art. 24.1 / RD 171/2004, art. 4.

b) En el caso de que uno de los empresarios sea el titular del centro (persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo), éste debe dar la información sobre los riesgos en dicho centro de trabajo y las instrucciones adecuadas para la prevención a cada uno de los empresarios que concurren, de forma que éstos las trasladen a los trabajadores de sus respectivas empresas.

LPRL, art. 24.2/ RD 171/2004, art. 7 y 8

- c) Cuando exista un empresario titular (el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y en el propio centro de trabajo), éste deberá vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de la empresas contratadas y subcontratadas, solicitándoles la acreditación por escrito de que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva y comprobando que se han establecido los medios necesarios de coordinación entre ellas.

LPRL, art. 24.3 / RD 171/2004, art. 10

En todos los casos:

- Las empresas concurrentes deberán establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales.
- La información y las instrucciones deberán darse antes del inicio de la actividad y cuando se produzca un cambio en los riesgos que sea relevante a efectos preventivos.
- Dicha información e instrucciones deberán tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva de cada una de las empresas concurrentes.
- Los trabajadores deberán recibir por escrito aquellas instrucciones que hagan referencia a riesgos graves o muy graves.
- Los deberes de cooperación, información e instrucciones serán de aplicación a los trabajadores autónomos.

RD 171/2004, art. 5

RD 171/2004, arts. 7 y 8.

RD 171/2004, art. 9

RD 171/2004, art. 8

LPRL, art. 24.4

Para asegurar los derechos de participación de los trabajadores se establece así mismo que:

- Los delegados de prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios.
- Los delegados de prevención de la empresa titular serán consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de empresas y estarán facultados para:

RD 171/2004, art. 15.1

RD 171/2004, art. 15.2

- ☐ Acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.

- ☐ Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención, o en su defecto a los trabajadores, de las demás empresas concurrentes.
- ☐ Realizar propuestas al empresario y al Comité de Salud y Seguridad sobre las medidas para la coordinación.
- ☐ Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.

Quién es quién: Instituciones y organismos

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define dos ejes de la política de prevención a desarrollar por los poderes públicos: la coordinación administrativa y la participación de empresarios y trabajadores. Así se habla de promover la colaboración entre las administraciones tanto en un sentido «vertical» (nivel local, autonómico y estatal) como «horizontal», especialmente entre las administraciones laborales, sanitarias y educativas. Igualmente se pretende promover la participación de los agentes sociales tanto mediante la creación de órganos institucionales de participación como mediante incentivos para proyectos específicos.

LPRL art.5

En el cuadro adjunto se resumen los diferentes organismos públicos y de participación institucional con competencias en materia de salud laboral:

■ ORGANISMOS PÚBLICOS	■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES	■ NORMATIVA
■ Inspección de Trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cuerpo del Ministerio de Trabajo y SS. que tiene asignadas la vigilancia y el control de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral. <input type="checkbox"/> Comprobar la veracidad de las denuncias que se le formulen. <input type="checkbox"/> Levantar acta de las infracciones que detecten y proponer las sanciones correspondientes. <input type="checkbox"/> Acordar en casos excepcionales la suspensión inmediata de los trabajos. <input type="checkbox"/> Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones. <input type="checkbox"/> Informar en los expedientes de responsabilidad empresarial por falta de medios de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> LPRL, art.19 <input type="checkbox"/> Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
■ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Órgano técnico estatal dedicado al estudio y promoción de la mejora de las condiciones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Investigación y asesoramiento. <input type="checkbox"/> Formación en salud laboral. <input type="checkbox"/> Información y documentación. <input type="checkbox"/> Apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y a los poderes públicos. <input type="checkbox"/> Colaboración internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> LPRL, art. 8

■ ORGANISMOS PÚBLICOS

■ Órganos autonómicos de seguridad y salud

- ☐ Órganos de las Comunidades Autónomas que asumen la transferencia de las funciones técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES

- ☐ Parecidas, en el ámbito de su territorio, a las del INSHT.
- ☐ Sus técnicos pueden comunicar a la Inspección de Trabajo los incumplimientos que detecten, a efectos de que ésta levante acta de infracción.

■ NORMATIVA

- ☐ **En cada Comunidad Autónoma será necesario buscar el correspondiente RD de transferencia y la normativa autonómica de creación y regulación del órgano**
- ☐ **Ley 54/2003**

■ Instituto Nacional de Seguridad Social

- ☐ Organismo gestor de derecho público dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encargado de la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

- ☐ Reconoce las situaciones de necesidad (incapacidad temporal, lesiones, invalideces, muerte y supervivencia) que dan lugar a prestaciones.
- ☐ Abona las prestaciones correspondientes en casos de enfermedad común, accidente no laboral e incapacidad permanente por EP.
- ☐ Impone a los empresarios el recargo de prestaciones económicas en caso de AT y EP imputables a graves incumplimientos empresariales.

- ☐ **LGSS**

■ Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

- ☐ Entidades colaboradoras de la Seguridad Social para las contingencias derivadas de AT y EP. Las forman mancomunidades de empresarios bajo la dirección, vigilancia y tutela del Ministerio de Trabajo y SS.

- ☐ Asistencia sanitaria en casos de AT y EP.
- ☐ Asumen los costes de las prestaciones por AT (en el caso de EP, sólo las derivadas de IT o período de observación).
- ☐ Pueden desarrollar actividades preventivas de contenido genérico para sus afiliados.
- ☐ Contribución a la prevención y recuperación de las víctimas de AT y EP.
- ☐ Pueden gestionar el subsidio por IT de las empresas afiliadas.
- ☐ Pueden desarrollar para sus empresas asociadas las funciones correspondientes al Servicio de Prevención.

- ☐ **RD 1993/1995 (BOE 12-12-95)**
- ☐ **RD 576/1997 (BOE 24-4-97)**
- ☐ **LPRL, art.32**
- ☐ **RSP, art.22**

■ Administración sanitaria

- ☐ Con carácter general es competente en relación a los aspectos sanitarios de la salud laboral.
- ☐ Dependen de ella las **Áreas de Salud**, que son las estructuras fundamentales del sistema sanitario, responsabilizadas de la gestión unitaria de los centros y establecimientos del Servicio de Salud y de las prestaciones sanitarias y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

- ☐ Evaluación y control de las actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención.
- ☐ Formación del personal sanitario de los Servicios de Prevención.
- ☐ Sistemas de información y vigilancia de los daños de origen laboral.
- ☐ Estudio e investigación.
- ☐ Promover la salud integral del trabajador/a.
- ☐ Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos profesionales.
- ☐ Vigilar los riesgos laborales en relación al embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- ☐ Determinar y prevenir los riesgos del microclima laboral.
- ☐ Vigilar la salud de los trabajadores/as para detectar precozmente el deterioro de la misma.
- ☐ Elaborar con las autoridades laborales competentes mapas de riesgos laborales.
- ☐ Promover la información, formación y participación de trabajadores/as y empresarios.

- ☐ **LPRL, art.10**
- ☐ **LPRL, D.A. 2ª**
- ☐ **Ley General de Sanidad, art.21 y de 56 a 69.**

■ ORGANISMOS PÚBLICOS

■ Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Es un órgano tripartito integrado por representantes de las Comunidades Autónomas, de la Administración General del Estado, de los sindicatos, de las asociaciones empresariales, que asesora a la Administración en la formulación de las políticas de prevención y estructura la participación institucional al máximo nivel.

■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES

- Conocer las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Informar y formular propuestas especialmente sobre:
 - criterios y programas generales de actuación;
 - proyectos de disposiciones de carácter general;
 - coordinación administrativa.

■ NORMATIVA

- **LPRL, art.13 y D.A. 5ª**

■ Órganos de participación institucional de las CC.AA.

- Son órganos que la legislación de cada Comunidad Autónoma puede crear para llevar a cabo la participación institucional en su ámbito territorial de acuerdo con las competencias que cada una de ellas tenga en materia de seguridad y salud laboral.

- Dependen de la normativa autonómica de regulación. Allí donde existan gestionarán los presupuestos que la Fundación asigne a su ámbito territorial.

- **LPRL, D.A. 12ª y 5ª**

■ Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas

- Es el órgano a través del cual se realiza la participación de los trabajadores/as y de los empresarios en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas. De esta manera se pretende que las partes sociales puedan comprobar que las Mutuas llevan a cabo sus funciones en el más estricto respeto de los objetivos generales de la Seguridad Social.

- Conocer los criterios de actuación de la entidad.
- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos.
- Informar el proyecto de memoria anual, previo a su remisión a la Junta General.
- Tener conocimiento previo de las propuestas de nombramiento del director gerente.
- Tener conocimiento y ser informada de la gestión llevada a cabo por la entidad.
- Proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.
- En general, solicitar cuanta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la entidad.

- **RD 1993/1995**

■ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

- Fundación estatal dedicada a la promoción de la salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

- Información.
- Asistencia técnica.
- Formación.
- Promoción del cumplimiento de la normativa.

- **LPRL, D.A. 5ª**

LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Prevención integrada frente a modelo «side-car»

La primera condición para una intervención eficaz es abandonar la idea de que se puede hacer prevención simplemente añadiendo un departamento específico al organigrama de la empresa (modelo «side-car»).

No se trata sólo de contratar profesionales de la prevención, ni de concertar los servicios de una mutua o entidad especializada, ni siquiera de montar el propio servicio de prevención. Esto sólo no es suficiente.

Diseñar o modificar un proceso de trabajo de manera que no dañe a la salud de los trabajadores/as, corresponde al ámbito de las decisiones empresariales. Son criterios de gestión de la empresa por más que deban apoyarse en un buen asesoramiento técnico. Un empresario puede encargar a un gestor la confección de nóminas pero no deja en sus manos la decisión sobre el aumento de sueldo. Pues aquí es lo mismo.

El primer principio básico de la prevención en la empresa es justamente este: prevención integrada.

LPRL art. 14.2

Según este principio todas las decisiones empresariales deben tomarse cuidando que de ellas no se deriven daños a la salud de los trabajadores/as. La política de compras, la organización horaria, la asignación de tareas, la reestructuración de procesos, etc. Todo debe analizarse previamente para detectar si puede suponer algún tipo de riesgo con el fin de eliminarlo o minimizarlo.

**RSP art. 1.1
párrafo 1º**

Todo aquél que tome algún tipo de decisiones en la empresa debe tener en cuenta los criterios de prevención. Es decir, toda la cadena de mando o línea jerárquica, desde el capataz al director general, ha de aplicar criterios preventivos en sus decisiones.

**RSP art. 1.1
párrafo 2º**

Si no se tiene ni idea de qué es la prevención y cómo debe aplicarse, sólo se acierta por casualidad. Por tanto, aunque nada se dice en la ley, parece

de cajón que para poder aplicar consecuentemente el principio de prevención integrada se requiere una formación preventiva mínima de empresarios y directivos sobre los contenidos de la legislación y las técnicas básicas de gestión de la prevención.

El plan de prevención

La gestión de la prevención en la empresa no es una tarea simple ni intuitiva. Ya hemos visto cómo debe integrarse en toda la cadena de mando, lo cual requiere una distribución clara de funciones. También hemos nombrado que a veces hay que aplicar procedimientos para los que se requiere un apoyo especializado. Además, hay que contar con la participación de los trabajadores. La aplicación de medidas preventivas requiere organización e inversiones.

Todo esto debe ser objeto de una planificación coherente para que los distintos engranajes se acoplen y la máquina de la prevención se ponga a funcionar. De no hacerlo así se corre el riesgo de embarcarse en acciones sin sentido o en inversiones ineficaces.

Como en toda política de gestión de calidad, el primer requisito es el compromiso empresarial. En nuestro caso, la empresa debe definir sus objetivos de prevención y comprometerse en la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

LPRL art. 14.2

Además del compromiso ético, el empresario debe formular una serie de requerimientos prácticos. Es necesario contestar básicamente tres preguntas: ¿quién hace qué? ¿cómo debe hacerse? ¿con qué medios?. En otras palabras, hay que concretar las «reglas del juego» generales para cada empresa en particular.

Así, la empresa debe decidir, por ejemplo, quién y cómo se reunirá con los trabajadores o sus representantes, cómo se desarrollará la formación tanto a trabajadores como a directivos, qué cauces de consulta se establecerán, qué procedimientos de información o de alerta sobre riesgos se pondrán en marcha, quién se va a encargar de organizar la prevención en el día a día, dónde buscar apoyo especializado, cómo abordar la evaluación de riesgos y la planificación de prevención, cuánto costará todo esto, cómo saber si se hacen bien las cosas ...

Todo ello viene recogido en la Ley como «Plan de Prevención» y debe figurar en un documento escrito y consensuado que debe incluir «la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios» para llevar a cabo la acción preventiva integrada en la empresa.

LPRL art. 16.1.
2º párrafo

Evaluación de riesgos

Si se aplica correctamente el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión coherente, hay que esperar que una serie de riesgos serán eliminados de raíz, bien porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se opta por alternativas sin riesgo. Es el principio de eliminación del riesgo.

LPRL art. 15.1.a

Sin embargo, hay riesgos cuya eliminación no es técnicamente posible o presenta grandes dificultades a corto plazo. Hay que analizar dichos riesgos para ver qué se puede hacer con el fin de controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores. Este es otro principio básico: evaluar los riesgos que no hayan podido evitarse.

RSP art. 5.1

LPRL art. 15.1.b

Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo o si la persona que lo ocupa requiere de alguna protección especial por sus propias características. Cada vez que cambien las condiciones de trabajo de dicho puesto y/o las características de la persona que lo ocupa deberá volver a evaluarse.

RSP art. 4.1

RSP art. 4.2

La evaluación de riesgos no es un procedimiento único ni con unos límites claros. En ella se entremezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que participan diversos agentes. No debe entenderse, pues como un procedimiento exclusivamente técnico ni, mucho menos, como algo externo a la empresa. En un documento de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo se afirma: *la evaluación del lugar e trabajo no es un instrumento de investigación de las situaciones de trabajo y generación automática de soluciones; su finalidad es, más bien, iniciar y estructurar un proceso de mejoras basado en un diálogo sobre las condiciones de trabajo en la empresa.*

RSP arts. 1.2; 2.3;
3.2 y 4.3

Tampoco existe un método único para hacer la evaluación de riesgos. Hay

que elegir aquellos que mejor se adapten a las características de la empresa (tamaño, tipo de riesgos, recursos disponibles, etc.). El diseño sobre cómo hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre objeto de planificación y de consulta.

RSP arts. 2.1 y 3.2

En cualquier caso hay unas pautas generales mínimas que deben ser respetadas en cualquier procedimiento de evaluación de riesgos:

RSP art. 5

a) *Recopilar* información básica sobre:

- ☐ Características técnicas del trabajo (materias primas, equipos, etc.).
- ☐ Organización del trabajo (complejidad, tareas, distribución, etc.).
- ☐ Estado de salud del trabajador (enfermedades, características, etc.).

b) Analizar la información anterior con el objetivo de *identificar*:

- ☐ Qué peligros para la salud existen en esas condiciones de trabajo.
- ☐ Qué trabajadores están expuestos a dichos peligros.

c) *Valorar* el riesgo existente para lo cual se tendrán en cuenta

- ☐ Criterios objetivos de valoración.
- ☐ Conocimientos técnicos existentes.
- ☐ Criterios consensuados con los trabajadores.

Para llevar a cabo dicho procedimiento, la ley propone tres fuentes de información básicas:

- ☐ La observación de las condiciones de trabajo.
- ☐ Las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios.
- ☐ Las informaciones aportadas por los trabajadores.

RSP art. 5.2 párrafo 2º / RSP art. 5.1 párrafo 2º

Cuando sean necesarias mediciones, deben utilizarse los métodos y criterios que determine la legislación específica. En su defecto, se aplicarán normas UNE y/o guías de instituciones oficiales (INSHT, Ministerio de Sanidad, organismos autonómicos, etc). En última instancia se podrán utilizar otros criterios siempre que sean suficientemente fiables.

RSP art. 5.3

Los resultados de la evaluación deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos detectados así como en planes de control periódico de las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores.

RSP art. 3.1 párrafo 2º

Todo ello (los riesgos, su evaluación y las medidas de control para cada puesto de trabajo) debe reflejarse por escrito y ser debidamente archivado por el empresario.

RSP art. 7 / LPRL art. 23.1

La evaluación de riesgos no es un trámite que se cumple de una vez para siempre. No es una fotografía para enmarcar. Es un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse. Para ello, lo ideal es que en la política de prevención de la empresa se pacten revisiones periódicas. No obstante la evaluación inicial de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos:

RSP art. 6.3

- ☐ Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- ☐ Cuando cambien las características de los trabajadores.
- ☐ Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.
- ☐ Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

RSP arts. 4.2 y 6; LPRL art. 16

Planificación de la actividad preventiva

La aplicación de medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos tampoco puede hacerse al tuntún sino que requiere una planificación.

LPRL art. 15.1.g / RSP art. 8

Planificar no es otra cosa que buscar la mejor manera de aplicar soluciones a los problemas. Para ello, normalmente hay que pensar en qué objetivos queremos conseguir, cuáles serán las soluciones más viables para alcanzarlos, qué debemos hacer para ponerlas en práctica, en qué plazos seremos capaces de hacerlo y qué recursos vamos a necesitar. Cuando todo esto está decidido y escrito, estamos planificando bien.

Planificar la actividad preventiva, según la ley, debe incluir básicamente los siguientes contenidos:

LPRL art.16.2.b

- ☐ las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos;
- ☐ plazos para llevar a cabo cada actividad;
- ☐ designación de responsables;
- ☐ recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

En dicha planificación deben integrarse de forma coherente las actividades de vigilancia de la salud y de formación e información de los trabajadores, así como los planes de emergencia.

RSP art. 9.2

También deben tenerse en cuenta en la planificación las medidas de protección especial en relación con personas especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas, jóvenes, eventuales, trabajadores de contratas.

LPRL arts. 24-28

El empresario es el responsable de planificar la actividad preventiva y aplicarla contando con el asesoramiento y apoyo especializado que necesite y con la participación de los Delegados de Prevención.

**LPRL arts. 16.2;
31.3.a y 39.1.a**

Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico. Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. Vigilar la salud de los trabajadores/as es, pues, estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes. Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores/as puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

La vigilancia de la salud sirve básicamente para tres cosas:

- a) para darse cuenta a tiempo de que un trabajador/a está enfermando y poder actuar cuanto antes;
- b) para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores/as tienen relación con el trabajo;
- c) para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores/as.

La vigilancia de la salud debe integrarse en todo el proceso preventivo pues nos puede servir tanto para identificar problemas en la evaluación de riesgos como para verificar la eficacia de las medidas preventivas. Además de ello, es un derecho de todo trabajador/a para controlar su propio estado de salud.

**RSP art. 5.1
RSP art. 9.2**

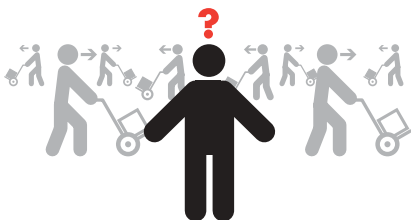
LPRL art. 22

Reglas del juego: La prevención en la empresa



Prevención integrada

Abandonar el modelo «sidecar» por una asignación de funciones preventivas en toda la escala de mando.



Política de prevención

Definir objetivos, procedimientos y competencias. No actuar al tuntún.



Evaluación de riesgos

Conocer para prevenir. No se puede prevenir lo que no se conoce.



Plan de prevención

Intervenir para mejorar las condiciones de trabajo y controlar los riesgos. Prevenir no es burocracia.



Vigilancia de la salud

El objetivo de la prevención es evitar daños a la salud. Sin vigilancia de la salud se pierde la brújula.

La legislación recoge una serie de requisitos que deben reunir las actividades de vigilancia de la salud:

a) ¿Qué actividades comprende?

- ☐ información sobre el estado de salud de los trabajadores/as **RSP 5.1**
- ☐ evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos **RSP 37.3.b**
- ☐ estudios de absentismo por enfermedad **RSP 37.3.d**
- ☐ investigación de las causas de los daños para la salud **RSP 6.1**

b) ¿Cómo se deben realizar?

- ☐ orientarse de manera específica a los riesgos a los que está expuesto el trabajador/a **LPRL 22.1/ RSP 37**
- ☐ optar por las pruebas menos molestas para el trabajador/a **LPRL 22.1**
- ☐ adecuarse a los protocolos del Ministerio de Sanidad **RSP 37.3.c**
- ☐ incluir una historia clínico-laboral **RSP 37.3.c**
- ☐ analizar los resultados con criterios epidemiológicos **RSP 37.3.f**
- ☐ respetar la intimidad, la dignidad y la confidencialidad **LPRL 22.2**
- ☐ comunicar los resultados a la persona interesada **LPRL 22.3**
- ☐ no utilizar los datos sanitarios con fines discriminatorios **LPRL 22.4**

c) ¿Cuándo debe realizarse?

- ☐ en el momento de la evaluación de riesgos **RSP 5.1; 4.1.b**
- ☐ tras la incorporación de un nuevo trabajador/a al trabajo **RSP 37.3.b.1**
- ☐ cuando a un trabajador/a se le asigne una tarea que suponga nuevos riesgos para su salud **RSP 37.3.b.1**
- ☐ tras una ausencia prolongada por motivos de salud **RSP 37.3.b.2**
- ☐ periódicamente según protocolos específicos **RSP 37.3.b.3; 37.3.c**

Guía de control de la gestión de la prevención en la empresa

Política de prevención:

- ☐ ¿Existe un Plan de Prevención de Riesgos en la empresa? ¿Ha sido consensuado con los representantes de los trabajadores/as? ¿Hay una asignación presupuestaria al respecto?
- ☐ ¿Los diferentes mandos de la empresa tienen funciones definidas en materia de prevención de riesgos? ¿Están capacitados para desarrollarlas? ¿Han recibido una formación adecuada en salud y seguridad?
- ☐ ¿Hay en la empresa personas designadas para realizar las activi-

- dades de prevención? ¿Se ha constituido o concertado un Servicio de Prevención?
- ☐ ¿Se han elegido Delegados/as de Prevención? ¿La empresa proporciona formación y recursos suficientes a los Delegados/as de Prevención? ¿Existen cauces y procedimientos de información, consulta y participación?
 - ☐ ¿Se han acordado planes de formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad? ¿Se han previsto sistemas de formación continua?
 - ☐ ¿Se han fijado procedimientos para la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la elaboración de planes de prevención? ¿Han sido consultados con los representantes de los trabajadores/as?
 - ☐ ¿Tiene la empresa objetivos de prevención definidos? ¿Se ha previsto revisarlos regularmente?

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva:

- ☐ ¿Se han evaluado los riesgos de todos los puestos de trabajo? ¿Se han tenido en cuenta todos los riesgos presentes incluidos los relacionados con la organización del trabajo? ¿Se han tenido en cuenta los indicadores de salud de los trabajadores/as?
- ☐ ¿La dirección de la empresa se ha implicado en la evaluación de riesgos? ¿Se han tenido en cuenta las opiniones de los trabajadores/as? ¿Han participado en ella los Delegados/as de Prevención?
- ☐ ¿Se han utilizado los resultados de la evaluación de riesgos para proponer medidas de prevención? ¿Dichas medidas han sido consultadas con los Delegados/as de Prevención?
- ☐ ¿Se han planificado las medidas preventivas? ¿Se contemplan en dicha planificación objetivos y plazos para conseguirlos? ¿Se asignan responsabilidades y recursos para su ejecución? ¿Se han previsto medidas para el seguimiento de las actividades planificadas y el control de los resultados?

Vigilancia de la salud de los trabajadores/as:

- ☐ ¿Se realiza una vigilancia de la salud específica en función de los riesgos? ¿Se informa individualmente de los resultados a cada persona? ¿Se toman medidas de protección del trabajador/a cuando se le detecta un daño a la salud?
- ☐ ¿Se elabora un informe con los resultados colectivos de los exámenes de salud? ¿Se analizan las enfermedades que provocan absentismo? ¿Se estudia la posible relación de todo ello con las condiciones de trabajo?

- ☐ ¿Se respeta la voluntariedad y el consentimiento informado de la vigilancia de la salud? ¿Se respeta la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de las personas?
- ☐ ¿Se utilizan los resultados de la vigilancia de la salud para verificar la eficacia de la planificación de las actividades planificadas? ¿Se replantea la evaluación de riesgos cuando se detectan daños relacionados con las condiciones de trabajo?

OBLIGACIONES Y DERECHOS

El deber empresarial de seguridad

El empresario es, en el esquema de la LPRL, el verdadero responsable de la salud laboral de sus trabajadores/as en los centros de trabajo. Este papel es consecuencia de su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral; y por lo tanto de crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo, facultad a la que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite: garantizar la salud de sus trabajadores en el trabajo y cumplir de ese modo la deuda de seguridad que contrae con ellos al darles trabajo.

La deuda de seguridad es una exigencia que en las sociedades democráticas obedece al justo valor que se le da a la salud y la vida de todas las personas. No es más, ni menos, que el contrapeso necesario al poder de disposición del empresario sobre los trabajadores.

Esa obligación genérica y centrada en la protección de la salud y la vida de los trabajadores se concreta en la Ley por dos vías:

- a) fijando un conjunto de **principios** que se han de respetar en las actividades que se realicen para dar cumplimiento a esta obligación. En este grupo están las prescripciones relativas a «cómo» se ha de hacer prevención;
- b) estableciendo una serie de **actividades** que el empresario ha de realizar necesariamente, con carácter mínimo obligatorio, para cumplir la obligación genérica. En este grupo se insertan los artículos que indican «qué» ha de hacer el empresario para cumplir su obligación.

Entre los **principios** que deben observarse por el empresario, destacamos los siguientes:

- a) evitar los riesgos y evaluar y minimizar los que no se pueden evitar;
- b) orientar la acción preventiva a las condiciones de trabajo más que a la protección personal.
- c) adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos ergonómicos como teniendo en cuenta las características individuales.
- d) procurar una mejora permanente de su acción preventiva, adaptándola a la evolución de la técnica.

LPRL, art. 15.1.a); b);
c) y f)
LPRL, art. 15.1.g) y
h)

LPRL, art. 15.1.d)

LPRL, art. 15.1.e) y
14.2

En cuanto a las **actividades** a realizar, el empresario, para cumplir su obligación general, debe:

- a) integrar la prevención en la gestión de la empresa, planificando las acciones necesarias para el control de los riesgos;
- b) realizar una evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar, con el fin de conocer los problemas y tomar las decisiones adecuadas para su resolución;
- c) informar y formar a los trabajadores, permitiendo su participación;
- d) organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas;
- e) coordinar su actividad con la de los demás empresarios que concurran a un mismo centro de trabajo;
- f) vigilar la salud de los trabajadores;
- g) proporcionar equipos de trabajo seguros y los medios de protección personal necesarios;
- h) analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores;
- i) tomar las medidas oportunas para los casos de riesgo grave e inminente;
- j) documentar que cumple todo lo anterior, elaborando y teniendo a disposición de la Autoridad Laboral y de los órganos internos de la empresa con competencias en materia de salud laboral un listado de documentos fijados por la ley;
- k) asegurar que los trabajadores en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas, jóvenes, trabajadores eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial.

LPRL, art. 16

LPRL, art. 16

LPRL, art. 18 y 19

LPRL, art. 30 a 33

LPRL, art. 24

LPRL, art. 22

LPRL, art. 17

LPRL, art. 20

LPRL, art. 23

LPRL, art. 25, 26, 27 y 28

En definitiva, la obligación del empresario hacia la prevención de riesgos laborales se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo:

LPRL arts. 14.2 y 16

1. Diseñar un trabajo sin riesgos:

El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo, no van a perjudicar la salud

de los trabajadores/as. También debe tener en cuenta no exponer a riesgos a terceros: seguridad del producto, control de la contaminación ambiental, seguridad de las instalaciones frente a accidentes mayores, etc.

LPRL art. 15.1.a

En este mismo ámbito de prevención estricta, se incluye la obligación de los proveedores de garantizar la seguridad de sus productos o maquinarias así como de impartir instrucciones para un uso seguro de los mismos. El empresario debe exigir estas garantías como condición previa a la introducción de dichos productos en su propio proceso productivo siendo corresponsable, en caso contrario, de los daños que se puedan producir.

LPRL, art. 41

2. Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial:

La prevención de riesgos laborales no es una actividad al margen de la gestión general de la empresa, más bien al contrario, para que sea eficaz debe integrarse en todas y cada una de las actividades que se realicen y en todos los niveles jerárquicos en el seno de la empresa.

LPRL, art. 16.1

La forma de asegurar que se integran los criterios preventivos en la empresa es a través de la elaboración y aplicación del Plan de Prevención, el cual debe incluir toda la información referida a *¿quién hará qué?*: estructura organizativa, responsabilidades y funciones; *¿cómo se hará?*: prácticas, procedimientos y procesos y *¿con qué se hará?*: recursos necesarios.

LPRL, art. 16.1

3. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar:

Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están y cuál es su importancia. Esto tiene la finalidad de proporcionar un mejor conocimiento de los riesgos para poder controlarlos de formas eficaz.

LPRL art. 16.2. / RSP art. 3

La evaluación de riesgos no es, por tanto, un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una planificación racional de la prevención. Puesto que es imposible defenderse de los riesgos sin conocerlos, la ley obliga al empresario a seguir una secuencia lógica: primero evaluar los riesgos y conocerlos bien, luego controlarlos.

LPRL art. 16.2. / RSP art. 6

4. Planificar la prevención:

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, el empresario tiene que elaborar un documento escrito en el que recoja la planificación de las actividades preventivas. Esta planificación se convierte en obligatoria para todas las empresas en las que exista alguna situación de riesgo.

LPRL, arts. 16.2 y 23.1 /RSP, art. 8

Dicha planificación debe estar dotada económicamente y para su ejecución las empresas deben asignar los medios humanos y materiales necesarios.

**LPRL, art. 16.2
RSP, art. 9.1**

La actividad preventiva debe planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo, así como previsiones para su seguimiento y control periódico. Cuando abarque un periodo de tiempo superior a un año, debe establecerse un programa anual de actividades.

RSP art. 9.3

5. Asegurar la eficacia y actualidad de la planificación:

La acción preventiva debe ser eficaz. Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación.

**LPRL art. 14.2
LPRL art. 16.1**

Así mismo, hay que asegurarse en la práctica de que las actividades previstas funcionan y garantizan adecuadamente la salud de los trabajadores/as. Cuando los procedimientos de evaluación previstos en la planificación o los controles de las condiciones de trabajo o de la salud de los trabajadores/as pongan de manifiesto que dicha planificación no se adecua a los objetivos de protección, hay que revisarla y modificarla. En cualquier caso habrá que revisarla siempre que se detecten daños a la salud.

LPRL art. 16.2

LPRL art. 16.1

6. Organizar un sistema de prevención en la empresa:

Para el diseño y la realización de las actividades de prevención, el empresario tiene que organizar un sistema de prevención, dotándose de los recursos humanos y técnicos necesarios. La ley le ofrece distintas posibilidades: puede asumir personalmente esta responsabilidad, designar

trabajadores/as para el desarrollo de funciones preventivas, organizar un Servicio de Prevención propio o contratar un Servicio de Prevención externo. La idea es que la prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupa de ella, contando con los medios y la formación necesarios. La Ley establece que el empresario, además de integrar la prevención en su sistema de gestión, deberá destinar los recursos necesarios, humanos y económicos, para desarrollarla en la práctica.

LPRL arts. 30-32 /
LPRL art. 14.4 / RSP
art. 10

7. Garantizar la presencia de recursos preventivos en determinados casos:

Hay situaciones que requieren la presencia en la empresa de personal con capacidad y formación que aseguren una eficaz aplicación de las actividades preventivas. Estas situaciones pueden venir determinadas por la concurrencia de operaciones diversas que puedan agravar o modificar los riesgos, porque se trate de actividades o procesos considerados reglamentariamente como peligrosos o por requerimiento de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

LPRL, art. 32 bis.1

Si bien los recursos preventivos de la empresa han de ser el trabajador designado o miembros del servicio de prevención, sea propio o ajeno, el empresario podrá asignar la presencia a un trabajador o trabajadores que sin formar parte de éstos recursos preventivos cuente con los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios sobre las situaciones a controlar. De esta forma se intenta favorecer la integración de la prevención en la estructura de la empresa, al implicar a mandos y personal técnico en la actividad preventiva. En cualquier caso los recursos preventivos deben permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación.

LPRL, art. 32 bis.2

LPRL, art. 32 bis.4

LPRL, art. 32 bis.3

8. Coordinarse con otros empresarios:

Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores/as de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar una eficaz protección de todos ellos, es el llamado deber de cooperación. Cuando una de las empresas sea *titular* del centro de trabajo, tiene además la obligación de informar y dar instrucciones al resto de empresas sobre los riesgos propios del centro y las medidas a aplicar. Por último se exige al empresario *principal* que «vigile» que sus contratistas

LPRL, art. 24. / RD
171/2004 art. 4

RD 171/2004 arts. 7 y
8

y subcontratistas cumplen con sus obligaciones. De los incumplimientos de estos contratistas y subcontratistas puede ser responsable solidario el empresario principal.

RD 171/2004 art. 10

En todos los casos, las informaciones o instrucciones deben facilitarse antes del inicio de la actividad, incorporarse en las evaluaciones de riesgo y en la planificación de la actividad preventiva de las respectivas empresas y comunicarse a los respectivos trabajadores de las empresas concurrentes. Cuando los riesgos sean calificados de graves o muy graves, deberán facilitarse por escrito.

RD 171/2004 art.
4,7,8 y 10

9. Adaptar la protección: proteger más a quien más lo necesita

Hay trabajadores/as que son más vulnerables ante los riesgos. Esa mayor vulnerabilidad puede depender:

- a) de circunstancias «biológicas», como la edad, el estado de gestación o lactancia, o la especial sensibilidad a determinados riesgos (una alergia, una disminución de visión, una limitación de la movilidad);
- b) de circunstancias «sociales», como el tipo de contratación, el nivel de formación, la nacionalidad e incluso las características de las empresas para las que se trabaja: no es lo mismo trabajar en una empresa grande o pequeña, en una principal o en una contratista, en una filial de una multinacional o en una empresa local.

Estas circunstancias plantean dos problemas distintos:

- 1) interno a cada empresa, consistente en que en cada centro de trabajo se asegure a todas las personas el mismo nivel de protección;
- 2) externo y relativo a la relación intra-empresas, consistente en que se intente homogenizar el nivel de protección entre todas las diferentes empresas que operan en el mercado.

En líneas generales, la idea de adaptar el trabajo a la persona implica que cada empresario debe tener en cuenta tanto las circunstancias biológicas como las sociales de cada persona y elevar la protección en función de la vulnerabilidad de cada cual.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales menciona expresamente algunas de las causas de vulnerabilidad que se han mencionado:

- exige que se prevean, estudien y tengan en cuenta específicamente las necesidades de protección de los menores de edad; las mujeres embarazadas, lactantes o que han dado a luz recientemente y de las personas especialmente sensibles;
- obliga a asegurar a los trabajadores/as con contratos de duración determinada, a los de subcontratas y a los que proceden de empresas de trabajo temporal (ver página 27 y siguientes) un nivel de protección equivalente al que tienen los «fijos»;
- requiere que el empresario tenga en cuenta las «capacidades profesionales» del trabajador a la hora de encomendarle tareas.

LPRL, ART 25, 26 y 27

LPRL, ART. 28

LPRL, ART. 15.2

A partir de estas tres palancas, y del principio general de adaptación del trabajo a la persona, es posible desarrollar una efectiva acción sindical dirigida a paliar la mayor sensibilidad frente a los riesgos de determinadas personas.

Con todo, es evidente que la dificultad de las situaciones de precariedad laboral estriba precisamente en que en ellas es complicada la acción sindical, por lo que falla el mejor mecanismo de garantía de la cabal aplicación de la Ley. Es el problema de no coordinar las políticas de prevención de riesgos laborales con las políticas de regulación del mercado de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS

- ☐ La eliminación, sustitución o control en origen de los factores de riesgo.
 - ☐ La adaptación del trabajo a la persona mediante el diseño ergonómico del puesto de trabajo.
 - ☐ La organización del trabajo (horarios, ritmos, tareas) de forma que no dañe a la salud.
 - ☐ La evaluación periódica de los riesgos y la investigación de los problemas de salud.
 - ☐ La formación e información a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención.
 - ☐ La cooperación interempresarial cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo.
 - ☐ La integración de la prevención en la gestión empresarial y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
 - ☐ La provisión de Servicios de Prevención multidisciplinarios y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
-

Derechos de los trabajadores/as

Todos los trabajadores/as son titulares del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado.

LPRL arts. 3 y 28

Para asegurar la efectividad de este derecho fundamentalísimo, la ley reconoce unos derechos adicionales que posibilitan acciones individuales y colectivas de autoprotección. Estos son:

Información: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores. Cuando concurren varias empresas en el mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir a través de su empresario la información, y en su caso las instrucciones de la empresa titular, de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

LPRL art. 18.1

LPRL art. 41.2

RD 171/2004 arts.
4.5. y 9.3.

Formación: Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.

LPRL art. 19

Propuesta: Derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Salud y Seguridad o a los Delegados/as de Prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.

LPRL art.18.2

Participación: Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores/as, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los Delegados/as de Prevención.

LPRL arts. 14 y 18

LPRL arts. 33 y 34

Vigilancia de la salud: Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

LPRL art. 22

Denuncia: Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

LPRL art. 40.1

Resistencia: Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo, cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

LPRL arts. 21.2 y 21.4

¿Se aplica realmente la Ley en mi empresa?

Trece cuestiones clave para comprobar la aplicación efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. ¿Se han elegido los Delegados/as de Prevención? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los trabajadores/as en materia de prevención?)
2. ¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los Delegados/as de Prevención?)
3. ¿Se ha elaborado el plan de prevención?
4. ¿Han participado los Delegados de Prevención y/o los trabajadores/as en el plan de prevención?
5. ¿Dispone la empresa de recursos humanos propios o ajenos con funciones específicas en materia de prevención?
6. ¿Se ha realizado la evaluación inicial de riesgos?
7. ¿Se ha tenido en cuenta la participación de los Delegados/as de Prevención y/o los trabajadores/as en la evaluación de riesgos?
8. ¿Se han planificado el conjunto de actividades y medidas preventivas necesarias?
9. ¿Dicha planificación se ha realizado teniendo en cuenta la participación de los Delegados/as de Prevención y/o trabajadores/as?
10. ¿Se revisa periódicamente dicha planificación?
11. ¿Se ha informado a los trabajadores/as de los riesgos de sus tareas o puestos de trabajo?
12. ¿Se ha impartido formación en materia de prevención a todos los niveles: directivos, delegados/as y trabajadores/as?
13. ¿Hay un sistema de vigilancia de la salud adaptado a los riesgos?

Obligaciones de los empresarios



La eliminación, sustitución o control en origen de los factores de riesgo.



La adaptación del trabajo a la persona mediante el diseño ergonómico del puesto de trabajo.



La organización del trabajo (horarios, ritmos, tareas) de forma que no dañe a la salud.



La evaluación periódica de los riesgos y la investigación de los problemas de salud.



La formación e información a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención.



La cooperación interempresarial cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo.

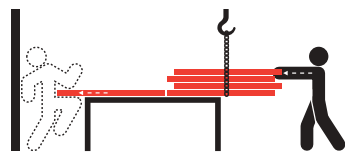


La provisión de Servicios de Prevención multidisciplinarios y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

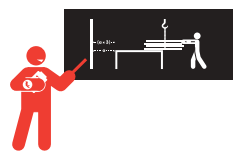
Derechos de los trabajadores



Trabajar sin riesgos o sin que se vea comprometida la salud.



Conocer los riesgos de su trabajo, cómo prevenirlos y qué hacer en caso de emergencia.



Recibir la formación teórica y práctica sobre cómo realizar su tarea sin riesgos o sobre cómo detectarlos y qué hacer en ese caso.



Proponer cambios y mejoras para eliminar los riesgos del trabajo o prevenirlos eficazmente.



Participar a través de los delegados/as de prevención en la organización de la prevención de la empresa.



Cerciorarse de que el trabajo no afecta a la salud o, en todo caso, detectar lo antes posible los daños.



Defenderse denunciando la falta de garantías para proteger tu salud y, en casos de riesgo grave, abandonar el trabajo.

Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente

Si se detecta una situación de riesgo grave e inminente, la ley propugna actuar con toda contundencia y sin ningún tipo de miramientos de tal forma que si la situación no se resuelve de inmediato debe paralizarse el trabajo.

Para que un riesgo pueda ser considerado «grave e inminente» hacen falta dos condiciones:

LPRL, art. 4.4

- Que haya indicios racionales de que la exposición al riesgo se puede producir de forma inmediata.
- Que si se produce esa exposición suponga un daño grave para la salud de los trabajadores/as aunque este daño no se manifieste de forma inmediata.

Es decir, la gravedad se refiere al daño que se deriva y la inminencia, exclusivamente a la probabilidad de la exposición (p. ej. : se podría considerar como «riesgo grave e inminente» la probabilidad de exposición inmediata a sustancias cancerígenas).

Ante una situación de riesgo calificada como «grave e inminente», la ley no sólo obliga al empresario a tomar todo tipo de medidas sino que, además, reconoce el derecho de los trabajadores/as a paralizar el trabajo. Este derecho puede ejercerse de tres formas:

LPRL, art. 21

- El propio trabajador/a interrumpe su actividad y abandona el lugar de trabajo porque considera que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.
- Los representantes de los trabajadores/as por mayoría deciden paralizar la actividad porque consideran que el empresario no cumple con sus obligaciones de informar lo antes posible y de adoptar todas las medidas para evitar la exposición.
- Los Delegados/as de Prevención acuerdan la paralización por mayoría cuando, en el caso anterior, no dé tiempo a reunirse el Comité de Empresa.

En estos dos últimos casos, el acuerdo de paralización debe ser comunicado inmediatamente a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual lo ratificará o anulará en 24 horas.

Sólo puede sancionarse a los trabajadores/as o sus representantes que hayan intervenido si se demuestra mala fe o negligencia grave, por el contrario se considera una infracción muy grave impedir el ejercicio de este derecho.

LPRL, art. 48.7

Responsabilidades y sanciones

Los incumplimientos de las obligaciones en materia de salud laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas que afectan principalmente al empresario, pero que también pueden requerirse a directivos y técnicos solidaria o subsidiariamente. Los trabajadores/as pueden ser asimismo sujetos de responsabilidad respecto a las obligaciones que la ley les señala.

1. Código Penal:

Sanciona las conductas más claramente agresivas contra la salud de los trabajadores/as:

Código Penal, arts. 142, 152, 316, 317, 621.

- Muerte y lesiones ocurridas por imprudencia o negligencias del empresario. Según el grado de negligencia, la conducta se califica como delito o falta.
- Inobservancia grave de normas de prevención de riesgos laborales con peligro para la vida o la integridad física de los trabajadores/as. En este caso se puede condenar al empresario aunque no se haya producido el daño, por el mero hecho de haber creado y aceptado una situación de peligro.

Para exigir responsabilidades penales hay que presentar una denuncia o una querrela ante el Juzgado de Instrucción por cualquier interesado o familiar en el plazo de dos meses. En caso de condena, el mismo Juez penal impone indemnizar a los perjudicados por daños y perjuicios, dado que de la responsabilidad penal deriva siempre otra civil.

2. Código Civil:

Establece la obligación de indemnizar el daño o perjuicio causado por una actuación imprudente o negligente. La responsabilidad civil establecida

en estos artículos es más amplia que la responsabilidad por imprudencia o negligencia. Es decir, hay casos en los que la conducta del empresario no merece censura penal, pero sí es suficiente para imponer la obligación de indemnizar.

**Código Civil,
arts. 1101 y
siguientes y 1902 y
siguientes**

3. Ley General de la Seguridad Social:

Si un empresario incumple gravemente la normativa y, como consecuencia de ello, se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, las prestaciones que el trabajador/a lesionado/a reciba podrán incrementarse entre un 30% y un 50% y este recargo lo deberá pagar el empresario.

LGSS art. 123

Dicha indemnización se solicita al INSS. Si la resolución es negativa, hay que hacer un Reclamación Previa y demanda ante el Juzgado de lo Social. Como medio de prueba puede acudir a la Inspección de Trabajo y, si ésta levantó acta de infracción por el accidente, acompañar el informe o expediente.

4. Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social:

Tipifica las conductas empresariales que constituyen infracción administrativa de la normativa de salud laboral y fija las sanciones para cada tipo de incumplimiento.

LISOS, art. 11 a 13.

Las sanciones que se pueden imponer a quienes cometen estas infracciones son:

- ☐ Infracciones leves: hasta 1.502 euros.
- ☐ Infracciones graves: hasta 30.050 euros.
- ☐ Infracciones muy graves: hasta 601.012 euros.

Por la comisión de delitos o infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se pueden imponer adicionalmente limitaciones a la facultad de contratar con la Administración, suspensión de las actividades laborales y cierre del centro de trabajo.

Si se estima que el empresario está incumpliendo las normas de salud laboral, hay que presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Si

ésta levanta acta de infracción, hacer un seguimiento del expediente sancionador.

TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Incumplimientos	Infracciones leves	Infracciones graves	Infracciones muy graves
Normas de prevención general	■	■	■
Notificación de apertura	■	■	
Limpieza del centro de trabajo	■	■	
Integración de la prevención		□	
Evaluación de riesgo y plan de prevención		□	
Vigilancia de la salud		□	
Confidencialidad de los datos médicos			□
Registro y archivo de documentación		□	
Notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	■	■	
Ordenación interempresarial		■	■
Superación de límites de exposición		■	■
Formación/información a trabajadores/as		■	■
Derechos de participación y consulta de los Delegados de Prevención		□	
Adscripción de trabajadores/as puestos de trabajo inadecuados		■	■
Protección de la maternidad o de jóvenes			□
Impedir el derecho a paralización por riesgo grave o inminente			□
Primeros auxilios y planes de emergencia		□	
Formación y asignación de recursos a los Delegados/as de prevención		□	
Servicio de Prevención		□	
Presencia de recursos preventivos		■	■

□ Tipificación con independencia de las consecuencias para la salud o de la gravedad del riesgo

■ Tipificación en función de la gravedad del daño o del riesgo que se derive del incumplimiento

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

¿Qué es un Delegado/a de Prevención?

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

LPRL arts. 35.1

Los derechos de participación y consulta que la ley reconoce a los trabajadores/as se ejercen, en general, a través de estos Delegados/as a los que se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

LPRL art. 36.1

Los Delegados/as de Prevención constituyen una representación autónoma en materia de salud laboral en todas las empresas con más de 5 trabajadores/as. Es autónoma en cuanto que la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial. Es decir, pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de representación sindical de los trabajadores/as.

LPRL arts. 33 y 34

Salvo que por convenio se acuerde otro sistema, los Delegados/as de Personal y los miembros del Comité de Empresa son los encargados de elegir a los Delegados/as de Prevención entre ellos. Su número puede variar de 1 a 8 según el tamaño de la empresa.

LPRL art. 35.2

Tareas y recursos

La tarea del Delegado/a de Prevención es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores/as. Este control de riesgos exige algunos conocimientos técnicos pero, sobre todo, requiere mucho entusiasmo. El Delegado/a de Prevención debe ser un verdadero activista de la salud laboral. Para desempeñar bien sus tareas necesita:

- *Competencias y derechos:* acceso a la información, posibilidad de

visitar los puestos de trabajo, capacidad para investigar los problemas y para hacer propuestas de solución, canales de consulta y participación, etc.

LPRL art. 36

- **Garantías:** los Delegados/as de Prevención no deben poder ser sancionados por el ejercicio de sus competencias por lo que gozan de todas las garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as.

LPRL art. 37;
ET art. 68

- **Conocimientos y habilidades:** debe tener conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para hacer bien su papel. Esta formación debe correr a cargo de la empresa, con medios propios o utilizando recursos externos, y hacerse bajo control sindical.

LPRL art. 37.2

- **Medios y recursos.** Para desempeñar sus funciones el Delegado/a de Prevención necesita recursos materiales y tiempo. Además de las «horas sindicales» de que dispone como delegado de personal, tienen derecho a unas horas suplementarias para algunas tareas específicas como :

LPRL art. 37.1
ET art. 68.e

- ☐ Reuniones del Comité de Seguridad y Salud o cualquier otra convocada por el empresario.
- ☐ Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
- ☐ Tiempo ocupado en acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
- ☐ Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores/as.
- ☐ Formación en materia preventiva del propio Delegado/a.

- **Vías de comunicación:** su trabajo requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar con los trabajadores/as, pero también con los directivos y mandos de la empresa, con los prevencionistas o con los técnicos de los Servicios de Prevención, con la Inspección de Trabajo.

LPRL arts. 31.2, 33,
36.2.a, 40

- **Apoyo sindical:** estrecha relación con el conjunto de los representantes de personal para integrar la salud laboral en la acción sindical global, asesoramiento técnico-sindical a través de la federación u organización territorial correspondiente, intercambios de experiencias sindicales con otras empresas u otros delegados/as.

LPRL arts. 38.2, 39.3

Los incumplimientos empresariales respecto a los derechos de información, consulta y participación o no proporcionar la formación y los medios adecuados a los Delegados/as de Prevención para el desarrollo de sus funciones son considerados infracciones graves.

LPRL arts. 47.11 y 47.12

Derechos de los Delegados/as de Prevención

Estos son los derechos que la ley otorga a los Delegados/as de Prevención:

- **Inspección:** Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa.

LPRL art. 36.2.e
LPRL art. 36.2.a

Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados/as de prevención de la empresa titular podrán acompañar a los Inspectores de Trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas o en su defecto con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial.

RD 171/2004, art. 15.3

- **Información:** Recibir la información y documentación de que el empresario debe disponer obligatoriamente: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día. Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal para extender a ellos su labor de protección y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre empresas. En relación con el Servicio de Prevención tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades así como a los informes de las auditorías. La Inspección de Trabajo debe informar también de sus actuaciones a los Delegados/as de Prevención y de los requerimientos formulados al empresario.

LPRL, art.36.2.b

LPRL, art. 28.5
RD 216/1999, ETT
RD 171/2004, art. 15.1

LPRL art. 39.2.d
RSP art. 20.2

LPRL art. 40.3
LPRL art. 43.2

- **Asesoramiento:** Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario como a los trabaja-

Delegados de Prevención: derechos sindicales



Derecho de los trabajadores/as a elegir los Delegados/as de Prevención.



Protección de los Delegados/as de Prevención frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.



Dispensa de trabajo sin pérdida de salario para ejercer las funciones de representación de los trabajadores/as en materia de salud laboral.



Formación específica en tiempo de trabajo y sin pérdida de salario.



Derecho de inspección de los lugares de trabajo.



Derecho de obtener del empresario las informaciones pertinentes en materia de salud laboral.



Derecho de encuesta a los trabajadores para conocer sus demandas en materia de salud laboral.



Derecho a formular propuestas al empresario sobre materias relevantes de salud laboral.



Derecho a ser consultado sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral y sobre la introducción de nuevas tecnologías.



Derecho de participación en la constitución y gestión de los Servicios de Prevención.

dores/as y sus representantes por lo que los Delegados/as de Prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.

LPRL art. 31.2

- **Consulta:** El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as y específicamente todas las decisiones relativas a:

LPRL arts. 36.1.c y 33 / RSP arts. 1.2, 3.2 y 16.2

- ☐ Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- ☐ Organización del sistema y planes de prevención.
- ☐ Modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva.
- ☐ Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- ☐ Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
- ☐ Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- ☐ Designación de trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- ☐ Procedimientos de información a los trabajadores/as.
- ☐ Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- ☐ Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Los Delegados/as de prevención de empresas titulares en las que concurran otras empresas, deben ser consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores.

RD 171/2004, art. 15.2

En estos casos, los Delegados/as de Prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia.

LPRL art. 36.3.

También se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores/as para determinar en qué casos debe ser obligatoria para el trabajador/a la vigilancia de la salud.

LPRL art. 22.1 párrafo 2º

- **Propuesta:** Pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada.

LPRL art. 36.2.f
LPRL art. 36.4

Este derecho se reconoce igualmente en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades preventivas.

RD 171/2004
art. 15. 3

- **Coordinación:** En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de Delegados/as de Prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención.

LPRL art. 39.3
RD 171/2004 art. 16

- **Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

LPRL art. 40.1

- **Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados de Prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal.

LPRL arts. 36.2.g
y 21.3

Además de todo lo anterior, los Delegados/as de Prevención de empresas con menos de 50 trabajadores/ as asumen las funciones que la ley atribuye a los Comités de Seguridad y Salud.

LPRL art. 36.1

Delegados/as de Prevención sectoriales

Aunque el reconocimiento de la figura del Delegado/a de Prevención es un gran avance, hay situaciones en que este cauce de participación no resulta operativo. Tal es el caso especialmente de los sectores o actividades dominados por la precariedad o de empresas de reducido tamaño o en las que impera la desregulación de hecho de las relaciones laborales. Estas circunstancias dificultan la representación sindical en general y, por tanto, las posibilidades de una actividad preventiva basada en dicha representatividad.

Frente a esta situación, y recogiendo la experiencia de otros países especialmente nórdicos, desde los sindicatos hemos propugnado la figura del Delegado/a de Prevención sectorial o territorial como forma de asegurar la intervención sindical externa en estas circunstancias.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite que la negociación

colectiva cree un sistema de representación distinto al que hemos visto hasta ahora, que se caracteriza por su estrecha conexión con el centro de trabajo y/o la empresa y que exige la existencia previa de representantes unitarios de los trabajadores.

LPRL, art. 35.4

Por ello, y aunque en la ley no se contempla la figura del Delegado/a de Prevención sectorial o territorial, es posible negociar su creación en los Convenios sectoriales o de ámbito geográfico limitado. La fórmula más viable parece ser la de crear una Comisión de seguimiento del convenio con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Esto posibilita la creación de una especie de Delegados/as de Prevención que extienden su actuación a todo el sector de actividad o el territorio que abarca el convenio. De este modo se consigue que los trabajadores/as de las empresas en las que no se han podido realizar elecciones sindicales accedan a un mayor nivel de tutela.

Ejemplos de este tipo de acuerdos son el Convenio de la Construcción de Asturias y la Comisión Mixta de Salud Laboral de Navarra. En el caso de Asturias se recoge una comisión de cuatro personas designadas de forma paritaria por la patronal y los sindicatos para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las más de dos mil empresas de la construcción de esta comunidad autónoma. En el de Navarra, la Comisión Mixta acordó la creación de la figura del Delegado para la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Foral de Navarra, siendo designados dos por cada organización de las que la compone (CCOO, UGT y la Confederación de empresarios) y siendo su ámbito de actuación las empresas en las que no hay representación sindical o ésta está muy mermada.

Deber de sigilo profesional

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al Delegado/a de Prevención a observar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

LPRL, art. 37.3

Esto significa que los Delegados/as de Prevención no pueden utilizar las informaciones a las que tienen derecho en razón de su cargo para finalidades distintas a las que motivaron el acceso a las mismas.

Es decir, mientras la información circule para controlar el cumplimiento

de la normativa, para denunciar incumplimientos, para proponer o negociar mejoras, para aumentar el conocimiento de los trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos o para, de cualquier otro modo, mejorar los niveles de protección existente, no hay infracción del deber de sigilo.

Lo que sí constituiría una infracción sería divulgar dicha información con la sola finalidad de perjudicar a la empresa, debilitando injustificadamente su posición en el mercado. Por poner un ejemplo, mientras se use el conocimiento de la fórmula de la Coca-Cola para mejorar la salud de las personas que intervienen en su fabricación, aunque sea denunciando a la Autoridad Laboral que se utilizan productos tóxicos, todo es correcto. Ahora bien, si dicha fórmula se divulga entre los demás fabricantes de bebidas gaseosas para que la puedan copiar y hundir la Coca-Cola, hay una infracción del deber de sigilo.

El incumplimiento del deber de sigilo es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. Con el fin de evitar indefiniciones a este respecto es conveniente regular, en convenio o mediante acuerdos, las cuestiones objeto de sigilo profesional de forma que no se obstaculice el derecho a difundir entre los trabajadores/as la información sobre los riesgos.

LPRL art. 36.1
LPRL arts. 37.3 y
37.4

Sobre las responsabilidades del Delegado/a de Prevención

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado ¿es responsable el Delegado/a de Prevención? ¿Se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios? La respuesta a estas preguntas debería ser no.

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia debida. Quien tiene que garantizar la salud, el «deudor de seguridad», la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudica la salud, es el empresario, no el Delegado/a de Prevención. El Delegado/a de Prevención, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad, no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisio-

nes. Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades. La responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla. El Delegado/a de Prevención, no.

Hay dos situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad en la que puede incurrir el Delegado/a de Prevención si viola el sigilo profesional o si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.

Ya hemos dicho que la violación del sigilo profesional es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. En cuanto a la paralización de trabajos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto los trabajadores/as como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave. Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero llevada a cabo de buen fe sea sancionable. De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario.

En ambos casos, si la actuación del Delegado/a de Prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

La verdadera responsabilidad específica de un Delegado/a de Prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel se le puede revocar o no renovar en el cargo. Y esa responsabilidad sólo la pueden exigir sus representados, es decir los demás trabajadores/as de la empresa.

Guía de autoevaluación

Relación con los trabajadores y trabajadoras

- ¿Sabes que eres Delegado/a de Prevención?
- ¿Les informas regularmente de tus actuaciones?
- ¿Les transmites informaciones sobre los riesgos a los que están expuestos?

- ¿Recoges sus puntos de vista sobre los problemas de salud y seguridad?
- ¿Te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as temporales?
- ¿Promueves y/o participas en la organización de la formación preventiva a los trabajadores/as?
- ¿Te ocupas de trabajadores/as de empresas contratados o subcontratados que no cuentan con delegados de prevención propios?

Investigación y control de las condiciones de trabajo

- ¿Realizas visitas de observación a los lugares y puestos de trabajo?
- ¿Indagas las causas de los incidentes, los accidentes o los daños a la salud de los trabajadores/as?
- ¿Requieres de la empresa la información legal o técnica que necesitas?
- ¿Solicitas datos estadísticos sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, absentismo por enfermedad o resultados de la vigilancia de la salud?
- ¿Estás presente en las mediciones y/o evaluaciones del ambiente de trabajo y solicitas los resultados?
- ¿Solicitas asesoramiento técnico cuando lo necesitas?
- En el caso de que existan empresas contratadas o subcontratadas, ¿Realizas visitas para controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades?

Participación

- ¿Realizas propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo?
- ¿Solicitas justificación a la empresa cuando responde negativamente a tus propuestas?
- ¿Denuncias los incumplimientos empresariales ante la Inspección de Trabajo?
- ¿Participas activamente en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva?
- ¿Controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican?
- ¿Exiges ser consultado sistemáticamente por la empresa sobre cualquier tema relacionado con salud laboral?

Coordinación

- ¿Te coordinas con el resto de Delegados/as de Prevención de la empresa?
- ¿Informas de tus actividades al resto de representantes de personal?
- ¿Te coordinas con los Delegados/as de Prevención de las contratas y subcontratas?

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

¿Qué son y para qué sirven?

El Comité de Seguridad y Salud, es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario.

LPRL art. 38

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros.

LPRL art. 38.2

El Comité de Seguridad y Salud se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa y debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

LPRL art. 38.3

Es por tanto un órgano consultivo. Esto significa que puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio se haya establecido otra cosa. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

No obstante, cuando los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud tienen capacidad decisoria es más factible establecer una verdadera negociación en su seno y, en su caso, llegar a compromisos efectivos sin perjuicio de una ratificación posterior de los acuerdos por parte de quienes, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tienen capacidad para negociar y obligarse a nivel de empresa: el empresario de una parte y los representantes de los trabajadores/as o las secciones sindicales de otra.

Funciones y facultades

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- ☐ Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.
- ☐ Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- ☐ Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- ☐ Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- ☐ Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- ☐ Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- ☐ Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

LPRL art. 39

Los Delegados/as de Prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros Delegados/as Sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información, participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

LPRL art. 38.2

Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas.

LPRL art. 39.4

¿Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud?

Si en un centro de trabajo existe la obligación de formar un Comité de Seguridad y Salud, bien sea por ley o por acuerdo de convenio, lo primero es exigir que se constituya. Debe ser solicitado por escrito y si en un plazo razonable no se obtiene una respuesta positiva, se puede presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo.

LPRL art. 38

Respecto a su composición, debe ser paritario: igual número de representantes de la empresa que de Delegados/as de Prevención. Es evi-

dente que la empresa puede designar libremente a sus representantes pero hay que procurar, para que el Comité sea operativo, que éstos tengan suficiente capacidad de decisión.

LPRL art. 38.2

Una práctica muy extendida en las empresas es la de nombrar como representantes de la dirección en el Comité de Salud y Seguridad a técnicos o miembros del Servicio de Prevención. Aunque en la letra de la ley no hay nada que lo contravenga, lo bien cierto es que esta actitud comporta una doble pervisión del espíritu de la ley. Por un lado dificulta el principio de integrar la prevención en la gestión empresarial toda vez que se sigue derivando hacia técnicos especializados o modelo «sidecar». Por otro, inhabilita de hecho a los miembros del servicio de prevención para ejercer la función de asesoramiento a las partes que la ley les encomienda y que presupone la imparcialidad.

RSP art. 1

LPRL art. 31.2

Hacer funcionar el Comité

Una vez constituido, hay que acordar entre las partes unas normas de funcionamiento. Un reglamento interno cuyas cláusulas deben constar por escrito. Estas son algunas ideas al respecto:

LPRL art. 38.3

- Distribuir los cargos de Presidente/a y Secretario/a entre las partes: uno para la empresa y el otro para los delegados/as (pueden ser rotatorios).
- La representación del Comité deberá ser siempre de carácter mixto con presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes.
- Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.
- En todas las reuniones trimestrales, la empresa debe presentar un informe sobre la evolución del plan de prevención, incluyendo los resultados de los controles ambientales o de la vigilancia de la salud, las estadísticas sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, así como sobre la incidencia de enfermedades que han ocasionado bajas laborales.
- Además de las reuniones trimestrales reglamentarias, se convocarán reuniones extraordinarias ante circunstancias como:
 - ☐ Accidentes o daños graves.
 - ☐ Incidentes con riesgo grave.
 - ☐ Sanciones por incumplimientos.
 - ☐ Denuncias por problemas medioambientales.
 - ☐ Tareas puntuales especialmente peligrosas

- Reunión anual extraordinaria para hacer balance del plan de prevención y de las actividades preventivas, e informar la memoria y programación del Servicio de Prevención.
- Se levantará acta de cada reunión recogiendo todos los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con los puntos y motivos de discordancia así como los plazos y responsables de llevar a cabo las tareas acordadas
- Se debe dar publicidad entre los trabajadores/as a las reuniones y los acuerdos del Comité, de tal forma que cualquier trabajador/a pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.
- Contemplar la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos en las mismas condiciones que se fijan para las reuniones del Comité en el art. 38.2 párrafo 3º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Compromiso de la empresa de dotar de recursos propios al Comité según las necesidades: financiación, despacho, etc.

A partir de tener constituido el Comité de Salud y Seguridad y disponer de un reglamento, el problema es conseguir que funcione, que sea operativo. Para ello se deben tener presente algunas cuestiones y recomendaciones:

- Procurar que los asuntos no se «pudran» sobre la mesa fijando siempre plazos a los acuerdos y decisiones.
- Llevar al Comité los asuntos verdaderamente importantes y no enredarse con problemas que pueden ser resueltos en la misma sección o en el puesto de trabajo.
- Máxima transparencia: informar sistemáticamente a los trabajadores/as de todo lo que acontece en el Comité.
- Promover fórmulas para aumentar la participación de los trabajadores/as: buzón de sugerencias, formularios para elevar quejas al Comité o para exigir su visita al puesto de trabajo, etc.
- No permitir que la empresa decline sus propias responsabilidades en un órgano consultivo como es el Comité.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

¿Qué es y para qué sirve un Servicio de Prevención?

Para hacer frente a su deber de prevención, el empresario necesita contar con una serie de conocimientos técnicos que no siempre tiene.

Esto no es nuevo. También ocurre con respecto a otras obligaciones, como por ejemplo las fiscales. No es exigible que todo empresario sea un experto en fiscalidad pero su eventual falta de conocimientos no le exime de su responsabilidad. Por ello, cuando lo considera necesario, recurre a un servicio especializado.

En materia de prevención, el planteamiento es muy similar. Hay tareas preventivas relativamente sencillas, que no requieren grandes conocimientos y que pueden ser realizadas por el empresario con sus propios medios. Hay otras, sin embargo, que por su complejidad requieren una asistencia especializada.

LPRL art. 31.1

Aunque, como hemos dicho, la prevención debe integrarse en la gestión empresarial y debe ser asumida por toda la dirección de la empresa, esto no es suficiente y hay que dedicar unos recursos específicos a esta tarea. Cuando los recursos requeridos son de carácter especializado es cuando se habla propiamente de Servicios de Prevención.

LPRL, art. 14.2

RSP art. 10

Podríamos decir que un servicio de prevención no es más que la manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa.

LPRL art. 31.2

Dichas actividades pueden ser muy variadas por lo que se requieren expertos en diversos campos. Por eso decimos que un Servicio de Prevención debe ser multidisciplinario. Las especialidades preventivas que se consideran básicas en nuestra legislación para la constitución de este tipo de servicios son cuatro: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y, por último, la ergonomía y psicología aplicada.

LPRL art. 31.4

RSP art. 34.c

Según la ley, los distintos expertos del Servicio de Prevención deben coordinarse entre sí para realizar las funciones relacionadas con el diseño de puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, la elaboración de planes de prevención y el desarrollo de la formación.

RSP arts. 15.2
y 18.2.a

Como su propio nombre indica, estos servicios no se orientan a la asistencia sanitaria sino a la prevención. Se trata, por tanto, de algo muy diferente a los tradicionales servicios médicos de empresa formados solamente por profesionales sanitarios y dedicados a la atención médica. Dichos servicios han sido específicamente derogados.

LPRL art. 30.1

RSP Disp.
Derogatoria única

Hay que insistir en el carácter asesor de los servicios de prevención. Su función es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores/as para la organización de la prevención en la empresa.

LPRL art. 31.2

Los Servicios de Prevención no son la única alternativa para el empresario. Según la ley, éste puede, en determinadas circunstancias, asumir personalmente la actividad preventiva o designar para ello a trabajadores adecuadamente capacitados. Si estos recursos no son suficientes, es cuando viene obligado a recurrir a un Servicio de Prevención, es decir, a una organización preventiva especializada.

LPRL art. 30.5

LPRL art. 30.2: RSP
art. 12

LPRL art. 31.2

El empresario sólo puede asumir personalmente la actividad preventiva en empresas de menos de 6 trabajadores que no se consideren de especial peligrosidad y siempre que tenga la capacitación necesaria y esté presente de forma habitual en el centro de trabajo. En ningún caso podrá realizar directamente la vigilancia de la salud por lo que siempre deberá contratar un Servicio de Prevención al menos para esta actividad.

RSP art.11

Para garantizar la independencia, tanto de los miembros de los Servicios de Prevención como de los trabajadores designados para la realización de funciones preventivas, la ley les asegura las mismas garantías que las que otorga a los representantes de los trabajadores/as.

LPRL art. 30.4 / ET
art. 56.4 y 68.a; 68.b
y 68.c

Funciones

Estas son las principales funciones de un Servicio de Prevención:

LPRL art. 31.3

1. *Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.* Los Servicios de Prevención deben jugar un papel de promotores de la integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de

decisión de la empresa: formando a los mandos de la empresa, identificando riesgos, aportando información para evitarlos, ayudando al diseño de puestos y locales de trabajo, asesorando en la elección de equipos o de materiales. En definitiva, asesorando y prestando su apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales adaptado a la empresa.

LPRL 31.3.a

2. *Evaluar los riesgos.* Esta es una de las funciones genuinas de un Servicio de Prevención: evaluar los riesgos y posibilitar que la toma de decisiones sobre medidas preventivas se haga con fundamento y rigor tanto por parte empresarial como por parte de los delegados/as.

LPRL art. 31.3 b

3. *Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.* Determinadas situaciones de riesgo requieren, además de las medidas de control, una vigilancia periódica para detectar posibles insuficiencias o deterioros, situaciones anómalas, o simplemente para asegurarse de que todo marcha bien. El Servicio de Prevención debe tener un plan de control periódico de las condiciones de salud y seguridad.

LPRL art. 31.3.c /
RSP art. 3.1.b

4. *Vigilar la salud de los trabajadores/as.* La vigilancia de la salud debe ser un instrumento integrado en la planificación de la actividad preventiva. Lógicamente esta actividad corresponde a los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención. Sin embargo, y salvando la confidencialidad, la información sobre indicadores sanitarios sirve al resto del equipo para identificar riesgos o para detectar insuficiencias preventivas. A su vez, los datos sobre riesgos en el ambiente de trabajo permiten al médico programar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores/as expuestos.

LPRL art. 31.3.f /
RSP art. 37.3

5. *Mantener registros de datos ambientales y sanitarios.* El Servicio de Prevención debe recoger sistemáticamente datos que permitan analizar la evolución de los problemas en el tiempo y establecer nuevas relaciones entre riesgo y daño. Ello además facilitará la obligación empresarial de justificar documentalmente ante las autoridades el cumplimiento del deber de prevención.

RSP arts. 5.1; 37.3.f

LPRL art. 23; RSP
art. 7

6. *Proporcionar formación e información.* La información y la formación de los trabajadores/as son un elemento integrante del deber empresarial de protección de la salud. El asesoramiento para la planificación de estas actividades así como la propia realización de las mismas forma parte de las tareas del Servicio de Prevención en su conjunto.

LPRL arts. 18 y 19

(LPRL art. 31.3.d)

7. *Adaptar los puestos de trabajo.* La adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador/a es otro precepto preventivo y una de las tareas de prevención más concretas que debe abordar el Servicio de Prevención integrando las aportaciones de los distintos expertos.

LPRL art.15.1.d

RSP art. 4.1.b y 4.2.c

8. *Coordinarse con el Sistema Nacional de Salud.* La integración de todas las actuaciones de atención a la salud hace necesario que los Servicios de Prevención se coordinen con el Sistema Nacional de Salud, proporcionando información para atender mejor a los trabajadores que necesiten asistencia sanitaria, ejecutando en las empresas las acciones de promoción de la salud diseñadas por el propio SNS o facilitando los datos sobre riesgos laborales que permitan una mayor intervención pública en la prevención.

LPRL art. 11

RSP Cap. VII

9. *Prestar los primeros auxilios.* Como ya se ha dicho, la asistencia médica no es propiamente una función del Servicio de Prevención sino que corresponde al Sistema Nacional de Salud. No obstante, es lógico que ante una urgencia bien sea por accidente o por otro problema de salud los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención atiendan en primera instancia al trabajador/a que lo necesite.

LPRL art. 31.3.e /
RPS art. 37.3.h

10. *Estar presentes en la empresa en determinados casos.* Por la especial peligrosidad de ciertas actividades o procesos, ya sea establecida reglamentariamente, por requerimiento de Inspección de Trabajo o por la concurrencia de operaciones diversas que puedan agravar o modificar los riesgos, el empresario podrá requerir la presencia de recursos preventivos en la empresa mientras se mantenga la situación que determine tal necesidad. En el caso de que concurren diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

LPRL, art. 32 bis

¿Cómo constituir un Servicio de Prevención?

La organización de los recursos que constituyen un Servicio de Prevención puede realizarse según distintas modalidades.

LPRL art. 30.1; RSP
art. 10

Si el empresario organiza directamente un departamento en la propia empresa para que realice las actividades de prevención, hablamos de *servicio de prevención propio*. En este caso los miembros del Servicio de

RSP art. 14

Prevención son empleados/as de la empresa la cual asume la organización de la prevención con sus propios medios.

Si se contrata la realización de las actividades de prevención con una entidad o empresa externa, hablamos de *servicio de prevención ajeno*. En este caso el empresario no contrata directamente al personal del Servicio de Prevención, ni lo dota de recursos, ni interviene en la organización del trabajo del servicio. Simplemente acude al mercado para contratar la realización de una actividad a la que está obligado por ley. En esta modalidad, un Servicio de Prevención puede atender a diferentes empresas por lo que debe contar con recursos suficientes para cubrir las necesidades de todas y cada una de ellas.

RSP art. 16

Hay una tercera modalidad. Diferentes empresarios con algún tipo de vinculación (actividades en un mismo centro, proximidad geográfica, pertenencia a un mismo sector productivo o grupo empresarial) pueden ponerse de acuerdo para organizar conjuntamente un único servicio de prevención que atienda a todas sus empresas. Se habla entonces de *servicio de prevención mancomunado*. Este Servicio de Prevención sólo puede desarrollar sus actividades para las empresas que participan en su constitución.

RSP art. 21

En principio, el empresario es quien tiene la facultad de decidir de qué manera va a organizar los recursos para la prevención de riesgos en el trabajo siempre según las necesidades y con un criterio de suficiencia. La ley, sin embargo, pone algunas restricciones que condicionan la elección de una modalidad concreta de Servicio de Prevención.

La primera limitación se refiere al tamaño de la empresa. Si una empresa es especialmente grande, de más de 500 trabajadores, o tiene al menos 250 trabajadores/as y realiza una actividad que se considera potencialmente peligrosa, el empresario debe constituir un Servicio de Prevención propio o mancomunado.

RSP art. 14.a

RSP art. 14.b

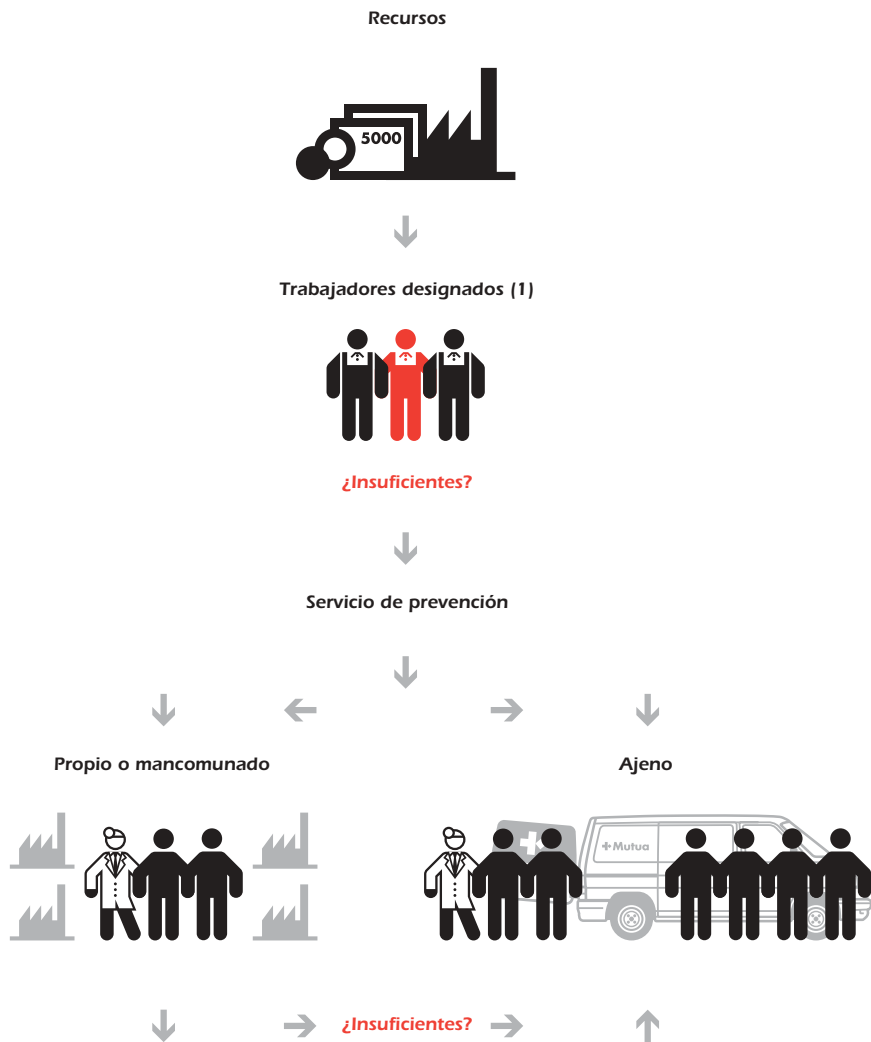
En las empresas de menor tamaño, el empresario puede elegir entre constituir un servicio propio o acudir a un Servicio de Prevención ajeno. Si decide no constituir un Servicio de Prevención propio debe consultarlo con los representantes de los trabajadores/as. La opción por un Servicio de Prevención ajeno requiere además concertar por escrito la prestación. Los servicios mancomunados, por su parte, deben establecerse mediante un acuerdo de constitución.

RSP arts. 16.2 y 21.2

RSP art. 20

RSP art. 21.2

Organización de recursos preventivos: esquema general



(1) El empresario puede asumir funciones preventivas en empresas de menos de seis trabajadores si se cumplen determinadas condiciones.

(2) En caso de constituir o concertar un servicio de prevención no es obligatoria la designación de trabajadores, aunque puede ser una opción deseable, sobre todo como complemento de los servicios de prevención ajenos o mancomunados.

Organización de recursos preventivos: ¿Qué modalidad para mi empresa?

Empesario:



- Empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades especialmente peligrosas.
- El empresario debe estar habitualmente en el centro de trabajo y tener la capacidad necesaria. Nunca puede llevar a cabo la vigilancia de la salud.

Trabajadores designados:



- Pueden designarse en todas las empresas.
- No es obligatorio designarlos si se ha optado por una de las otras modalidades.
- Tienen que ser suficientes en número y contar con la capacidad, los medios y con el tiempo necesarios para realizar sus funciones.

Servicio de Prevención propio:



- Empresas de más de 500 trabajadores.
- Empresas de más de 250 trabajadores que desarrollen actividades especialmente peligrosas.
- Empresas que voluntariamente opten por esta modalidad.
- A requerimiento de la autoridad laboral por razones de peligrosidad o siniestralidad.

Servicio de Prevención mancomunado:



- Empresas que desarrollen actividades en un mismo centro, edificio, polígono o área geográfica limitada.
- Empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Tienen consideración de Servicio de Prevención propio.

Servicio de Prevención ajeno:



- Empresas que no estando obligadas a constituir un Servicio de Prevención propio, prefieran esta modalidad a las otras posibles.
- Empresas que, habiendo optado por cualquiera de las otras modalidades, no hayan asumido actividades cuya ejecución encargan al Servicio de Prevención ajeno.
- A requerimiento de la autoridad laboral por razones de peligrosidad o siniestralidad.

Con independencia del tamaño de la empresa, la Autoridad Laboral puede decidir qué tipo de opción es la más conveniente en función de la peligrosidad de la actividad o de la gravedad de la siniestralidad.

RSP art. 14.c

Requisitos mínimos

Una vez elegida una de las modalidades de servicio de prevención, se deben cumplir una serie de requisitos que establece la ley para cada una de ellas:

■ *Servicio de Prevención propio:*

RSP art. 15

- ☐ contar como mínimo con dos de las especialidades preventivas de nivel superior (aunque el tipo de especialidades y el número de especialistas, así como el resto del personal necesario, dependerá de las actividades preventivas que se deban desarrollar);
- ☐ sus miembros no deben dedicarse en la empresa a otros cometidos que no sean la prevención propiamente dicha y deben coordinarse entre sí;
- ☐ constituir una unidad organizativa específica dentro de la empresa;
- ☐ contar con instalaciones y medios suficientes;
- ☐ elaborar una memoria anual;
- ☐ someter el sistema de prevención de la empresa a una auditoría cada cinco años.

■ *Servicio de Prevención ajeno:*

RSP arts. 17–20

- ☐ contar con personal cualificado en cada una de las especialidades preventivas de nivel superior;
- ☐ no mantener relaciones comerciales, financieras u otras distintas de la prevención con las empresas que atienda;
- ☐ contar con la correspondiente acreditación de la Administración;
- ☐ disponer de instalaciones, personal y equipos suficientes;
- ☐ constituir una garantía de cobertura de responsabilidades (póliza de seguro por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas);
- ☐ facilitar a las empresas una memoria y programación anual.

RSP art. 23.d

■ *Servicio de Prevención mancomunado:*

RSP art. 21

- ☐ tienen la misma consideración que los servicios propios;
- ☐ limitarán su actividad preventiva a las empresas participantes.

Las Mutuas como Servicios de Prevención³

Las MATEPSS (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social), pueden actuar como Servicios de Prevención ajenos para las empresas a ellas asociadas. Esto es, de hecho, una excepción al principio de absoluta independencia de los Servicios de Prevención ajenos respecto de las empresas que los contratan y como tal es recogida en la ley. Para poder actuar como Servicio de Prevención las Mutuas deben cumplir todas las disposiciones relativas a los servicios de prevención ajenos, incluidas las relativas a acreditación por parte de la Autoridad Laboral.

RSP art. 22

RSP art. 17.c

Es evidente que entre la Mutua y la empresa a ella asociada existe una «vinculación» que pudiera afectar la independencia del Servicio de Prevención. En contrapartida, las Mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, están sometidas a un régimen de control social e institucional.

La extensión del sistema mutual en el conjunto de las empresas sitúa a estas entidades en condiciones óptimas para extender la cobertura de los servicios de prevención especialmente a las PYMEs.

En principio, que una entidad sin ánimo de lucro y sometida a control público con participación sindical, como las Mutuas, ejerza como Servicio de Prevención parece preferible a un sistema de servicios privados.

Sin embargo, también hay razones para contemplar con suspicacia esta eventualidad.

En primer lugar, no se puede olvidar que históricamente las Mutuas han adolecido de una evidente déficit democrático. De hecho, son asociaciones de empresarios, y son éstos quienes eligen los órganos de dirección con competencia ejecutiva mientras que los destinatarios de los servicios que presta la Mutua, es decir los trabajadores/as, no tienen voz ni voto.

En segundo lugar las Mutuas tienen cada vez mayores competencias en

³ La Guía sindical de «Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales», elaborada por la CONC y editada por CC.OO., desarrolla ampliamente las diferentes funciones de las mutuas y las propuestas de acción sindical frente a éstas.

materia de gestión de la Incapacidad Temporal y, como consecuencia de ello, se dedican cada vez más a tareas de control de absentismo en detrimento de las actividades de prevención de riesgos.

Una estrategia sindical respecto de las Mutuas debería contemplar, entre otros, las siguientes cuestiones:

■ **Codecisión para elegir la Mutua.** Este es un espacio de decisión que se debe conquistar a través de la negociación en cada empresa. La elección por mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y el empresario condicionaría la actuación de las Mutuas que empezarían a preocuparse por el grado de satisfacción de los trabajadores/as y de sus representantes por sus servicios.

■ **Elección con criterios.** Las Mutuas desempeñan principalmente tres funciones: atención sanitaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, gestión de la incapacidad temporal por enfermedad común y servicio de prevención. No es posible afiliarse a una Mutua para una cosa (p.e. accidente de trabajo) y a una diferente para otra (p.e. Servicio de Prevención). Por tanto, hay que valorar globalmente la actuación de la Mutua en sus tres ámbitos de actuación. La operación es evidentemente compleja y aquí sólo podemos mencionar algunos de los elementos a considerar:

- ☐ *Gestión de contingencias profesionales:* calidad de la asistencia sanitaria, gestión correcta de las altas y bajas en estos casos.
- ☐ *Gestión de la IT:* separación estricta de las funciones de gestión del absentismo y del Servicio de Prevención, uso prudente de la facultad de practicar reconocimientos médicos de control a los trabajadores de baja.
- ☐ *Servicio de Prevención:* cantidad y calidad de los recursos preventivos, oferta formativa, estatuto de garantías para el personal de los servicios de prevención.
- ☐ *Generales:* ubicación de recursos en el área geográfica cercana a la empresa, respeto escrupuloso de la confidencialidad de los datos médicos, disponibilidad para asesorar a los delegados de prevención, equidad para resolver divergencias con los trabajadores.

■ **Transparencia.** Las Mutuas compiten duramente entre sí y adoptan las normales técnicas comerciales para captar clientes. Entre ellas

pueden estar las de proponer algún tipo de compensación a las personas que por razón de su cargo pueden conseguir nuevas afiliaciones o mantener las existentes. La eventual participación sindical en la elección de Mutua debe tener presente esto y actuar con absoluta transparencia de tal forma que no haya la más mínima duda sobre los criterios y se evite cualquier sospecha sobre intereses particulares ocultos.

- **Contacto con la mutua.** Si no es posible participar en la elección de Mutua, los derechos de participación posibilitan al Delegado/a de Prevención exigir una actuación eficaz y de calidad conforme a los criterios sindicales. Para ello es importante establecer una comunicación constante con la Mutua, haciendo propuestas, solicitando información, demandando asesoramiento, solicitando formalmente rectificaciones de actuaciones incorrectas. Se trata de darse a conocer y de consolidar la idea que han de contar con los representantes de los trabajadores/as.
- **Informar al sindicato.** El sindicato necesita información sobre qué hacen las Mutuas y cómo lo hacen para desarrollar una política adecuada respecto de estas entidades. Esta información tiene que llegar de los trabajadores/as que día a día reciben servicios de las Mutuas por lo que es muy importante que se comunique al sindicato cualquier incidencia significativa al respecto. Además, representantes sindicales están presentes institucionalmente en la Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas. En muchos casos, a través de esa relación institucional, se pueden plantear y resolver problemas que son difíciles de solucionar directamente por el Comité de Empresa o los Delegados/as de Prevención.

Guía para el control de la organización preventiva en la empresa

- ¿La empresa dedica recursos propios para la organización de la prevención? ¿son suficientes en número? ¿tienen la capacidad adecuada? ¿hay actividades preventivas que no se realizan correctamente por falta de recursos o por insuficiente capacitación de los mismos?
- ¿La modalidad de organización preventiva elegida por la empresa se ajusta a las prescripciones legales? ¿ha sido consultada con los representantes de los trabajadores?

- ¿Los especialistas de que dispone el Servicio de Prevención son los adecuados para las necesidades preventivas de la empresa?
- En general, los recursos con que cuenta la empresa, propios o concertados, ¿permiten la adecuada realización de las siguientes funciones?
 - a) evaluación de los diferentes riesgos presentes en la empresa []
 - b) diseño, aplicación y coordinación de planes de prevención []
 - c) control y seguimiento de la eficacia de dichos planes []
 - d) vigilancia de la salud de los trabajadores/as []
 - e) desarrollo de programas de formación de los trabajadores/as []
 - f) asesoramiento sobre los riesgos del puesto de trabajo []
 - g) coordinación de planes de emergencia []
 - h) prestación de primeros auxilios []
- ¿Los distintos expertos del Servicio de Prevención suelen actuar coordinadamente?, ¿lo hacen al menos en las siguientes actividades?
 - a) identificación y evaluación de riesgos []
 - b) diseño preventivo de puestos de trabajo []
 - c) elaboración y desarrollo de planes de prevención []
 - d) planes de formación de los trabajadores/as []
- ¿La empresa respeta las garantías de imparcialidad de todas las personas con funciones preventivas?, ¿dichas personas actúan con independencia profesional?
- ¿El Servicio de Prevención suele atender las demandas de asesoramiento de los Delegados/as de Prevención?, ¿y las de los trabajadores/as?
- ¿El Servicio de Prevención elabora anualmente una memoria y un programa de actividades? ¿se informa de ello a los Delegados/as de Prevención?, ¿se somete a consulta?
- En caso de contar con un Servicio de Prevención propio ¿se realiza una auditoría al menos cada cinco años?, ¿se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores/as en la misma?, ¿los Delegados/as de Prevención reciben copia de la auditoría?

ESTRATEGIAS SINDICALES

La acción sindical en salud laboral

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida a la eliminación y control de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto es, en esencia, hacer prevención.

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención. En ella juega un papel esencial la acción sindical.

El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la identificación del riesgo a la propuesta de alternativas de prevención y la evaluación de su resultado.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir. Investigar los problemas, sensibilizar a los trabajadores/as, elaborar propuestas, negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

Estos son los tres ejes de la acción sindical en salud laboral:

- **Hacer visible lo invisible:** poner de manifiesto aquello que los trabajadores/as piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.
- **Convertir lo individual en colectivo:** ofrecer a los trabajadores/as la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.

- **Transformar la percepción en acción:** desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores/as en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

Participación en salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales viene a reforzar el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los trabajadores/as. Con ello se reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la que los no profesionales no pueden opinar, sino que forma parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo. El principio de participación se convierte, así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. En el mismo sentido, se define el papel de los Servicios de Prevención en términos de asesoramiento y asistencia técnica al «empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados».

En la ley se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores/as: una autónoma, a través de los Delegados/as de Prevención, y otra colegiada mediante los Comités de Seguridad y Salud.

LPRL arts. 5.1.b y
18.2
LPRL art. 14.2
LPRL art. 31.2

El sentido de la participación, sin embargo, depende del punto de vista que se adopte respecto a qué es salud laboral, quiénes deben intervenir en el proceso de prevención y qué papel ha de jugar cada cual. Estas son las premisas que permiten responder a la cuestión ¿participar, para qué?

LPRL arts. 33 y 34
LPRL art. 38

- **Participar es tener algo que decir:** Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de criterios técnicos o de normas reglamentarias, el papel de los trabajadores/as se reducirá a contemplar cómo el experto aplica estos criterios, cómo el empresario cumple las recomendaciones técnicas o cómo el Inspector de Trabajo hace cumplir la ley. Sólo serán espectadores de una función en la que los protagonistas son otros. No aportan nada. Simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás. Sin embargo los trabajadores/as son los que más tienen que decir sobre su salud y sus condiciones de trabajo.

- **Participar es poder disentir:** Defender un punto de vista propio es

lo que da sentido a la participación sindical. El objetivo no puede ser otro que hacer visible la propia experiencia de los trabajadores/as, su percepción subjetiva de bienestar o malestar. Hacer patente que los problemas existen aunque no los contemplen las leyes o no los puedan cuantificar los técnicos. Esta es la aportación sindical genuina: conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los riesgos, de los que experimentan en sí mismos el éxito o fracaso de la prevención. Aunque para ello se tenga que discrepar del criterio de los expertos, se tenga que ir más allá de la ley o haya que oponerse a las alternativas del empresario.

■ **Participar es tomar parte en las decisiones:** Estar informados de lo que otros evalúan o inspeccionan es una condición necesaria pero no es propiamente participar. Ser encuestados para que otros analicen nuestros puntos de vista y saquen sus conclusiones, tampoco lo es. Reducir la participación a aspectos formales tiene también una escasa utilidad. Es necesario creerse la participación y que se tomen en consideración las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo. La cultura jerárquica de la empresa y las actitudes prepotentes de los técnicos dificultan objetivamente la participación.

■ **Participar es ya hacer prevención:** El riesgo laboral es inadmisiblemente porque es un riesgo impuesto contra la voluntad del trabajador/a. Por contra, la construcción colectiva de la salud laboral pasa por aumentar el control sobre las propias condiciones de trabajo. Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Esto es ya una medida de salud pero, además, es lo que hace posible un segundo paso: pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores/as para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas es el verdadero sentido preventivo de la participación.

Sin información es imposible participar

Los derechos de información son una condición esencial de participación. Sin ellos, la participación no tiene sentido o, lo que es peor, corre el riesgo de degenerar en manipulación. Para poder cumplir sus funciones, los Delegados/as de Prevención deben tener acceso a una información veraz

y completa sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. En general deben conocer los riesgos del conjunto de la empresa y los que afecten a cada tarea o puesto de trabajo, así como las correspondientes medidas de prevención aplicables. Específicamente, tienen reconocidos los siguientes derechos:

LPRL art. 18.1

a) Acceder, sin ningún tipo de restricción, a la documentación que la empresa tiene la obligación de elaborar y conservar sobre:

**LPRL arts. 23.1 y 36.2.b
RSP arts. 1.2.**

- ☐ plan de prevención
- ☐ evaluación de riesgos
- ☐ planificación de las actividades preventivas
- ☐ controles periódicos de condiciones de trabajo
- ☐ medidas de protección y prevención que deban adoptarse
- ☐ relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día de trabajo.

b) Conocer, de forma anónima, los informes estadísticos y las conclusiones de los exámenes médicos y, en general, de los controles del estado de salud de los trabajadores/as y ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.

**LPRL arts. 22 y 23
LPRL art. 36.2.b**

c) Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención así como todos los documentos e informes que éstos emitan sobre condiciones de trabajo .

LPRL art. 39.2

d) Conocer los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación.

LPRL arts. 18 y 20

e) Recibir una adecuada información técnica sobre los riesgos de sustancias químicas y maquinaria o equipos que debe ser facilitada por los proveedores, así como toda la información de que disponga el empresario relacionada con salud y seguridad.

**LPRL art. 41;
convenio 155 OIT
art. 12
LPRL art. 36.2.d**

f) Ser informados por la Inspección de Trabajo de cualquier intervención que ésta realice y de sus resultados.

LPRL art. 40

g) Recoger informaciones mediante observación directa o en comunicación con los trabajadores/as.

LPRL art. 36.2.e

h) Ser informados de la adscripción de trabajadores/as provenientes de

empresas de trabajo temporal (en su calidad de representantes de los trabajadores/as).

LPRL art. 28.5

- i) Ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre su empresa y otra u otras empresas.
- j) Asesorarse y consultar con técnicos o expertos independientes de la empresa.

RD 171/2004 art. 15.1

Convenio 155 OIT, art. 19.e

Todo ello debe servir para que el Delegado/a de Prevención sea capaz de identificar los posibles riesgos, de estimar su importancia o grado de prioridad, de decidir cuáles deben ser abordados y cómo, de proponer alternativas de prevención y de evaluar la eficacia de las mismas.

Informaciones a las que el Delegado/a de Prevención debe tener acceso de forma regular:

- ☐ Estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales
- ☐ Registro de incidentes y/o accidentes graves.
- ☐ Estadísticas de enfermedades que causan baja.
- ☐ Estadísticas de resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
- ☐ Resultados de todas las mediciones y evaluaciones de riesgos.
- ☐ Hojas de seguridad de los materiales y maquinaria utilizados.
- ☐ Documentación en poder de la empresa de las investigaciones realizadas sobre riesgos de los materiales y maquinaria utilizados.
- ☐ Información sobre los riesgos potenciales de cualquier nueva sustancia, maquinaria o cambio tecnológico u organizativo que se pretenda introducir.
- ☐ Planes de formación en salud laboral.
- ☐ Informes periódicos sobre la evolución de los niveles de exposición a riesgos e incidencia de problemas de salud en la empresa.
- ☐ Información disponible sobre medios de protección colectiva e individual.
- ☐ Cualquier información o recomendación emitida por la Inspección de Trabajo u otras instancias institucionales en relación con la empresa.
- ☐ Cualquier informe emitido por los Servicios de Prevención sobre riesgos, daños o medidas de prevención.

Intervención sindical: Algo más que denunciar y reclamar



■ Identificar riesgos:

- ☐ Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
- ☐ Investigar situaciones de riesgo.
- ☐ Investigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ☐ Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores



■ Evaluar toda la importancia de los problemas:

- ☐ Estar informado de los riesgos y los daños ligados a las diferentes tareas y ocupaciones.
- ☐ Conocer los valores límite de exposición.
- ☐ Evaluar la intensidad y magnitud de la exposición.
- ☐ Conocer la legislación de referencia.
- ☐ Priorizar los problemas según importancia.



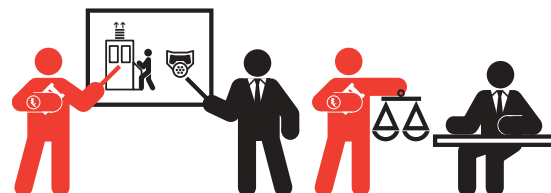
■ Contrastar opiniones con las otras partes:

- ☐ Participar activamente en las visitas de la Inspección de Trabajo.
- ☐ Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo.
- ☐ Interpretar críticamente los informes.
- ☐ Evaluar de forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.



■ Informar a los trabajadores/as:

- ☐ Asesorar y orientar ante problemas concretos que se presenten.
- ☐ Informar sobre los riesgos y su prevención.
- ☐ Difundir los resultados de la evaluación de los riesgos.
- ☐ Discutir todas las propuestas de mejora con los propios interesados.



■ Proponer soluciones:

- ☐ Estudiar alternativas técnicas al problema.
- ☐ Negociar planes globales y medidas concretas a tomar.
- ☐ Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.

Una propuesta operativa de participación: El plan de prevención

Establecer «las reglas del juego» es el comienzo de la actuación preventiva: ello implica definir una política y señalar objetivos, tomar decisiones sobre quién asumirá determinadas funciones, competencias y responsabilidades al objeto de que la prevención se integre en la actividad general de la empresa; qué procedimientos son los más adecuados para facilitar la comunicación, la información, la consulta...; con qué medios materiales, técnicos y económicos se contará; qué formación deben recibir todos y cada uno de los integrantes de la empresa en función del papel que desempeñan en materia preventiva...

LPRL art. 16.1.

El Plan de Prevención, es el motor de arranque de la actividad preventiva en las empresas donde no se ha hecho nada. Para las que han llevado a cabo algún tipo de actividades preventivas se convierte en una oportunidad para hacer una valoración de lo que se ha venido haciendo y reorientarlo bajo dos ejes fundamentales: la integración de la prevención en el conjunto de la empresa y el establecimiento de unos cauces de participación que aseguren nuestra presencia activa, constante e incuestionada.

1. Para ello el primer paso es forzar que se realice un buen **diagnóstico del estado de la prevención en la empresa**, que comprenda al menos las siguientes cuestiones:

- *¿Qué se ha hecho hasta ahora?* Revisando tanto las actividades preventivas realizadas como las no realizadas: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación, vigilancia de la salud, información y consulta a los trabajadores, planes de emergencia, controles periódicos, investigación de accidentes, coordinación de actividades empresariales, protección de trabajadores especialmente sensibles, etc.
- *¿Cómo se ha hecho?* Analizando la implicación de la dirección y de toda la cadena de mandos así como la participación de los trabajadores/as y de la representación sindical en las diferentes actividades. Valorando en qué medida se han abordado los problemas desde una visión integral (atendiendo a todos los riesgos y desde todas las disciplinas preventivas) e integrada (introduciendo criterios para la toma de decisiones en toda la estructura de la empresa) y si los recursos destinados han sido los suficientes y adecuados.

- *¿Qué se ha conseguido?* Valorando los resultados obtenidos en términos de mejora de las condiciones de trabajo y disminución de los daños a la salud, así como la relación entre estos resultados y los medios invertidos.
- *¿Cómo lo ven los trabajadores y trabajadoras?* Recabando la opinión de los compañeros tanto sobre el qué se ha hecho, cómo se ha hecho y con qué resultados, como sobre los problemas sobre los que no se ha actuado.
- *¿Cuáles son los problemas?* Integrando tres tipos de informaciones: los problemas propiamente de salud que se padecen (perfil de daños), los riesgos identificados (condiciones de trabajo a mejorar) y los obstáculos de tipo organizativo / estructural para que la actividad preventiva sea eficaz (dificultades para participar, no implicación de la cadena de mandos, problemas de comunicación, falta de información, falta de inversión, etc)

La información necesaria para elaborar un buen diagnóstico la podemos obtener del empresario y del servicio de prevención, haciendo uso de los derechos de información enunciados en el punto anterior y sobre todas las informaciones relacionadas, así como de los compañeros y compañeras y de la documentación e información de que nos hayamos dotado como representantes sindicales.

2. Con las conclusiones del diagnóstico del estado de la prevención en la empresa estaremos en condiciones de establecer cuáles son los puntos fuertes y débiles en materia preventiva, y en función de éstos realizar **propuestas para incluir en el Plan de Prevención**: Hay que prestar especial atención a los siguientes puntos:

- **Objetivos generales** en materia preventiva: definidos en términos de mejora, cuantificados y con plazos.
- **Estructura organizativa**: modalidad preventiva (intentando reforzar con recursos preventivos internos cuando se opte por un servicio de prevención ajeno) y asignación de responsabilidades y funciones a toda la cadena de mandos en sus diferentes niveles. Conformación de los equipos y designación de responsables en materia de emergencia, evacuación y primeros auxilios.

■ **Plan de formación integrado**, para todos los niveles de la empresa, de forma que se capaciten para el desarrollo de las funciones preventivas asignadas, desde la dirección hasta los trabajadores.

■ **Definición de procedimientos**: de consulta, de información, de comunicación, de propuesta, de evaluación de riesgos, de planificación de las actividades preventivas, de investigación de accidentes, de coordinación empresarial, de acogida de nuevos trabajadores, de actuación en caso de emergencias, de evaluación de procesos, de evaluación periódica de resultados, etc.

■ **Estandarización de procesos y métodos de trabajo**: especialmente aquellos que entrañen un mayor riesgo o concentren un alto índice de daños a la salud, especificando con precisión las pautas, los pasos, los medios, las personas implicadas y las condiciones concretas en que deben realizarse. Deben contemplarse, en su caso, aquellas actividades o procesos que puedan requerir la presencia de recursos preventivos y determinar qué modalidad de éstos es la más apropiada (miembros del servicio de prevención, trabajador/es designado/s o trabajadores asignados ex profeso para ello).

■ **Recursos**: tanto económicos (partida presupuestaria específica para prevención) como técnicos (medios técnicos y tecnológicos específicos) y materiales (dotación de espacios y equipamientos destinados específicamente a prevención –aulas, salas de atención médica, áreas de descanso, etc).

■ **Actuaciones inmediatas para la eliminación de riesgos identificados**: cuando se tenga ya el conocimiento suficiente sobre determinados riesgos se puede establecer en el propio Plan de Prevención las medidas para eliminarlos.

3. Las propuestas deben debatirse en el seno del Comité de Salud y Seguridad (o directamente entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa en aquéllas en las que no exista CSS) y proponerse al servicio de prevención, en el caso de que la empresa haya delegado en éste la tarea de diseñar el plan de prevención. En todo caso, aunque se recabe el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención, no hay que perder de vista que el diseño e impulso del

LPRL, arts. 39.1.a) y 31.3.c)

Plan de Prevención es una obligación empresarial que debe ser asumida directamente por la dirección de la empresa; en caso contrario se estará actuando en contra del propio precepto de integrar la prevención en la empresa. Por esta razón es de suma importancia que se inste, desde la representación sindical, a que la dirección de la empresa asuma la responsabilidad de orientar las líneas generales del plan de prevención y difundir tal información al conjunto de la empresa, con nuestra participación.

LPRL, art 36.2 y 41

Trabajar con método

La realidad suele ser compleja y para cambiarla son necesarias tres cosas: conocerla bien, implicar a los interesados y ofrecer soluciones.

Conocer a fondo los riesgos o los problemas de salud laboral, implicar a los trabajadores en su solución e impulsar la actuación preventiva de la empresa es una tarea que exige una serie de actuaciones muy variadas, como se puede ver en el esquema adjunto. Pero, además, es conveniente realizar este trabajo de una forma metódica para garantizar la máxima eficacia en el resultado, es decir, hay que seguir un procedimiento de actuación.

En este procedimiento, lo primero es definir el problema: saber de qué se trata y conocer las circunstancias que lo rodean.

Definido el problema en líneas generales, lo más seguro es que necesitemos más datos y tengamos que pasar a una fase de investigación con una serie de actuaciones que pueden ir desde una inspección detallada del lugar o puesto de trabajo, hasta pasar una encuesta o solicitar una evaluación técnica, buscar datos estadísticos, etc.

Cuando ya tenemos la información suficiente para evaluar la importancia del problema, estaremos en condiciones de empezar a buscar soluciones y plantearnos un plan de acción para conseguir que se apliquen.

A continuación se describen con más detalle alguno de los elementos esenciales de este proceso.

1. Definir el problema:

A veces son los propios trabajadores/as espontáneamente los que plan-

tean quejas o denuncias. Sin embargo el conocimiento de los problemas depende en buena medida de la actividad del Delegado/a de Prevención y de sus propias iniciativas de inspeccionar los puestos de trabajo, hablar con los trabajadores/as, solicitar información a la empresa, estudiar los datos estadísticos, comprobar el cumplimiento de las normas de seguridad, leer publicaciones de salud laboral, etc.

Para definir inicialmente un problema puede ser útil contestar algunas preguntas como las que siguen:

- ☐ ¿En qué consiste? ¿Cómo se ha puesto de manifiesto?
- ☐ ¿Se han producido daños a la salud?
- ☐ ¿Qué piensan los afectados?
- ☐ ¿Sabemos las causas del problema?
- ☐ ¿Se requiere asesoramiento técnico para resolverlo?
- ☐ ¿Se está incumpliendo alguna normativa legal?

2. Hablar con las personas afectadas:

¿Quién mejor que los propios trabajadores/as para expresar sus propios problemas? Ellos conocen el problema de primera mano y sería absurdo dar un sólo paso sin tener en cuenta sus opiniones y la información que pueden facilitarnos. Por otra parte, tienen todo el derecho a hablar en primera persona sobre lo que les ocurre y a asegurarse de que sus puntos de vista sobre el problema que sufren se tienen en cuenta.

Recoger la información de los trabajadores/as afectados implica ganarse su confianza, interesarse por sus problemas, dejarles hablar y saber escucharlos. Esto es más importante que diseñar una encuesta.

3. Recopilar información

Los derechos de información están para usarlos. Según el problema de que se trate podemos necesitar acceder a informes técnicos, datos estadísticos, hojas de seguridad de productos, resultados de evaluaciones, etc. Debemos exigir estas informaciones a la empresa para hacernos una idea de las dimensiones del problema.

LPRL, art 36.2 y 41

También debemos recopilar aquellas informaciones legales o técnicas

Participación sindical en la evaluación de riesgos

Actuaciones del Delegado/a de

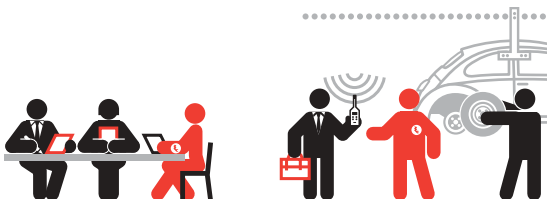
▼ Prevención



1. **Solicita** a la empresa el informe de distribución de peligros por sección o área de trabajo y los indicadores de salud de los trabajadores.
2. **Consulta** a los trabajadores/as sobre riesgos y daños.



3. **Visita** los lugares de trabajo.
4. **Haz tu propia lista de riesgos.**



5. **Negocia** con la empresa o con el Comité de Seguridad y Salud.
 - Lista de riesgos a evaluar.
 - Procedimientos de evaluación.
6. **Acompaña a los técnicos** en la evaluación.



7. **Estudia y analiza** los resultados.
8. **Coméntalos** con los trabajadores y con el resto de representantes sindicales.
9. **Asesórate** en el sindicato y solicita apoyo del servicio de prevención.



10. **Elabora una propuesta de solución.**



11. **Negocia** con la empresa o en el Comité de Seguridad y Salud un **plan de prevención**.
12. **Haz un seguimiento** del plan y verifica que se solucionan realmente los problemas.

relacionadas con el problema o solicitar el asesoramiento necesario al sindicato o a los técnicos de la Administración, la Mutua o del servicio de prevención.

4. Inspeccionar el lugar de trabajo

Una vez informados, hay que ir a observar los problemas sobre el terreno. Para ello echamos mano de la facultad que nos concede la ley de «realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo».

Para que una visita sindical de inspección sea rentable debe estar bien preparada y quien la hace debe plantearse previamente tres cuestiones

- ☐ qué es lo que quiere investigar o comprobar (tener claro el problema);
- ☐ dónde tiene que mirar (a qué aspectos debe prestar una especial atención);
- ☐ cómo va a investigar el problema (lista de cuestiones o guía de observación).

Después de realizada la inspección hay que ordenar toda la información y elaborar un informe, hacerlo llegar al responsable de la empresa y solicitar una respuesta. Si se observa un riesgo grave e inminente hay que plantear la paralización inmediata.

5. Implicar a los trabajadores/as:

Es esencial informar a los trabajadores/as de todo lo que hemos averiguado y discutir con ellos el informe. Hay que conseguir que se interesen por el problema y que apoyen las propuestas de solución.

A veces es difícil implicarlos activamente. En estos casos, hay que pararse a analizar las razones de una eventual falta de interés. Tal vez los riesgos pasan desapercibidos o los consideran inevitables. O piensan que lo único importante es el salario y el empleo. Puede que vean las medidas de prevención como una imposición y una forma más de control por parte de la empresa...

LPRL art. 36.2.e
ET art. 19
Convenio 155 OIT
art. 19.e.
RD 171/2004 art.
15.3.b

Algunas de estas razones indican una actitud negativa para cambiar las cosas. Hay que detectarlas y combatirlas con argumentos. Pero sobre todo, hay que buscar las formas de participación adecuadas en cada momento. Por ejemplo:

- ☐ Mantener informados a los trabajadores/as de todo lo que se está haciendo.
- ☐ Difundir hojas informativas, carteles en el tablón, charlas informativas...
- ☐ Utilizar cuestionarios para conocer sus opiniones.
- ☐ Reunir a los más interesados para que participen más activamente.
- ☐ Solicitar siempre ideas para plantear soluciones.

6. Hacer propuestas:

Con toda la información obtenida estamos ya en condiciones de proponer medidas para solucionar el problema. Esta suele ser la parte más difícil y exige una gran habilidad por parte del sindicalista. No obstante, si hemos realizado una buena investigación, si hemos conseguido el apoyo de los trabajadores/as y contamos con un asesoramiento adecuado estaremos en condiciones óptimas para acertar.

LPRL, art 36.2.f

Hay que plantear las propuestas a la persona adecuada y hacer un seguimiento del proceso más o menos como el siguiente:

- ☐ Plantear el problema al encargado o responsable inmediato, exigiendo que se tomen las medidas oportunas lo antes posible.
- ☐ Si no hay acuerdo, dirigir un escrito al jefe de personal o a la dirección solicitando una solución al problema y planteando nuestras propuestas.
- ☐ Fijar un plazo de contestación y exigir, en caso de una respuesta negativa, una explicación razonada y por escrito.
- ☐ Plantear el tema en el Comité de Seguridad y Salud para que se tomen cartas en el asunto.
- ☐ Si todo lo anterior no es posible o no surte efecto, presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo, informar a los trabajadores/as y proponer medidas de presión.

LPRL, art 36.2.f

LPRL, art. 36.4

LPRL, art. 39.1.b.

7. Negociar mejoras:

La prevención siempre acaba siendo objeto de negociación. Por ello es conveniente prepararla bien, prestando atención a los siguientes temas.

- ☐ asegurar el apoyo de los trabajadores/as afectados;
- ☐ presentar el problema con el mayor apoyo documental y de datos posible;
- ☐ seleccionar normativa legal y técnica en la que poderse apoyar;
- ☐ preparar propuestas de mejora o de solución;
- ☐ exigir plazos para las diferentes fases de solución del problema;
- ☐ argumentar sobre los inconvenientes de mantener la situación y las ventajas de cambiarla.

LPRL, art 40.1.

8. Hacer seguimiento:

Tan importante es plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas, como asegurarse que se ponen en práctica y dan resultados positivos. Hay que vigilar los plazos, comprobar la aplicación de las medidas y controlar su eficacia. La opinión de los afectados/as es de nuevo un elemento clave para verificar una solución satisfactoria del problema. Establecer sistemas de evaluación periódica sobre las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores/as, registrando adecuadamente los resultados, permite un seguimiento de la situación hasta la comprobación definitiva de la eficacia de las soluciones adoptadas.

Participación sindical en la evaluación de riesgos y en la planificación de las actividades preventivas

La metodología descrita es una forma válida de orientar el trabajo sindical ante cualquier problema de salud laboral. Lógicamente deberá adaptarse a las peculiaridades de cada situación y a las diferentes dinámicas que se vayan generando a lo largo del proceso preventivo hasta la resolución del problema.

Sin embargo hay unos momentos clave para la organización de la prevención en la empresa en los que debemos esforzarnos especialmente por desarrollar una participación sistemática: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

La evaluación de riesgos es una pieza clave para la prevención. Aquí es donde se van a identificar los problemas, se van a fijar los límites admisibles y se van a elaborar las propuestas de control. Dependiendo de los criterios con que se realice dicha evaluación puede ser un impulso para la acción preventiva o, por el contrario, convertirse en un verdadero freno o un simple procedimiento burocrático.

Planificar las actividades preventivas, no hace falta insistir, representa la aplicación práctica de las soluciones a los problemas detectados. Su orientación y contenido, su efectiva aplicación y la verificación de sus resultados, son la esencia de la prevención.

Teniendo en cuenta tanto los derechos de participación que la ley reconoce a los Delegados/as de Prevención como los principios y métodos de nuestra estrategia sindical, podemos plantear un procedimiento operativo de participación como el siguiente:

1. Solicitar del empresario la **información básica** necesaria para identificar situaciones de riesgo en las distintas secciones o puestos de trabajo tanto sobre el proceso técnico-productivo (p.e. hojas de seguridad de productos) como sobre el estado de salud de los trabajadores (p.e. índices de siniestralidad o causas de absentismo). Con estas informaciones y conociendo el proceso de trabajo podemos hacernos una primera idea de qué problemas pueden existir.
2. Contrastar esta información con el **punto de vista de los trabajadores/as**. Esto podemos hacerlo de diversas formas: individualmente mediante cuestionarios o en grupos mediante un debate colectivo. Al final de este capítulo hay un modelo de encuesta que puede ser útil para recoger la opinión de los trabajadores/as. A veces, es difícil conseguir que participen y hay que llevar a cabo acciones previas de sensibilización. Otras veces sólo unas pocas personas dispuestas a participar por lo que deberemos apoyarnos en ellas para animar al resto.
3. Recopilar las informaciones suministradas por la empresa y las obtenidas de los trabajadores/as, contrastarlas y realizar **visitas de observación** a las diferentes secciones o puestos de trabajo con el fin de comprobar la situación sobre el terreno, ampliar nuestro conocimiento de los problemas y recoger con más detalle las opiniones de los trabajadores/as. Como ya hemos dicho estas visitas deben planificarse cuidadosamente.

4. Con toda la información recogida, estamos en condiciones de elaborar una **lista sindical de problemas** distinguiendo fundamentalmente aquellos que pueden solucionarse inmediatamente de los que para su solución se requiere una evaluación de riesgos. Es decir, el Delegado/a de Prevención utilizando sus propias competencias y, si es necesario, incluso adelantándose a la decisión de la empresa de iniciar la evaluación de riesgos, puede realizar de manera autónoma lo que la ley llama «determinación de elementos peligrosos y la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos» y está en condiciones de cumplir la primera condición de participación «tiene algo que decir».
5. En el marco del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, en negociación directa con la empresa, el Delegado/a de Prevención está en condiciones de iniciar los **procedimientos de consulta y participación** previstos en la normativa mediante una doble negociación:
 - a) proponer soluciones directamente para eliminar a aquellos problemas suficientemente conocidos;
 - b) consensuar qué problemas deben ser evaluados, mediante qué procedimientos y con qué criterios.
6. Cuando la aplicación de los procedimientos de evaluación consensuados requiera mediciones u otros procedimientos técnicos, el Delegado/a de Prevención debe hacer valer su derecho a estar presente y **acompañar al personal técnico** durante las mismas con el fin de verificar que se realizan de manera adecuada.
7. Los resultados de las evaluaciones deben ser **estudiados y analizados** por el Delegado/a de Prevención, contrastándolos con los puntos de vista de los trabajadores/as y con las propias informaciones. A veces es necesario acudir al sindicato para asesorarse sobre la correcta interpretación de los informes técnicos. También pueden solicitarse aclaraciones a los propios técnicos que han intervenido. Si no se está de acuerdo con los resultados debe manifestarse a la empresa y, en su caso, discutirse en el Comité de Seguridad y Salud.
8. Una vez evaluados los riesgos, llega el momento de **proponer soluciones**. Conviene consultar las propuestas de solución con los propios interesados y discutir las estrategias con el resto de representantes de los trabajadores/as. Si la solución de algún problema requiere una investigación con mayor profundidad debe proponerse una evaluación detallada del mismo.

RSP art. 5.1

9. Con las propuestas elaboradas se debe abrir una nueva negociación con la empresa para acordar las **medidas preventivas**, debiendo proceder a la planificación de dichas medidas contemplando las prioridades de actuación, los plazos de ejecución y los objetivos que se pretenden conseguir.
10. Una vez planificadas las actividades preventivas, el Delegado/a de Prevención debe recuperar su autonomía para el **control y seguimiento** de las mismas. Para ello podemos utilizar los mismos procedimientos descritos en los apartados 1, 2 y 3 de esta propuesta, con el fin de hacer una triple comprobación: que las medidas se están llevando a cabo, que los objetivos se están alcanzando y que los trabajadores/as están satisfechos. Si esto no es así hay que volver a plantear la evaluación y repetir los mismos pasos descritos.

Denunciar incumplimientos

El recurso a la denuncia debería ser contemplado como el último peldaño de la acción reivindicativa en salud laboral, cuando todas las vías de negociación se han agotado. Desgraciadamente muchas veces este agotamiento de las posibilidades de consenso se produce casi de inmediato. Por tanto, llegado el caso, hay que ser capaces de denunciar con toda contundencia los incumplimientos flagrantes de la legislación y hacer frente a la «insumisión empresarial».

También las denuncias deben hacerse con método. Siempre que sea posible, deben estar apoyadas en normas jurídicas lo más explícitas posible. Conviene seguir algún tipo de procedimiento como el siguiente:

- ☐ Buscar si la legislación se ocupa del problema concreto.
- ☐ Si la legislación marca unas pautas de actuación (mediciones, evaluaciones, reconocimientos, etc.) requerir por escrito su cumplimiento a la empresa.
- ☐ Si se niega, presentar la denuncia a la Inspección de Trabajo.

A veces no hay una legislación específica referida al problema concreto que nos ocupa. Esto no debe desanimarnos ni mucho menos llevarnos a abandonar la denuncia. Afortunadamente la Ley de Prevención de Riesgos tiene un sentido finalista amplio en el que se formulan obligaciones empresariales del tipo de «garantizar la seguridad y salud de los

trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo... mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias... (y) desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes». Es decir que, en todo caso, siempre podemos apelar a los objetivos generales de la ley y considerar que ésta no se cumple desde el momento que existe una exposición no controlada a riesgos o un daño a la salud de los trabajadores/as. Y en estos casos cabe por tanto una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

LPRL art. 14.2

Una vez presentada la denuncia es muy importante hacer un seguimiento de la misma para evitar que quede en agua de borrajas. Conviene estar atentos a las siguientes cuestiones:

- ☐ Ponerse en contacto con el Inspector.
- ☐ Estar presentes el día de la visita.
- ☐ Verificar que en el momento de la visita las condiciones de trabajo son las habituales en la empresa.
- ☐ Insistir hasta que el Inspector dicte efectivamente una resolución o el problema se resuelva.
- ☐ Si la resolución es insatisfactoria, recurrirla.

Cuestionario sobre percepción del entorno o clima de la empresa en relación con la prevención

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN:

FECHA:

La información recogida en este cuestionario se refiere a:

- ☐ Toda la empresa / centro de trabajo
- ☐ Sección / área de trabajo. (*Especificar*.....)
- ☐ Operación / puesto de trabajo. (*Especificar*)

Utilización del cuestionario

- ☐ Informantes clave. (*Nombre y apellidos*.....)
- ☐ Grupos de discusión. (*nº de participantes*.....)
- ☐ Cuestionario individual (*En este caso, cumplimentar los datos siguientes:*)

Sexo: Edad:

Antigüedad en la empresa:

En la sección:

En el puesto de trabajo.....

■ A continuación aparecen unas frases para valorar tu grado de acuerdo con cada una de ellas. Para ello vamos a utilizar una escala de 0 a 10, significando el 0 que estás totalmente en desacuerdo con la frase y el 10 que estás totalmente de acuerdo con ella.

- | | |
|--|----------------------|
| <input type="checkbox"/> En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en la empresa están suficientemente protegidas | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> La dirección de la empresa se toma en serio la seguridad y salud en el trabajo | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> El encargado o responsable de mi área de trabajo se preocupa por nuestra seguridad y por la prevención de los riesgos laborales | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> El encargado o responsable de mi área de trabajo tiene en cuenta mis opiniones y sugerencias en materia de seguridad y salud | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> En la empresa existen normas sobre cómo trabajar de forma segura | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> En la empresa es tan importante la seguridad como la productividad | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> He recibido una formación adecuada sobre cómo hacer mi tarea de forma segura | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Conozco bien los riesgos y los peligros de mi trabajo | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> La empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Tengo a mi disposición todos los medios de protección personal que necesito | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> En la empresa hay personas cuyo trabajo consiste en ocuparse de la prevención de riesgos laborales | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Las personas de mi empresa que se ocupan de la prevención son competentes | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Mi puesto de trabajo reúne unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y de prevención de riesgos laborales | <input type="text"/> |
-

Cuestionario sobre riesgos y daños

Identificación subjetiva de problemas de salud laboral

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN:

FECHA:

La información recogida en este cuestionario se refiere a:

- ☐ Toda la empresa / centro de trabajo
- ☐ Sección / área de trabajo. (*Especificar*.....)
- ☐ Operación / puesto de trabajo. (*Especificar*)

Utilización del cuestionario

- ☐ Informantes clave. (*Nombre y apellidos*.....)
- ☐ Grupos de discusión. (*nº de participantes*.....)
- ☐ Cuestionario individual (*En este caso, cumplimentar los datos siguientes:*)

Sexo: Edad:

Antigüedad en la empresa:

En la sección:

En el puesto de trabajo.....

■ ¿CONSIDERAS QUE EN TU EMPRESA ☐ / SECCIÓN ☐ / PUESTO DE TRABAJO ☐
HAY ALGUNO DE LOS SIGUIENTES PROBLEMAS?

	SÍ	NO
1. Incomodidad por falta de espacio o mala distribución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Orden y limpieza insuficientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dificultad de evacuación en caso de emergencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Riesgo de caída de personas o de atropello por vehículos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Riesgo de caída de objetos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Riesgo de accidentes en relación con las máquinas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Riesgo de accidentes en relación con las herramientas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Riesgo de accidentes por sobreesfuerzos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Riesgo de accidente por contacto eléctrico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Riesgo de incendio o explosión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Temperatura inadecuada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Humedad o sequedad excesivas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Corrientes de aire molestas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Aireación/ventilación insuficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Inadecuada instalación de aire acondicionado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Iluminación insuficiente o reflejos molestos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Vibraciones transmitidas por máquinas o herramientas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Presencia de radiaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Riesgo de contraer infecciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Humos, gases, vapores o aerosoles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Riesgos por contacto con líquidos o salpicaduras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Polvo molesto o nocivo en el ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Problemas relacionados con la utilización de equipos de protección individual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Esfuerzo físico importante que produce fatiga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Manipulación de cargas pesadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Mantenimiento de una misma postura durante mucho tiempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Posturas forzadas para realizar algunas tareas u operaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. Movimientos repetitivos demasiado frecuentes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Duración excesiva de la jornada de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Organización insatisfactoria de horarios o turnos de trabajo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Ritmo de trabajo demasiado elevado. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Trabajo monótono, rutinario, con poca variedad de tareas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Trabajo aislado o que dificulta el contacto con los compañeros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Falta de medios adecuados para la realización del trabajo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Conflictividad con los clientes o usuarios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. Mal clima de relaciones entre los compañeros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Poca capacidad de decisión sobre cómo realizar el trabajo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Pocas posibilidades de promoción. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Agresividad, acoso sexual o violencia. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. Malas relaciones con los jefes, mandos o encargados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. Dificultad para compatibilizar el trabajo en la empresa
con el trabajo doméstico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Situaciones de discriminación laboral | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Desconocimiento o formación insuficiente sobre
los riesgos del propio trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. Riesgos de contaminación o de seguridad para el ambiente externo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

■ **SEÑALAR POR ORDEN DE IMPORTANCIA LOS 5 PROBLEMAS PRIORITARIOS:**

- 1.-
- 2.-
- 3.-
- 4.-
- 5.-

■ ¿CONOCES SI EN TU EMPRESA ☐ / SECCIÓN ☐ / PUESTO DE TRABAJO ☐
SE HAN DADO CASOS DE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES PROBLEMAS DE SALUD?
¿CREES QUE TIENEN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

	Casos		Relación con el trabajo	
	Sí	No	Provocados	Agravados
Lesiones por accidente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades infecciosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migraña o dolor de cabeza frecuente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pérdidas auditivas / sordera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas oculares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hipertensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades del corazón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varices	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades renales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intoxicaciones por metales o sustancias químicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas respiratorios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades de la piel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cáncer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas digestivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades del hígado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas en las articulaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dolores musculares crónicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lesiones discales o de columna vertebral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lumbalgia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas del sistema nervioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estrés/depresión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios de humor/ alteraciones del comportamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trastornos del sueño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcoholismo y toxicomanías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consumo frecuente de medicamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bajas frecuentes por motivos de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios/ abandono de trabajo por motivos de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agresiones o conductas violentas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trastornos relacionados con la menstruación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trastornos de la reproducción y embarazo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros problemas: <i>(Anotar)</i>				

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

El impacto ambiental de las actividades productivas

Las actividades productivas, en especial la industria y el transporte, y en mucha menor medida la prestación de servicios, son responsables de una importantísima parte del deterioro del medio ambiente a escala global, regional y local, tanto por el consumo de recursos como por los efectos de los propios procesos productivos.

El impacto ambiental de las empresas viene determinado por:

- las emisiones a la atmósfera (gases de efecto invernadero, metales pesados, CFC, partículas, dioxinas,...);
- los vertidos a las aguas (productos químicos, metales pesados, materia orgánica, ...);
- la contaminación de los suelos;
- la generación de residuos (peligrosos, inertes, envases,...);
- la utilización excesiva de recursos (energía, agua, materiales,...);
- el uso de sustancias peligrosas (persistentes, bioacumulativas, disruptores endocrinos,...);
- el riesgo de accidentes (emisiones tóxicas, fugas, explosiones,...).

La sensibilización social ante el deterioro ambiental y los cada vez más evidentes efectos sobre el entorno natural y la salud de las personas, y a la vez sobre las propias bases económicas en que se fundamenta la sociedad (disminución de los recursos, costes de las frecuentes catástrofes ecológicas, costes sobre la sanidad pública como consecuencia de las enfermedades asociadas a la contaminación,...) ha supuesto para las empresas la aparición de un conjunto de nuevas presiones sobre su comportamiento y gestión.

Por un lado, los bancos y accionistas exigen, cada vez más, garantías de que sus inversiones no corren riesgos por la pérdida de rentabilidad de empresas consideradas agresivas o potencialmente peligrosas para el medio ambiente. Por otro lado, los consumidores orientan sus compras

progresivamente hacia productos y servicios respetuosos con el entorno. Y, por ello, numerosas empresas adaptan sus ofertas mejorando su imagen y posición competitiva en el mercado.

Al mismo tiempo, las administraciones públicas locales, autonómicas, estatales y comunitarias promulgan nuevas y exigentes disposiciones legales muchas de ellas encaminadas, además de a incrementar los controles sobre las empresas, a endurecer las sanciones y las indemnizaciones por daños ocasionados al medio ambiente. También crece el número de convenios, acuerdos y protocolos internacionales que tienen por objeto actuar sobre los grandes problemas ambientales, como son el cambio climático, la omnipresencia y bioacumulación de sustancias tóxicas, la contaminación de los mares o la desaparición del ozono estratosférico.

Las organizaciones ecologistas, por su parte, presionan a las empresas contaminantes con gran influencia sobre la opinión pública y propiciando la intervención de las autoridades.

Y, por último, pero no menos significativa, es la creciente acción de los sindicatos para la reivindicación de una producción limpia, por respeto a los derechos sociales y ambientales, presentes y futuros, así como un factor de garantía de empleo estable, saludable y sostenible.

Todo ello, ha configurado un marco normativo europeo (Protocolo de Kioto, Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación-LPCIC, nueva política europea sobre sustancias químicas conocida por el acrónimo REACH-Registro, Evaluación y Autorización de sustancias químicas) de gran influencia para el devenir de las empresas, particularmente de la industria en nuestro país

Estos factores determinan que las empresas deban considerar su relación con el medio ambiente como condición necesaria para garantizar no sólo su normal funcionamiento y sus beneficios, sino, llegado el caso, la propia viabilidad a largo plazo de las mismas.

La mayor conciencia de los límites de la naturaleza y de los impactos ambientales provocados por el sistema productivo ha puesto en cuestión el modelo convencional de desarrollo, que ha sido sustituido por el concepto de **desarrollo sostenible**, formulado como «el desarrollo permanente de la humanidad, capaz de satisfacer las necesidades de la socie-

dad actual sin poner en peligro la capacidad de satisfacer también las necesidades de las generaciones futuras».

Sindicalismo y medio ambiente en la empresa

La protección del medio ambiente como elemento básico del funcionamiento y gestión del centro de trabajo se está convirtiendo hoy en una condición para el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales. Las principales instalaciones industriales del Estado español están afectadas por la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación (LPCIC) y deberán obtener una Autorización Ambiental para seguir operando. Muchas de ellas, además, deberán limitar sus emisiones de gases de invernadero según el Plan de Asignación elaborado por el Gobierno y comprar, llegado el caso, derechos de emisión, con el consiguiente impacto en la cuenta de resultados. Y, todas las empresas deben introducir en sus Balances y Cuentas de Resultados datos de contabilidad ambiental según las disposiciones vigentes. Por otro lado, la mayor sensibilización, formación y participación de los trabajadores/as y sus representantes en las cuestiones ambientales de la empresa se convierten en un vector más de cambio en la actitud y práctica empresarial.

El camino hacia la «producción limpia» y la implicación de las empresas en el «desarrollo sostenible» son los ejes estratégicos de la acción sindical en la empresa.

En la actualidad se considera que una empresa es sostenible si es viable económica, social y medioambientalmente. Desde esta perspectiva, se han desarrollado numerosos instrumentos de actuación que van desde los más simples (Manuales de Buenas prácticas, Planes de ahorro de agua, Planes de eficiencia energética, Planes de minimización de residuos...) hasta las formas más complejas de compromiso con la sociedad (Política Integrada de Producto, Responsabilidad Social Corporativa, Memorias de Sostenibilidad, etc.). Por otro lado, es reconocido que la efectividad de estas herramientas está condicionada al grado de participación de los agentes sociales y concretamente en el ámbito de la empresa, de los trabajadores y trabajadoras. La acción sindical se vehiculiza a través de la participación de los trabajadores/as y de sus representantes en la adopción, funcionamiento y control de dichos instrumentos.

En la actualidad las empresas que incorporan la gestión ambiental a sus

actividades y productos optan mayoritariamente por implantar *Sistemas de Gestión Medioambiental*. La gestión ambiental es la parte del sistema general de gestión que realiza la política medioambiental de la empresa actuando sobre la organización, la planificación de actividades y operaciones de producción, el diseño y definición de los productos o servicios o los recursos disponibles. Tiene como objetivos:

- Identificar, evaluar, eliminar y/o controlar los riesgos ambientales.
- Determinar las deficiencias presentes en los procesos de producción y en los procedimientos de gestión.
- Definir e implantar las alternativas posibles para mejorar el comportamiento ambiental de la empresa.

Por estas razones la gestión medioambiental de la empresa es también una oportunidad sindical para la creación de nuevos puestos de trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías, el desarrollo de proyectos de I+D, la mejora de la salud laboral, el incremento de la formación, y la negociación, llegado el caso, de aspectos relativos a la organización del trabajo y a nuevas formas de incentivos.

Los sistemas de gestión medioambiental normalizados, sea según la Norma ISO 14001, sea satisfaciendo los requisitos del Reglamento Europeo EMAS, son, en la actualidad, uno de los instrumentos con mayor potencial para proteger el entorno y actuar sobre el impacto ambiental que generan las empresas. En particular el EMAS se convierte en un buen instrumento porque, entre otros elementos, determina con mayor precisión los criterios para seleccionar los aspectos ambientales directos e indirectos e integrar sus efectos, exige que las informaciones suministradas sean creíbles, comprensibles y comparables, y refuerza la eficiencia del sistema promoviendo la participación tanto a nivel externo por medio del diálogo con las partes interesadas, como interno dando una nueva dimensión a la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Las empresas tienden hacia la integración, dentro de lo posible, de los sistemas de gestión medioambiental (Norma ISO 14001, EMAS) de la calidad (Norma ISO 9001) y de Prevención de Riesgos Laborales sobre la base de las similitudes existentes y dentro de los pasos a dar para alcanzar la «Calidad Total» o la «Excelencia empresarial».

Salud laboral y medio ambiente

Decíamos al comienzo de esta Guía que la mayor parte de las dolencias y enfermedades que padecen los trabajadores/as raramente se deben a una sola causa y que generalmente están relacionadas con factores de riesgo tanto laborales como extralaborales.

Una parte sustancial de estos factores de riesgo extralaborales tiene su origen en el deterioro del medio ambiente provocado por las actividades productivas.

Por otro lado, muchos problemas ambientales son primeramente problemas de salud laboral, como es el caso del uso de sustancias tóxicas, por lo que una visión amplia permite encontrar soluciones para todas las vertientes de un mismo problema.

Igual que existen aspectos de la salud laboral y del medio ambiente que justifican espacios de intervención común e integrada, existen otros problemas medioambientales que no están tan relacionados por lo que requieren una actuación específica teniendo en cuenta:

- ☐ Existencia de riesgos medioambientales específicos (gases de efecto invernadero, precursores de ozono, afecciones a la biodiversidad,...)
- ☐ Legislación aplicable muy distinta (LPCIC, vertidos industriales,...)
- ☐ Existencia de iniciativas voluntarias medioambientales (sistemas de gestión, ecoetiquetas,...)
- ☐ Conocimientos científicos y técnicos diferentes.
- ☐ Técnicas y tecnologías preventivas y tratamientos distintos para muchos riesgos.
- ☐ Representación específica con derechos y obligaciones explícitos en salud laboral (Delegado/a de Prevención) que no existe en materia medioambiental. Los derechos y obligaciones de los Delegados/as de Prevención en relación a la salud laboral están explícitamente descritos en la LPRL, en la que no se reconocen expresamente atribuciones relacionadas con la gestión ambiental.

Estas características son lo suficientemente importantes para determinar un espacio específico para la acción sindical medioambiental que exige:

■ Conocimientos, e incluso especialización de los representan-

tes legales que intervengan en él, ya sean Delegados/as de Prevención, Delegados/as de Personal o componentes del Comité de Empresa.

- **Derechos de información, participación y representación** en la legislación y en la negociación colectiva, como ya se recoge en algunos Convenios que contemplan dichos derechos, e incluso el **Delegado/a de Medio Ambiente** y las **Comisiones paritarias de Medio Ambiente** en la empresa.

El papel de los delegados y delegadas de prevención en la empresa

El Delegado/a de Prevención, a falta de un Delegado/a de Medio Ambiente, es el representante sindical más adecuado para ocuparse de las cuestiones medioambientales que afectan a su empresa.

El Delegado/a de Prevención que asume un papel de defensa de la salud de los trabajadores/as no puede ignorar que muchos de dichos problemas están originados en el deterioro del medio ambiente exterior.

Sería igualmente una actitud contradictoria que el Delegado/a de Prevención se preocupara por la salud de los trabajadores-trabajadores «pasando» de los problemas de salud de los trabajadores-ciudadanos.

Pero, además de todo esto, el Delegado/a de Prevención es el representante sindical más adecuado para ocuparse de la acción sindical medioambiental en la empresa, por varias razones:

- Es la persona que por su dedicación, conocimientos y sensibilidad está más capacitada para abordar los problemas relacionados con el medio ambiente en la empresa.
- Es la persona que mejor conoce el proceso productivo desde el punto de vista de los riesgos que en él se generan.
- Las metodologías de evaluación de riesgos y de intervención en prevención de riesgos laborales tienen muchos puntos en común con la forma de abordar los problemas medioambientales.

- Muchos problemas de salud laboral comparten soluciones con los ambientales de tal forma que a veces la solución óptima para proteger la salud de los trabajadores/as es también la mejor desde el punto de vista medioambiental (ej: sustitución de sustancias peligrosas).
- Las «buenas prácticas» en la gestión medioambiental de las empresas son también buenas para la salud de los trabajadores/as. Mucho más lo sería la aplicación de un Sistema de Gestión Ambiental en un marco de objetivos hacia la Producción Limpia.
- Muchas veces las empresas se sienten más presionadas a eliminar riesgos tóxicos por la legislación ambiental, el mercado o la opinión pública, que por motivos de protección de la salud de los trabajadores/as.

Los pasos a seguir para desarrollar la acción sindical en materia de medio ambiente son:

- ☐ Garantizar el derecho de información y/o participación en las decisiones en materia de medio ambiente.
- ☐ Conseguir la participación de la plantilla.
- ☐ Identificar los riesgos ambientales de la empresa.
- ☐ Establecer criterios y objetivos propios de actuación.
- ☐ Incluir las reivindicaciones y objetivos sindicales en las acciones de la empresa.
- ☐ Proponer la implantación de un sistema de gestión medioambiental certificado (ISO 14001, EMAS).
- ☐ Si ya existe implicarse en el funcionamiento y mantenimiento del mismo.
- ☐ Definir una estrategia sindical en la empresa que integre la salud laboral, el medio ambiente, la calidad, el empleo y las políticas de calidad si existieran.

La participación en relación a los temas medioambientales sólo está explícitamente recogida en las empresas con sistema de gestión EMAS. No obstante, indirectamente se establece la participación de los trabajadores/as y de sus representantes en la gestión ambiental en la siguiente

■ **Legislación:**

- ☐ Estatuto de los Trabajadores.
- ☐ Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los distintos desarrollos legislativos.

- ☐ Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- ☐ Real Decreto 85/1996 (transposición del EMAS-1993 al Estado español).

■ **Normativa Voluntaria:**

- ☐ Reglamento (C.E.) 761/2001 EMAS.
- ☐ Norma UNE-EN ISO 14001. Sistemas de Gestión Ambiental.
- ☐ Norma UNE-EN ISO 9001. Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.
- ☐ Norma UNE-EN ISO 9004. Sistemas de Gestión de Calidad. Directiva para la mejora del desempeño.
- ☐ Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OIT).

Los mecanismos de participación pueden incluir diferentes posibilidades:

- Comités de Salud y Seguridad.
- Comités de Medio Ambiente para obtener información y garantizar la comunicación entre la dirección y los representantes de los trabajadores/as.
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con los programas de acción y las auditorías.

La participación del Delegado/a de Prevención debería abarcar al menos los siguientes aspectos:

- Recibir información periódica sobre la actuación ambiental de las empresas.
- Participar en la definición de las políticas o declaraciones medioambientales de las empresas.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa (p.e. buzones de sugerencias).
- Consulta y opinión sobre cualquier iniciativa, decisión o cambio que pudiera tener repercusiones en la política medioambiental.

Ejemplos de medidas de intervención ambiental en la empresa

▼ Ejemplos

■ Mejoras en el proceso



■ Sustitución de materiales

- La sustitución del cromo en el curtido de piel por taninos vegetales.
- Sustituir disolventes por sistemas acuosos para la limpieza de superficies metálicas.
- Sustitución del percloroetileno para la limpieza en seco.

■ Modificación de la unidad de producción



- La eliminación de taladrinas al utilizar sistemas de aire para la perforación de metales.
- Eliminar las fases de limpieza innecesarias.
- Instalar sistemas de aclarado contracorriente para recuperar activos, etc.

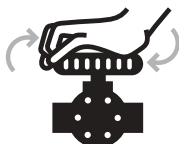
■ Gestión

■ Modernización de la unidad de producción



- Instalar termostatos automáticos para mantener la temperatura óptima de los procesos.
- Instalar dosificadores automáticos para cuantificar correctamente los flujos.
- Utilizar aplicadores (boquillas, brochas, etc.) de alta eficacia.

■ Manual de buenas prácticas



- Control de los inventarios o seguimiento de materiales.
- Tareas de mantenimiento generales: apretar grifos, válvulas, etc.
- Segregación en origen de flujos de residuos.
- Planificar la producción para minimizar la limpieza de equipos (p.e. mezclar partidas claras antes que oscuras).

■ Producto

■ Reformulación del producto



- Eliminar el uso de disolventes en barnices desarrollando formulaciones de base acuosa.
- Sustituir bactericidas de mercurio en la formulación de pinturas.
- Sustituir las pinturas de base de disolvente por pinturas al agua o de extractos naturales.

Guía de control sindical en medio ambiente

Sustancias peligrosas:

- ¿Tiene información el empresario sobre la toxicidad de las sustancias que se usan y los residuos que se generan en la empresa?
- ¿Tienen los trabajadores/as información suficiente para valorar y prevenir el riesgo para la salud o el medio ambiente de las sustancias que utiliza (etiquetas, fichas de datos de seguridad...)?
- ¿Existen políticas de prevención frente al riesgo tóxico?
- ¿Cumple el empresario la legislación vigente relativa a almacenaje, transporte y gestión de residuos tóxicos?
- ¿Se ha planteado la sustitución de productos o procesos tóxicos por otros menos o nada tóxicos?
- ¿Existen planes de emergencia en caso de fuga, derrame, etc?

Gestión de residuos y vertidos:

- ¿Se gestionan los residuos y vertidos de acuerdo a la normativa vigente?
- ¿Existe en la empresa una estrategia para reducir los residuos y vertidos generados por la actividad productiva?
- ¿Existe en la empresa una persona responsable de la gestión de residuos y vertidos?
- ¿Se ha considerado por parte de la empresa modificar los procesos productivos con el objetivo de reducir los residuos y vertidos?
- ¿Se han tomado medidas de ahorro y eficiencia en el consumo de agua (recirculación en circuito cerrado, reutilización tras depuración...)?

Emisiones contaminantes:

- ¿Está la empresa afectada por la Ley de Prevención y Control

Integrados de la Contaminación? ¿En caso de estarlo, conoces los datos de emisiones que han aportado al Registro Estatal de Emisiones y Fuentes Contaminantes (EPER)?

- ¿Hay control de emisiones atmosféricas? ¿Cuáles se miden (CO_2 , SO_2 , NO_x , partículas...)?
- ¿Se han adoptado medidas para la reducción de emisiones contaminantes?
- ¿Hay sistemas de filtros, lavado de gases u otros sistemas de depuración de emisiones atmosféricas? ¿Crees que son útiles? ¿Generan algún problema de residuos o vertidos?
- ¿Se generan ruidos impactantes hacia el exterior? ¿Se han medido?

Transporte:

- ¿Facilita la empresa el uso de transporte público?
- ¿Se aplican a la compra de vehículos criterios de eficiencia, dimensión óptima, durabilidad, etc.?
- ¿Se puede mejorar la situación de los vehículos de la empresa desde el punto de vista medioambiental: tipo de combustible, eficiencia, factor de carga, mantenimiento, planificación de rutas, etc.?
- ¿Qué implicaciones para el tráfico tiene la ubicación de la empresa, de los almacenes de distribución y otras dependencias?

Ahorro energético:

- ¿Son eficientes desde el punto de vista de ahorro energético las instalaciones, edificios y procesos? ¿Podrían mejorarse?
- ¿Se procura utilizar fuentes energéticas menos contaminantes y se promueve el ahorro energético? ¿Hay instalaciones de cogeneración?
- ¿Se tiene en cuenta la conservación de la energía al diseñar los nuevos edificios, instalaciones o cualquier modificación del proceso productivo? ¿Es la eficiencia energética un criterio en la elección de maquinaria?

- ¿Piensas que se podría mejorar el ahorro energético (en la iluminación, desconexión de equipos cuando no se utilicen, sustitución de maquinaria, etc.)?

Reutilización y reciclaje:

- ¿Se realiza una recogida selectiva de los residuos generados en el ciclo de producción?
- ¿Existe en la empresa algún programa o actividad de reutilización y reciclado de residuos?
- ¿Se utilizan en tu empresa materiales reciclados?
- ¿En las oficinas se reutiliza el papel?, ¿se recoge y se almacena el papel utilizado de forma separada?

Formación e información

- ¿Cuenta la empresa con un Sistema de Gestión Ambiental? ¿Esta certificado? ¿Con que sistema (ISO 14001, Reglamento EMAS)?
- ¿Se consulta a los representantes sindicales en materia de protección del medio ambiente interno y/ o externo?
- ¿Proporciona el empresario información relativa a la política medioambiental de la empresa?
- ¿Se exige a los suministradores de productos, maquinaria, etc., algún tipo de requisitos relacionados con el medio ambiente?
- ¿Se organizan cursos de formación sobre cuestiones relativas al medio ambiente?
- ¿Reciben los trabajadores y trabajadoras información en relación a los impactos sobre el medio ambiente de los productos utilizados normalmente en la empresa?
- ¿Mantiene la empresa una política de información al consumidor y a la comunidad?

LEGISLACION MEDIOAMBIENTAL

■ Contaminación de la atmósfera

- ☐ Ley 38/72 de 22 de diciembre, de Protección del ambiente atmosférico.
- ☐ Decreto 833/75 de 6 de febrero, de la Contaminación Atmosférica (desarrolla la ley 38/72).
- ☐ Orden de 18 de octubre de 1976 del Ministerio de Industria y Energía, relativa a la prevención y corrección de la contaminación atmosférica industrial.
- ☐ Real Decreto 1613/85 de 1 de agosto, relativo a la contaminación atmosférica por dióxido de azufre y partículas en suspensión.
- ☐ Real Decreto 717/87 de 27 de mayo, relativo a la contaminación por dióxido de nitrógeno y plomo.
- ☐ Real Decreto 646/91 de 22 de abril, por el que se establecen nuevas normas sobre límites a las emisiones de agentes contaminantes procedentes de grandes instalaciones industriales (modifica parcialmente el RD 833/75).
- ☐ Real Decreto 1088/92 de 11 de septiembre, por el que establecen normas sobre limitación de emisiones a la atmósfera de determinados agentes contaminantes procedentes de instalaciones de incineración de residuos municipales.
- ☐ Real Decreto 1217/97 de 18 de julio, sobre incineración de residuos peligrosos y de modificación del RD 1088/92.
- ☐ Real Decreto 212/2002, de 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre (BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2002).
- ☐ Real Decreto 117/2003, de 31 de enero, sobre limitación de emisiones de compuestos orgánicos volátiles debidas al uso de disolventes en determinadas actividades.
- ☐ Real Decreto 1073/2002 de 18 de Octubre sobre evaluación y gestión de la calidad del aire.
- ☐ Real Decreto 653/2003, de 30 de mayo, sobre incineración de residuos.
- ☐ Real Decreto 430/2004, de 12 de marzo, por el que se establecen nuevas normas sobre limitación de emisiones a la atmósfera de determinados agentes contaminantes procedentes de grandes instalaciones de combustión, y se fijan ciertas condiciones para el control de las emisiones a la atmósfera de las refinerías de petróleo.

■ Contaminación de las aguas

- ☐ Ley 29/1985 de Aguas, de 2 de agosto. BOE 08-08-85.
- ☐ Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas
- ☐ Real Decreto 849/1986 de 11 de abril. Por el que se aprueba el Reglamento de Dominio Público Hidráulico que desarrolla los títulos Preliminar I, IV, V, VI, y VII de la Ley de Aguas. BOE 30-04-86. *Modificado por RD 1315/1992 de 30 octubre, RD 419/1993 de 14 abril y RD1771/1994 de 5 agosto.*
- ☐ Ley 22/1988 de Costas de 28 de julio. BOE 29-07-88.
- ☐ Real Decreto 1471/1989 de 1 de diciembre. Por el que se aprueba el Reglamento General para desarrollar y ejecutar la Ley de Costas. BOE 12-12-89. *Modificado por RD 1211/1992 de 18 septiembre y 1771/1994 de 5 agosto.*
- ☐ Real Decreto 258/1989 de 10 de marzo. Por el que se establece la normativa general sobre vertidos de sustancias peligrosas desde la tierra al mar. BOE 16-03-89. *Modificado por las Ordenes 31-10-89, 09-05-91 y 28-10-92 del Ministerio de Obras Públicas.*
- ☐ Real Decreto 484/1995 de 7 de abril. Sobre medidas de regulación y control de vertidos. BOE 21-04-95.
- ☐ Real Decreto 1315/92, de 30 de octubre, por el que se modifica parcialmente el Reglamento de Dominio Público Hidráulico.
- ☐ Real Decreto 2116/1998, de 2 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 509/1996, de 15 de marzo, de desarrollo del Real Decreto-ley 11/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen las normas aplicables al tratamiento de las aguas residuales urbanas.

■ Residuos

- ☐ R.D. 833/1988, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley 20/1986, Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos. BOE N° 182 (30-07-88)
- ☐ Orden de 13 de octubre de 1989, por la que se determinan los métodos de caracterización de los residuos tóxicos y peligrosos. BOE n° 270 (10-11-89)
- ☐ R.D. 952/1997, por el que se modifica el Reglamento para la ejecución de la Ley 20/1986, de 14 de mayo, Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos, aprobado mediante Real Decreto 833/1988. BOE n° 160 (05/07/1997)
- ☐ Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos. BOE n° 96 (22/04/1998)
- ☐ Resolución de 9 de abril de 2001, de la Secretaría General de Medio Ambiente, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 6 de abril de 2001, por el que se aprueba el Plan Nacional de Descontaminación y Eliminación de Policlorobifenilos (PCB), Policloroterfenilos (PCT) y Aparatos que los Contengan (2001-2010) (BOE núm. 93, de 18 de abril de 2001).
- ☐ Real Decreto 1481/2001, de 27 de diciembre, por el que se regula la eliminación de residuos mediante depósito en vertedero (BOE núm. 25, de 29 de enero de 2002)
- ☐ Ley 11/97, de 24 de abril, Básica de Envases y Residuos de Envases.

■ Productos peligrosos

- ☐ Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas
- ☐ Real Decreto 99/2003, de 24 de enero, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el

LEGISLACION MEDIOAMBIENTAL

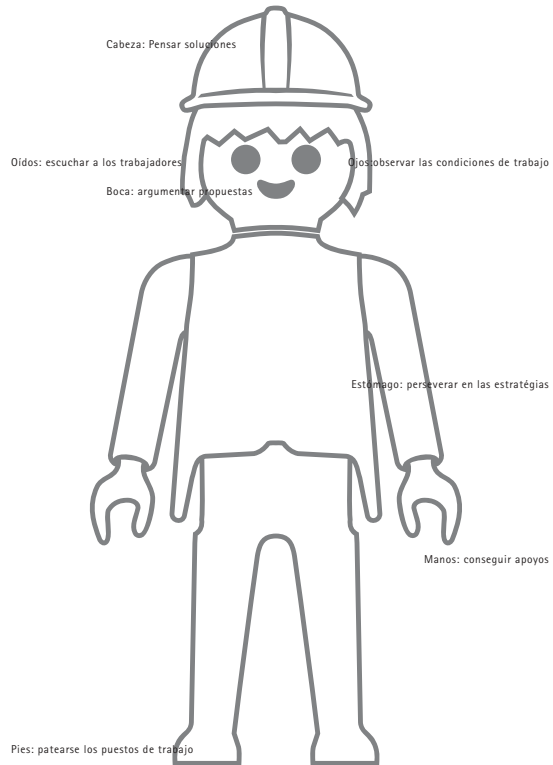
■ Productos peligrosos

- Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2003)
- ☐ Real Decreto 1078/93 de 2 de julio. Por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de productos peligrosos. BOE 09-09-93.

■ Normas generales

- ☐ Decreto 2414/1961 de 30 de noviembre. Sobre Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas. BOE 07-12-61.
- ☐ Real Decreto 1302/1986 de 28 de junio. De Evaluación de Impacto Ambiental. BOE 30-06-86.
- ☐ Real Decreto de 30 de septiembre. Por el que se aprueba el Reglamento del RD sobre Evaluación de Impacto Ambiental. BOE 05-10-88.
- ☐ Ley 6/2001, de 8 de mayo, de modificación del Real Decreto legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental
- ☐ Decreto 54/1990 de 26 de marzo. Por el que se aprueba el Nomenclátor de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas. DOGV 20-04-90.
- ☐ Ley 38/1995 de 12 de diciembre. Sobre el derecho de acceso a la información en materia de medio ambiente. BOE 13-12-95.
- ☐ Real Decreto 85/1996 de 26 de enero. Para la aplicación del Reglamento sobre el Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales. BOE 21-02-96.
- ☐ Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación
- ☐ Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

Tus instrumentos de prevención



ANEXO LEGISLATIVO

ÍNDICE ANEXO LEGISLATIVO

	Pág.
LEGISLACIÓN DE REFERENCIA	131
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	133
Exposición de motivos	135
Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones	139
Capítulo II. Política en materia de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo	142
Capítulo III. Derechos y obligaciones	148
Capítulo IV. Servicios de prevención	158
Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores	161
Capítulo VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores	167
Capítulo VII. Responsabilidades y sanciones	168
Disposición adicional primera: Definiciones a efectos de Seguridad Social	171
Disposición adicional segunda: Reordenación orgánica	171
Disposición adicional tercera: Carácter básico	171
Disposición adicional cuarta: Designación de Delegados de Prevención	172
Disposición adicional quinta: Fundación	172
Disposición adicional sexta: Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad	173
Disposición adicional séptima: Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas	173
Disposición adicional octava: Planes de organización de actividades preventivas	173
Disposición adicional novena: Establecimientos militares	173
Disposición adicional décima: Sociedades cooperativas	173
Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los trabajadores	174
Disposición adicional duodécima: Participación institucional en las Comunidades Autónomas	174
Disposición adicional decimotercera: Fondo de prevención y Rehabilitación	174
Disposición adicional decimocuarta: presencia de recursos preventivos en las obras de construcción	174
Disposición adicional decimoquinta: Habilitación de funcionarios públicos	174
Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables	175
Disposición transitoria segunda.	175
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación	175
Disposición final primera: Actualización de sanciones	176
Disposición final segunda. Entrada en vigor	176
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 (EXTRACTO)	177
Artículo 1. Infracciones en el orden social	177

Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal	177
Artículo 4. Prescripción de las infracciones	178
Artículo 4. Prescripción de las infracciones	178
Artículo 5. Concepto	178
Artículo 11. Infracciones leves	178
Artículo 12. Infracciones graves	178
Artículo 13. Infracciones muy graves	181
Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones	182
Artículo 40. Cuantía de las sanciones	183
Artículo 41. Reincidencia	184
Artículo 42. Responsabilidad empresarial	184
Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras	185

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	187
Exposición de motivos	189
Capítulo I. Disposiciones generales	190
Capítulo II. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva	191
Capítulo III. Organización de recursos para las actividades preventivas	194
Capítulo IV. Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas	199
Capítulo V. Auditorías	202
Capítulo VI. Funciones y niveles de cualificación	204
Capítulo VII. Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud	207
Disposición adicional primera: Carácter básico	208
Disposición adicional segunda: Integración de los servicios de prevención	209
Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva	209
Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones Públicas	209
Disposición adicional quinta: Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente	209
Disposición adicional sexta: Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar	211
Disposición adicional séptima: Negociación colectiva	211
Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización	211
Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos	211
Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención propio	211
Disposición transitoria segunda: Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social	212
Disposición transitoria tercera: Acreditación de la formación	212
Disposición transitoria cuarta: Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos	212
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa	212

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

BOE

LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, 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 y Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales	10/11/1995 31/12/1998 6/11/1999 8/8/2000 13/12/2003
LGS	Ley General de Sanidad	29/4/1986
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	29/06/1994
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, de modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.	31/01/1997
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.	29/03/1995
RD 707/2002	Aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.	31/7/2002
RD 1932/1998	Adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8-	18/9/1998

	11-1995 (RCL 1995\3053), de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.	
RD 1488/1998	Adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.	17/7/1998
RD 216/1999	Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.	24/2/1999
RD 171/2004	Desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8-11-1995 (RCL 1995\3053), de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.	31/1/2004
LISOS	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.	8/8/2000
RD 1995/1978	Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la Seguridad Social, modificado por Real Decreto 2821/1981, de 27 de noviembre y por Resolución de la Secretaría General de la Seguridad Social de 30 de diciembre de 1993, considerando provisionalmente como enfermedad profesional la detectada en el sector de la aerografía textil de la Comunidad Valenciana.	25/08/1978

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre. (Que incorpora las modificaciones posteriores producidas por: Ley 39/1999. RD Legislativo 5/2000. Ley 54/2003.)

EXPOSICIÓN DE LOS MOTIVOS

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

- Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Artículo 2. Objeto y carácter de la norma
- Artículo 3. Ámbito de aplicación
- Artículo 4. Definiciones

CAPÍTULO II

Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

- Artículo 5. Objetivos de la política
- Artículo 6. Normas reglamentarias
- Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral
- Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria
- Artículo 11. Coordinación administrativa
- Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores
- Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones

- Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- Artículo 15. Principios de la acción preventiva
- Artículo 16. Evaluación de riesgos
- Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección
- Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores
- Artículo 19. Formación de los trabajadores
- Artículo 20. Medidas de emergencia
- Artículo 21. Riesgo grave e inminente
- Artículo 22. Vigilancia de la salud
- Artículo 23. Documentación
- Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales

- Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
- Artículo 26. Protección de la maternidad
- Artículo 27. Protección de los menores
- Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal
- Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

CAPÍTULO IV

Servicios de Prevención

- Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales
- Artículo 31. Servicios de prevención
- Artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores

- Artículo 33. Consulta de los trabajadores
- Artículo 34. Derechos de participación y representación
- Artículo 35. Delegados de Prevención
- Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención
- Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención
- Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud
- Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud
- Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

- Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones

- Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad
- Artículo 43. Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Artículo 44. Paralización de trabajos
- Artículo 45. Infracciones administrativas
- Artículo 46. Infracciones leves (derogado)
- Artículo 47. Infracciones graves (derogado)
- Artículo 48. Infracciones muy graves (derogado)
- Artículo 49. Sanciones (derogado)
- Artículo 50. Reincidencia (derogado)
- Artículo 51. Prescripción de las infracciones (derogado)
- Artículo 52. Competencias sancionadoras (derogado)
- Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo
- Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración

Disposición adicional primera. Definiciones a efectos de Seguridad Social
Disposición adicional segunda. Reordenación orgánica
Disposición adicional tercera. Carácter básico
Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención
Disposición adicional quinta. Fundación
Disposición adicional sexta. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad
Disposición adicional séptima. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas
Disposición adicional octava. Planes de organización de actividades preventivas
Disposición adicional novena. Establecimientos militares
Disposición adicional décima. Sociedades cooperativas
Disposición adicional undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores
Disposición adicional duodécima. Participación institucional en las Comunidades Autónomas
Disposición adicional décimotercera. Fondo de Prevención y Rehabilitación
Disposición transitoria primera. Aplicación de disposiciones más favorables
Disposición transitoria segunda
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación
Disposición final primera. Actualización de sanciones
Disposición final segunda. Entrada en vigor

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y
Yo vengo a sancionar la siguiente Ley

Exposición de motivos

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y

encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vie-

nen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2. de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango

legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución Española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que

puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7ª. de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo - y en ello radica una de las principales novedades de la Ley -, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª. de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la

normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que

desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente

lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquéllos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención - elegidos por y entre

los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación - el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1

Normativa sobre prevención de riesgos laborales

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 2

Objeto y carácter de la norma

2. La presente Ley 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.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones

específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades

cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Artículo 4 **Definiciones**

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1. Se entenderá 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.

2. Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3. Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4. Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabaja-

dores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6. Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7. Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8. Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o

sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

CAPÍTULO II

Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

Artículo 5: Objetivos de la política

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 6: Normas reglamentarias

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las

organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

a. Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b. Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c. Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d. Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e. Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f. Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g. Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7:

Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a. Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b. Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c. Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el **capítulo VII** de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

Artículo 8: ***Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo***

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a. Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b. Promoción y, en su caso, realización de activi-

dades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de la Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e. Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el **artículo 13** de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas. Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordina-

ción y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9:

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el **capítulo VII** de la presente Ley.

b. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente ley.

f. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el

párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el **apartado 3 de este artículo** y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el **artículo 43 de esta ley**, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10:

Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d. La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

Artículo 11:

Coordinación administrativa

La elaboración de normas preventivas y el control

de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el **apartado 1 del artículo 9** de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el **artículo 10** de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la **Ley 21/1992**, de 16 de julio, de Industria.

Artículo 12: Participación de empresarios y trabajadores

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13: Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado ase-

sor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión. En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones

Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el

empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el **capítulo IV de esta ley**.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que

pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15: Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- 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 del mismo 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 los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b. Si los resultados de la evaluación prevista en el **párrafo a)** pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas activi-

dades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el **párrafo a) anterior**, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el **artículo 22**, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17:

Equipos de trabajo y medios de protección

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

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

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18:

Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 20** de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos

representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el **capítulo V** de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el **capítulo V** de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19:

Formación de los trabajadores

1. 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.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior 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.

Artículo 20: **Medidas de emergencia**

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.

Artículo 21: **Riesgo grave e inminente**

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajado-

res que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22: Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las

autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23: Documentación

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a. Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el **apartado 1 del artículo 16** de esta ley.

b. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de

acuerdo con lo dispuesto en el **párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley**.

c. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el **párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley**.

d. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el **artículo 22** de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el **último párrafo del apartado 4 del citado artículo**.

e. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el **artículo 10** de la presente Ley y en el artículo 21 de Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24: **Coordinación de actividades** **empresariales**

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desa-

rollen 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, en los términos previstos en el **apartado 1 del artículo 18** de esta Ley.

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

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del **apartado 1 del artículo 41** de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 25:

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores 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 manifestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

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

Artículo 26:

Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el

artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación 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.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas

señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el **artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores**, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27: **Protección de los menores**

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar

la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la **letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28: **Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal**

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en

ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el **artículo 22** de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el **artículo 31** de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será

responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 29:

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

3. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el **artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores** o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disci-

plinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

CAPÍTULO IV

Servicios de prevención

Artículo 30:

Protección y prevención de riesgos profesionales

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del **apartado 1 del artículo 6** de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los **artículos 18 y 23** de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las **letras a), b) y c) del artículo 68** y el **apartado 4 del artículo 56** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente. Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de menos de seis trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del **apartado 1 del artículo 6** de la presente Ley.

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 31: **Servicios de prevención**

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de

la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el **apartado 3 del artículo anterior**.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el **artículo 16** de esta Ley.

c. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción

de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d. La información y formación de los trabajadores.

e. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

a. Tamaño de la empresa.

b. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c. Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Artículo 32:

Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a

ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el **apartado 5 del artículo 31**.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones a que se refiere el párrafo anterior conforme a lo previsto en el artículo 39. cinco de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Artículo 32 bis.

Presencia de los recursos preventivos

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores

Artículo 33: Consulta de los trabajadores

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los **artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1**, de la presente Ley.

e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 34: Derechos de participación y representación

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten

con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el **Estatuto de los Trabajadores**, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a. En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b. Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c. Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d. Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35:

Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designa-

dos por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Trabajadores:	Delegados de prevención
—De 50 a 100 trabajadores	2
—De 101 a 500 trabajadores	3
—De 501 a 1000 trabajadores	4
—De 1001 a 2000 trabajadores	5
—De 2001 a 3000 trabajadores	6
—De 3001 a 4000 trabajadores	7
—De 4001 en adelante	8

3. En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

4. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

5. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o

mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores** podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36: Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el **artículo 33** de la presente Ley.

d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre

el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 38** de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el **artículo 40** de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el **apartado 4 del artículo 22** de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los **artículos 18 y 23** de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d. Recibir del empresario las informaciones obte-

nidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 40** de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el **apartado 3 del artículo 21**.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la **letra f) del apartado 2** de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37:
**Garantía y sigilo profesional de los
Delegados de Prevención**

1. Lo previsto en el **artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores** en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la **letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores**. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las **letras a) y c) del número 2** del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores** en

cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38:
Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la

empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. 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, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39:

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el **artículo 16 de esta ley** y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 40:

Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que

puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Artículo 41:

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones

Artículo 42: Responsabilidades y su compatibilidad

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

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

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

4. En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones

económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del **artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Artículo 43: Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el **artículo 44**. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, es su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo,

en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el **artículo 9.2 de esta ley**, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

Artículo 44: **Paralización de trabajos**

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro

horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el **apartado 2 del artículo 7** de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45: **Infracciones administrativas**

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios, las de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la presente Ley.

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

a. El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b. Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c. En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

Artículo 46:

Infracciones leves.

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000

Artículo 47:

Infracciones graves.

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000

Artículo 48:

Infracciones muy graves.

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

Artículo 49:

Sanciones.

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

Artículo 50:

Reincidencia.

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, que ahora establece un criterio de graduación de las sanciones (art. 39) y la cuantía de las mismas (art. 40)

Artículo 51:

Prescripción de las infracciones.

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

Artículo 52:

Competencias Sancionadoras.

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, estableciéndose dicha prescripción en el artículo 4 de dicha disposición.

Artículo 53:

Suspensión o cierre del centro de trabajo

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54:

Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

*Disposición adicional primera:
Definiciones a efectos de Seguridad Social*

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

*Disposición adicional segunda:
Reordenación orgánica*

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardio-respiratorio.

*Disposición adicional tercera:
Carácter básico*

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el **artículo 6**, constituyen legislación laboral,

dictada al amparo del **artículo 149.1.7ª. de la Constitución**.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18ª. de la Constitución**:

- 2.**
- 3**, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
- 4.**
- 5**, apartado 1.
- 12.**
- 14**, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
- 15.**
- 16.**
- 17.**
- 18**, apartados 1 y 2, excepto la remisión al capítulo V.
- 19**, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
- 20.**
- 21.**
- 22.**
- 23.**
- 24**, apartados 1, 2 y 3.
- 25.**
- 26.**
- 28**, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
- 29.**
- 30**, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1. a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- 31**, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1. a), 2, 3 y 4.
- 33.**

34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.

35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.

36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.

37, apartados 2 y 4.

42, apartado 1.

45, apartado 1, párrafo tercero.

Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.

Disposición transitoria, apartado 3º. Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el **artículo 6** de esta Ley.

b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c. Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El **artículo 54** constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del **artículo 149.1.18ª. de la Constitución**.

Disposición adicional cuarta:

Designación de Delegados de Prevención

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de

Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Disposición adicional quinta:

Fundación

Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por ciento del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la funda-

ción asigne a los ámbitos territoriales autónomos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

***Disposición adicional sexta:
Constitución de la Comisión Nacional de
Seguridad***

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

***Disposición adicional séptima:
Cumplimiento de la normativa de
transporte de mercancías peligrosas***

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

***Disposición adicional octava:
Planes de organización de actividades
preventivas***

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindica-

les más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el Departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

***Disposición adicional novena:
Establecimientos militares***

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los **capítulos III y V** de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

***Disposición adicional décima:
Sociedades cooperativas***

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el **artículo 35** de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el **número 2 del artículo 35**. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

*Disposición adicional undécima:
Modificación del Estatuto de los
Trabajadores*

Se añade una **letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

«f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo».

*Disposición adicional duodécima:
Participación institucional en las
Comunidades Autónomas*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

*Disposición adicional decimotercera:
Fondo de Prevención y Rehabilitación*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentaria-

mente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 32** de esta Ley.

*Disposición adicional decimocuarta:
Presencia de recursos preventivos en las
obras de construcción*

1. Lo dispuesto en el **artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

a. La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

b. En el supuesto previsto en el **apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis**, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.

c. La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

*Disposición adicional decimoquinta.
Habilitación de funcionarios públicos*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el **apartado 2 del artículo 9** de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autóno-

mas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables

1. Lo dispuesto en los artículos **36** y **37** de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos **36** y **37** de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del **artículo 35**.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición transitoria segunda

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los **Servicios de Prevención de Riesgos Laborales**, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el **artículo 31.5** de la presente Ley.

Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

a. Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

b. El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el **apartado 2 del artículo 27**.

c. El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el **artículo 6**, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del

Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera:
Actualización de sanciones

La cuantía de las sanciones a que se refiere el **apartado 4 del artículo 49**, podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el **apartado 1 del artículo 52**, de esta Ley.

Disposición final segunda:
Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

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 (Extractos)

Con esta nueva norma el legislador pretende elaborar un texto refundido de todas las Infracciones y Sanciones en el Orden Social en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, ya que antes de la publicación de este texto las infracciones y sanciones en el orden social se hallaban recogidas en diferentes textos normativos en concordancia con sus disciplinas, ya fuese materia laboral, de prevención de riesgos laborales o de seguridad social, que hoy han quedado derogados.

Entre las normas derogadas por este nuevo texto legal hemos de destacar la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, los artículos 93 a 97 del Estatuto de los Trabajadores, los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, los artículos 45 a 52 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y también los artículos 18 a 21 de la Ley 14/1994 de las Empresas de Trabajo Temporal entre otras.

Por ello a continuación transcribimos el texto íntegro de aquellos artículos de dicho Real Decreto Legislativo 5/2000 que son de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales:

Artículo 1 ***Infracciones en el orden social***

3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 3 ***Concurrencia con el orden jurisdiccional penal***

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes

sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

Artículo 4 **Prescripción de las infracciones**

3. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

Artículo 5 **Concepto**

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios, las de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la presente Ley.

Artículo 11 **Infracciones leves**

Son infracciones leves

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
3. No comunicar a la autoridad laboral compe-

tente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Artículo 12 **Infracciones graves**

Son infracciones graves

1. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.
2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las

enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. El incumplimiento de la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos. El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo en cada proyecto de edificación y obra pública, con el alcance y en la forma establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el incumplimiento de dicha obligación, mediante alteraciones, en fraude de ley, en el volumen de la obra o en el número de trabajadores.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia

de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No informar el promotor o el empresario titu-

lar del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

15. No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f) Medidas de protección colectiva o individual.

g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h) Servicios o medidas de higiene personal.

i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de

actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo 13 ***Infracciones muy graves***

Son infracciones muy graves

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previs-

tos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.
7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
8. No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las

que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad

.....

Artículo 39

Criterios de graduación de las sanciones

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de

su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d) El número de trabajadores afectados.

e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para

agrar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

Artículo 40 **Cuantía de las sanciones**

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 30,05 a 60,10 euros; en su grado medio, de 60,11 a 150,25 euros; y en su grado máximo, de 150,26 a 300,51 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo de 300,51 a 601,01 euros; en su grado medio, de 601,02 a 1.502,53 euros; y en su grado máximo, de 1.502,54 a 3.005,06 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 3.005,07 a 12.029,24 euros; en su grado medio de 12.020,25 a 48.080,97 euros; y en su grado máximo, de 48.080,97 a 90.151,82 euros.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 30,05 a 300,51 euros; en su grado medio de 300,51 a 601,01 euros; y en su grado máximo, de 601,02 a 1.502,53 euros.

b) Las graves, con multa, en su grado mínimo de 1.502,54 a 6.010,12 euros; en su grado medio, de 6.010,13 a 15.025,30 euros; y en su grado máximo, de 15.025,31 a 30.050,61 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 30.050,61 a 120.202,42 euros; en su grado medio de 120.202,43 a 300.506,05 euros; y en su grado máximo de 300.506,06 a 601.012,10 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

- a) Las leves, con multa de 300,51 a 601,01 euros.
- b) Las graves, con multa de 601,02 a 3.005,06 euros.
- c) Las muy graves, con multa de 3.005,07 a 30.050,61 euros, o con la descalificación.

Artículo 41 Reincidencia

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

Artículo 42 Responsabilidad empresarial

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/ 1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

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

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que con tenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de pre-

vinción de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Artículo 48 **Atribución de competencias** **sancionadoras**

1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 6.010,12 euros; al Director general competente, hasta 30.050,61 euros; al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 60.101,21 euros; y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 90.151,82 euros.

2. En el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 30.050,61 euros; por el Director general competente, hasta 90.151,82 euros; por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 300.506,05; y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 601.012,10 euros.

3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 6.010,12 euros y por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 30.050,61 euros y la descalificación.

4. La imposición de las sanciones por infraccio-

nes leves y graves a los trabajadores, en materia de empleo, formación profesional, ayuda para el fomento del empleo, Seguridad Social y protección por desempleo, corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social u organismo público de colocación competente; la de las muy graves a la autoridad competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando la sanción impuesta consista en la pérdida temporal o definitiva de la prestación por desempleo, la autoridad competente que haya impuesto la sanción dará traslado a la entidad gestora de dicha prestación a los efectos procedentes para su aplicación.

5. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

6. La atribución de competencias a que se refieren los apartados anteriores no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

7. En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuada en los apartados anteriores.

8. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta Ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas.

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 de 31 enero. (Que incorpora las modificaciones posteriores producidas por el RD 780/1998)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

- Artículo 1. Integración de la actividad preventiva
- Artículo 2. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos

CAPÍTULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

Sección 1ª Evaluación de los riesgos

- Artículo 3. Definición
- Artículo 4. Contenido general de la evaluación
- Artículo 5. Procedimiento
- Artículo 6. Revisión
- Artículo 7. Documentación

Sección 2ª Planificación de la actividad preventiva

- Artículo 8. Necesidad de la planificación
- Artículo 9. Contenido

CAPÍTULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas

- Artículo 10. Modalidades
- Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva
- Artículo 12. Designación de trabajadores
- Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados
- Artículo 14. Servicio de prevención propio
- Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios
- Artículo 16. Servicios de prevención ajenos
- Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención
- Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención
- Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención
- Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva
- Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados
- Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención

CAPÍTULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

- Artículo 23. Solicitud de acreditación
- Artículo 24. Autoridad competente
- Artículo 25. Aprobación provisional
- Artículo 26. Acreditación
- Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación
- Artículo 28. Registro

CAPÍTULO V

Auditorías

- Artículo 29. Ámbito de aplicación
- Artículo 30. Concepto y objetivos
- Artículo 31. Documentación
- Artículo 32. Requisitos
- Artículo 33. Autorización

CAPÍTULO VI

Funciones y niveles de cualificación

- Artículo 34. Clasificación de las funciones
- Artículo 35. Funciones de nivel básico
- Artículo 36. Funciones de nivel intermedio
- Artículo 37. Funciones de nivel superior

CAPÍTULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud

- Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud
- Artículo 39. Información Sanitaria

Disposición adicional primera: Carácter básico

Disposición adicional segunda: Integración de los servicios de prevención

Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva

Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones Públicas

Disposición adicional quinta: Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente

Disposición adicional sexta: Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar

Disposición adicional séptima: Negociación colectiva

Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización

Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos

Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención propio

Disposición transitoria segunda: Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Disposición transitoria tercera: Acreditación de la formación

Disposición transitoria cuarta: Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa
Disposición final primera. Habilitación reglamentaria
Disposición final segunda. Entrada en vigor

ANEXOS

Anexo I

Anexo II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoria del sistema de prevención de la empresa

Anexo III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Anexo IV

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

Anexo V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

Anexo VI

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior

Exposición de motivos

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de

la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, letras d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los

Servicios de Prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos Servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la Directiva 89/391/CEE.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidiendo todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al artículo 31 de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma. La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la Autoridad laboral de los Servicios de Prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la nece-

saria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1:

Integración de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos,

en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el **capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los **artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo 2:

Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos

1. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

2. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.

3. A partir de los resultados de la evaluación de

los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto.

4. La actividad preventiva del empresario se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el **Capítulo III** de este Real Decreto.

CAPÍTULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

Sección 1ª Evaluación de los riesgos

Artículo 3: Definición

1. La evaluación de los riesgos laborales es 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.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el **artículo 33** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representan-

tes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4:

Contenido general de la evaluación

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el **apartado 7º del artículo 4** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b. El cambio en las condiciones de trabajo.

c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el **Capítulo VI** de esta norma.

Artículo 5: Procedimiento

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación

contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a. Normas UNE.

b. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c. Normas internacionales.

d. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el **primer párrafo del apartado 2** de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6: Revisión

1. La evaluación inicial a que se refiere el **artículo 4** deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a. La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b. Las actividades para la reducción de los ries-

gos a que se hace referencia en el **apartado 1.a) del artículo 3**.

c. Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el **apartado 1.b) del artículo 3**.

d. El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7: Documentación

En la documentación a que hace referencia la letra a) del **apartado 1 del artículo 23** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

a. La identificación del puesto de trabajo.

b. El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

c. El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el **artículo 3**.

d. La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el **apartado 3 del artículo 5**.

Sección 2ª Planificación de la actividad preventiva

Artículo 8: Necesidad de la planificación

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará 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.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el **artículo 15** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9: Contenido

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los **artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de

que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

CAPÍTULO III Organización de recursos para las actividades preventivas

Artículo 10: Modalidades

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a. Asumiendo personalmente tal actividad.
- b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c. Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el **Capítulo IV de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11:
Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- b. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el **Anexo I**.
- c. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el **Capítulo VI**.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Artículo 12:
Designación de trabajadores

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el **artículo 11**.

b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.

c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13:
Capacidad y medios de los trabajadores designados

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el **Capítulo VI**.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14:
Servicio de prevención propio

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I**.

c. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su

caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 16** de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la Autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquéllas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15:

Organización y medios de los servicios de prevención propios

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el **artículo 34** de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el **Capítulo VI**. Dichos expertos actuarán de forma

coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado **Capítulo VI**.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y

mantener a disposición de las Autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere la **letra d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

*Artículo 16:
Servicios de prevención ajenos*

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b. Que en el supuesto a que se refiere la **letra c) del artículo 14** no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c. Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el **apartado 2 del artículo 11** y en el **apartado 4 del artículo 15** de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el **apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

*Artículo 17:
Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención*

Podrán actuar como servicios de prevención las

entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

a. Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.

b. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.

c. No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 22**.

d. Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

e. Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

*Artículo 18:
Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención*

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:

a. Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel

superior, de acuerdo con lo establecido en el **Capítulo VI**, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicosociología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el **Capítulo VI**, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

b. Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

4. La Autoridad laboral, previo informe, en su caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los servicios de prevención en el **apartado 2 a)**, a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que quede suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

Artículo 19:

Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el **apartado 3 del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** que hubieran concertado, teniendo presente la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 20:

Concierto de la actividad preventiva

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

a. Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b. Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.

c. Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlas a cabo.

d. Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.

e. Duración del concierto.

f. Condiciones económicas del concierto.

2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el **apartado 2 d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Artículo 21:

Servicios de prevención mancomunados

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el **apartado 3 del artículo 15** de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores**, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el **artículo 33 de la Ley de**

Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la Autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Artículo 22:

Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas Entidades.

CAPÍTULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

Artículo 23:

Solicitud de acreditación

Las entidades especializadas que pretendan ser

acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la Autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

a. Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.

b. Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.

c. Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.

d. Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas (1.202.024,21€), anualmente actualizada en función de la evolución del Índice de Precios al Consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

e. Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

Artículo 24: **Autoridad competente**

1. Será Autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.

2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 25: **Aprobación provisional**

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el **artículo 23**, la Autoridad laboral remitirá copia a la Autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el **apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995**. Dicha Autoridad sanitaria comunicará a la Autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La Autoridad laboral, a la vista de la decisión de la Autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente, autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.

5. Contra la resolución expresa o presunta de la Autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26: Acreditación

1. La eficacia de la resolución estimatoria de la Autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante.

A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la Autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

a. Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b. Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.

c. Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.

d. Póliza de seguro contratada.

e. Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.

2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la Autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.

3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la Autoridad laboral remitirá copia a la Autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que

hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto.

Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la Autoridad laboral competente para resolver recabará los informes referidos en el párrafo anterior a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

4. La Autoridad laboral, a la vista de la decisión de la Autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución ratificando o rectificando la autorización provisional en el plazo de tres meses, contados desde la comunicación relativa a la realización del proyecto. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior. Transcurridos dichos plazos sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá ratificada la autorización provisional.

Contra la resolución expresa o presunta de la Autoridad laboral cabrá la interposición del recurso previsto en el **apartado 5 del artículo anterior**.

5. Las entidades especializadas podrán desarrollar su actividad como servicio de prevención una vez obtenida la acreditación mediante la ratificación de la autorización provisional.

Artículo 27: Mantenimiento de las condiciones de acreditación

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la Autoridad laboral que la concedió.

2. Las Autoridades laboral y sanitaria podrán

verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la Autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de la comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la Autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de requisitos que determinaron aquella, podrá extinguir la acreditación otorgada.

Artículo 28: **Registro**

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios o, en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán inscritos las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el **Capítulo V** de esta disposición.

Los órganos a los que se refiere el párrafo anterior, enviarán a la Dirección General de Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros.

Los registros de las Administraciones competentes en la materia estarán intercomunicados para poder disponer de toda la información que contienen.

2. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales,

deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

CAPÍTULO V **Auditorías**

Artículo 29: **Ámbito de aplicación**

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente Capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 6 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el **Anexo I**, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumpli-

menten y remitan a la Autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el **Anexo II**, y la Autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La Autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el **artículo 7** y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30: **Concepto y objetivos**

La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, y tendrá como objetivos:

a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.

b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

Artículo 31: **Documentación**

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la Autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 32: **Requisitos**

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades en calidad de entidad especializada para actuar

como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas de las que concierte la propia auditora como empresa para desarrollar las actividades de prevención en el seno de la misma.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33: Autorización

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la Autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en la **letra c) del artículo 23**.

2. La Autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución estimatoria de la Autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el **artículo 26** de la presente disposición y el previsto en el **artículo 27** en relación con el mante-

nimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

CAPÍTULO VI

Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34: Clasificación de las funciones

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a. Funciones de nivel básico.
- b. Funciones de nivel intermedio.
- c. Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los **Anexos III a VI**.

Artículo 35: Funciones de nivel básico

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:
 - a. Promover los comportamientos seguros y la

correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.

b. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

d. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

e. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

f. Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

a. Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo IV** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I**, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados A y B, respectivamente, del **Anexo IV** citado, o,

b. Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o,

c. Acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36:

Funciones de nivel intermedio

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.

b. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

c. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

d. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

e. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personal-

mente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.

f. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

g. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

h. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo V** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37: **Funciones de nivel superior**

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

a. Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en la letra h).

b. La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1. el establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
2. una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c. La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias

de su área de especialización.

d. La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e. La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo VI** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en la letra e) del apartado 1., serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a. Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un A.T.S./D.U.E de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el **artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales**:

1. Una evaluación de la salud de los trabaja-

dores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h. El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO VII

Colaboración con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 38:

Colaboración con el Sistema Nacional de Salud

1. De acuerdo con lo establecido en el **artículo 10 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales** y artículo 21 de la Ley 14/86 General

de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones Sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de Salud Pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en ese Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39: Información sanitaria

1. El servicio de prevención colaborará con las Autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de

datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

Disposición adicional primera: Carácter Básico

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del **artículo 149.1.7ª de la Constitución**.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18ª de la Constitución**:

1, apartados 1 y 2, excepto la referencia al Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2, apartados 1, 2, 3 y 4, excepto la referencia al Capítulo III.

3

4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al Capítulo VI.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

12, apartados 1 y 2, excepto la letra a).

13, apartados 1, excepto la referencia al Capítulo VI, y 2.

15, apartados 1, 2, párrafo primero, 3 y 4.

16, apartado 2.

20, apartado 1.

b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el

Reglamento atribuye a las Autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

*Disposición adicional segunda:
Integración en los servicios de prevención*

De conformidad con lo dispuesto en la **letra d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

*Disposición adicional tercera:
Mantenimiento de la actividad preventiva*

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el **artículo 14** del mismo.

*Disposición adicional cuarta:
Aplicación a las Administraciones
públicas*

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desa-

rollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 31**, apartado 1 y en la **Disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, y en la Disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el **Capítulo V** de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores** contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

*Disposición adicional quinta:
Convalidación de funciones y certificación
de formación equivalente*

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el **artículo 36** de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones Públicas. En el caso de las funciones contempladas en el **artículo 37** la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los **artículos 36 ó 37** de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado. Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su

experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los **artículos 36 y 37**, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V o VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste

los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los **anexos V o VI** de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 o 37**.

Disposición adicional sexta:
Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el R. D. 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Disposición adicional séptima:
Negociación colectiva

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores** podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del

tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Disposición adicional octava:
Criterios de acreditación y autorización

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

Disposición adicional novena:
Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Disposición transitoria primera:
Constitución de servicio de prevención

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención pro-

prios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1000 trabajadores de conformidad con lo dispuesto en las **letras a) y b) del artículo 14** deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I** que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquéllas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Disposición transitoria segunda:
Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la **Disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los **artículos 23 a 27** de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

Disposición transitoria tercera:
Acreditación de la formación

En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los **artículos 36 y 37** de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o pri-

vada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la Autoridad laboral competente.

La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los **anexos V ó VI** de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.

Disposición transitoria cuarta:
Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos

En tanto se desarrolla lo previsto en la **Disposición adicional cuarta**, Aplicación a las Administraciones públicas, la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

Disposición derogatoria única:
Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa y la Orden de 21

de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las Disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el Capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el **Real Decreto 863/1985**, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus Disposiciones complementarias.

*Disposición final primera:
Habilitación reglamentaria*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

*Disposición final segunda:
Entrada en vigor*

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce meses, y de los apartados 2 de los artículos **36 y 37** que lo harán el 31 de diciembre de 1998.

Dado en Madrid a 17 de enero de 1997

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

ANEXOS

ANEXO I

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según **Real Decreto 53/1992**, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según **Real Decreto 363/1995**, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del **Real Decreto 886/1988**, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la **Directiva 90/679/CEE** y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

Don: ,
 en calidad de:
 de la empresa:..... ,
 declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifiquen a continuación, para su registro y consideración por la autoridad laboral competente.

Datos de la empresa:

De nueva creación <input type="checkbox"/>	NIF:
Ya existente <input type="checkbox"/>	
Nombre o razón social:	CIF:
Domicilio social:	Municipio:
Provincia:	Teléfono:
Código postal: / Teléfono:	
Actividad económica:	Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):	Número de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:	Superficie construida (m²):

Datos relativos a la prevención de riesgos:

Riesgos existentes	Actividad preventiva procedente

Lugar, fecha, firma y sello de la empresa

ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.

b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.

d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1.º Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

a) Máquinas.

b) Equipos, instalaciones y herramientas.

c) Lugares y espacios de trabajo.

d) Manipulación, almacenamiento y transporte.

e) Electricidad.

f) Incendios.

g) Productos químicos.

h) Residuos tóxicos y peligrosos.

i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.

j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.º Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo:

1.ª Agentes físicos.

a) Ruido.

b) Vibraciones.

c) Ambiente térmico.

d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.

e) Otros agentes físicos.

2.ª Agentes químicos.

3.ª Agentes biológicos.

4.ª Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5.ª Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3.º Otros riesgos:

a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.

b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.

c) Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.

d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

0) Protección colectiva.

1) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.

2) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.

3) Protección individual.

4) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.

5) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

IV. Metodología de la prevención III: Promoción de la prevención.

a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.

b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20.

V. Organización y gestión de la prevención.

0. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

1. Organización de la prevención dentro de la empresa:

a) Prevención integrada.

b) Modelos organizativos.

2. Principios básicos de gestión de la prevención:

a) Objetivos y prioridades.

b) Asignación de responsabilidades.

c) Plan de prevención.

3. Documentación.

4. Actuación en caso de emergencia:

a) Planes de emergencia y evacuación.

b) Primeros auxilios.

Total horas: 50.

ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior.

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

A) Seguridad en el trabajo.

B) Higiene industrial.

C) Ergonomía y psicología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

a) Condiciones de trabajo y salud.

b) Riesgos.

c) Daños derivados del trabajo.

d) Prevención y protección.

e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1.º Seguridad en el trabajo:

a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.

b) Accidentes de trabajo.

c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.

d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.

e) Norma y señalización en seguridad.

f) Protección colectiva e individual.

g) Análisis estadístico de accidentes.

h) Planes de emergencia y autoprotección.

i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.

j) Residuos tóxicos y peligrosos.

k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.

l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70.

2.º Higiene industrial:

a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.

b) Agentes químicos. Toxicología laboral.

c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.

d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.

e) Normativa legal específica.

f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.

g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70.

3.º Medicina del trabajo:

a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.

b) Patologías de origen laboral.

c) Vigilancia de la salud.

d) Promoción de la salud en la empresa.

e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.

f) Planificación e información sanitaria.

g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20.

4.º Ergonomía y psicología aplicada:

a) Ergonomía: conceptos y objetivos.

b) Condiciones ambientales en ergonomía.

c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.

d) Carga física de trabajo.

e) Carga mental de trabajo.

f) Factores de naturaleza psicosocial.

g) Estructura de la organización.

h) Características de la empresa, del puesto e individuales.

i) Estrés y otros problemas psicosociales.

j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.

k) Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1.º Formación:

a) Análisis de necesidades formativas.

b) Planes y programas.

c) Técnicas educativas.

d) Seguimiento y evaluación.

2.º Técnicas de comunicación, información y negociación:

a) La comunicación en prevención, canales y tipos.

b) Información. Condiciones de eficacia.

c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.

b) Planificación de la prevención.

c) Organización de la prevención.

d) Economía de la prevención.

e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

5. Técnicas afines.

a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.

b) Gestión medioambiental.

c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.

d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.

a) Nociones de derecho del trabajo.

b) Sistema español de la seguridad social.

c) Legislación básica de relaciones laborales.

d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

e) Responsabilidades en materia preventiva.

f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

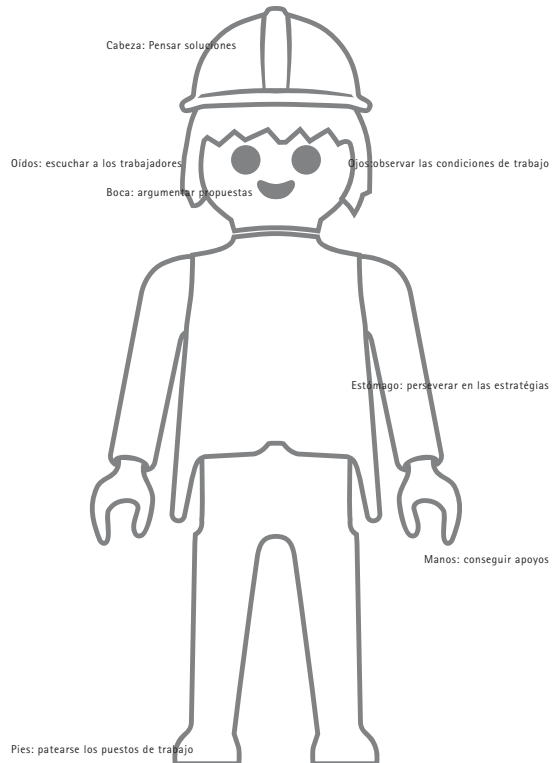
II. Especialización optativa.

A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.1.º de la parte común.**

B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.2.º de la parte común.**

C) Área de Ergonomía y Psicosociología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.4.º de la parte común.**

Tus instrumentos de prevención



ANEXO
MODELO DE ESCRITOS DE SOLICITUD Y DENUNCIA

IMPULSO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Considerando que:

- El artículo 14 de la LPRL determina como obligación empresarial la integración de la actividad preventiva en la empresa.
- El artículo 16 de la misma ley indica que tal integración debe realizarse a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, en el que debe incluirse la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva.
- El artículo 33 dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva, y más en concreto, en su artículo 39.1.a) hace referencia a la participación del Comité de Seguridad y Salud (y en su defecto a los delegados de prevención) en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

SOLICITAMOS: (elíjase la opción más apropiada)

- La celebración de una reunión del Comité de Seguridad y Salud / de los delegados de prevención con la dirección de la empresa para comenzar a abordar la elaboración de dicho plan de prevención.
- Ser informados y consultados sobre el plan de prevención, al efecto de poder debatir sobre él y hacer llegar nuestras propuestas a la dirección de la empresa.

Fecha y firma de los delegados de prevención

Recibí del empresario

Fecha

Firma y sello

INFORMACIÓN E IMPULSO EVALUACIÓN DE RIESGOS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Considerando que:

- el artículo 16 de LPRL, determina como obligación empresarial la evaluación de los riesgos, para a partir de ella, planificar la acción preventiva.
- el artículo 33 de esta misma Ley, dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el artículo 3 apartado 2, dispone la obligación empresarial de consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.

SOLICITAMOS:

Ser informados y consultados sobre la planificación de la evaluación de riesgos, los plazos para su puesta en marcha, los técnicos encargados de la misma y el procedimiento elegido para llevarla a cabo.

Fecha y firma de los Delegados de Prevención

Recibí del empresario

Fecha

Firma y sello

CONSTITUCIÓN CSS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha).

Muy Señores míos:

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se ha de constituir un Comité de Seguridad y Salud. Dicho Comité estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en igual número a los Delegados de Prevención.

Por todo ello solicito que con la mayor brevedad posible se proceda a la constitución del Comité de Seguridad y Salud, de lo contrario me verá obligado a ponerlo en conocimiento de Inspección de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 de la LPRL.

Atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

REUNIÓN COMITÉ SALUD Y SEGURIDAD

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

De conformidad con lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad se convoque una reunión del Comité de Salud y Seguridad para tratar de los siguientes temas:

1)

2)

3) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

ASISTENCIA A UN CURSO DETERMINADO PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha).

Muy Señores míos:

El artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Al amparo del artículo citado, por la presente se solicita la autorización de la empresa para asistir al curso abajo indicado.

Curso:

Impartido por:

Lugar:

Fecha:

Horario:

En espera de su contestación, le saluda atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

DENUNCIA INSPECCIÓN TRABAJO

A LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

D....., mayor de edad, con DNI.....
y domicilio en..... c/.....,
ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social comparezco y EXPONGO:

Que en mi calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa.....
con domicilio en, c/.....
dedicada a, mediante el presente escrito formulo
contra la misma denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos
laborales. Se basa la presente denuncia en los siguientes

MOTIVOS

.....
.....
.....
.....

Por todo lo expuesto:

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO que teniendo por presentada esta denuncia
contra la empresa....., la admita a trámite y a la vista
de los hechos y razones expuestas, compruebe la veracidad de la misma practicando la oportuna visita a la empresa a la mayor brevedad y actuando como en justicia corresponda, levante las correspondientes Actas de Infracción si procediese, teniéndome por parte a todos los efectos en mi condición de interesado y notificándome el resultado de las gestiones. Para facilitar con mayor detalle a la Inspección de Trabajo los fundamentos de la presente denuncia, interesa al firmante que se requiera su presencia al momento de proceder a la inspección, todo ello de conformidad con lo previsto en el art. 40.2 de la LPRL

(Lugar y fecha)

Firma

COMUNICACIÓN RESULTADOS VIGILANCIA SALUD

A/A del personal médico del Servicio de Prevención de (la empresa)

A/A responsable de los servicios médicos de la MUTUA

Muy Señores míos:

Por la presente solicito del Servicio de Prevención que proceda a facilitarme los resultados de la vigilancia médica de la salud que se me efectuó con fecha, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 22.3. Les recuerdo así mismo que según el artículo 22.4 de la LPRL los resultados de dicha vigilancia no se pueden facilitar al empresario u otras personas sin mi consentimiento expreso

Esperando recibir lo solicitado en la mayor brevedad posible (se puede poner fecha), les saludo muy atentamente:

Fdo:

Nombre del trabajador

Nombre de la empresa

Recibí

Fecha:

Firma y sello:

SOLICITUD FORMACIÓN TRABAJADORES/AS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Además, el artículo 33.1.e) de la misma Ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los representantes de los trabajadores.

No habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente solicitamos que a la mayor brevedad se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrán contar con nuestra colaboración que desde ahora les ofrecemos.

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

SOLICITUD DE INFORMACIÓN

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

En cumplimiento de los artículos 18, 23, 36.2.b) y 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), solicitamos que a la mayor brevedad nos proporcionen la información y documentos que se relacionan a continuación (seleccionar lo que proceda):

- Listado de los elementos peligrosos por secciones o áreas de trabajo de la empresa e identificación de los trabajadores expuestos a los mismos.
- Resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores, en los términos recogidos en el artículo 22.4 de la LPRL.
- Ficha de seguridad de las siguientes sustancias:
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido en los últimos tres meses (u otro plazo de tiempo).
- (Otros documentos o informaciones).

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

PROPUESTA

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Al amparo de lo previsto en los artículos 36.2.f y 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito formulo la siguiente propuesta:

(Contenido de la propuesta, problemas que se pretende resolver, explicación de las ventajas de la propuesta, etc.)

Esperando ver aceptadas esta propuestas o, en caso contrario, recibir respuesta justificada que ruego sea por escrito, les saludo muy atentamente.

Fdo:

El Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

COMUNICACIÓN DE DEFICIENCIAS OBSERVADAS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha).

Muy Señores míos:

Por la presente se comunica a la Dirección de la Empresa que se han detectado los siguientes riesgos y/o incumplimientos del plan de prevención de la empresa:

(propuesta de esquema de contenidos del escrito)

Se trata del siguiente problema:

Lugar donde se produce:

Personal afectado

Se plantea porque: incumple la normativa

causa tales problemas de salud o seguridad

los trabajadores se quejan.

Se espera que la empresa actúe para solucionarlo

Se espera contestación en un plazo de

Lo que se comunica a efectos de que la empresa, a la mayor brevedad, adopte las medidas necesarias para subsanar las deficiencias observadas.

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

SOLICITUD A SERVICIO DE PREVENCIÓN

Al Servicio de Prevención de (la Empresa)

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Por la presente solicitamos del Servicio de Prevención que proceda a

(informar sobre.....)
(estudiar..... y emitir informe)
(reconocimientos médicos.....)
(.....)

informando a los Delegados/as de Prevención que suscriben de los resultados de dichas actuaciones.

Muy atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí:

Fecha:

Firma y sello:

DIRECCIONES DE INTERÉS EN SALUD LABORAL

I. ÁMBITO ESTATAL

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT).

Servicios centrales: C/Torrelaguna, 73
28027 MADRID

Tel.: 913 634 100 - Fax: 913 634 327

Página web: www.mtas.es/insht

- ▶ CENTROS NACIONALES DEL INSHT:

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

C/Dulcet, 2-10 - 08034 BARCELONA.

Tel.: 932 800 102 - Fax: 932 803 642

CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

C/Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID.

Tel.: 913 634 100 - Fax: 913 634 327

CENTRO NACIONAL DE MEDIOS DE PROTECCIÓN.

C/ Carabela La Niña, nº 2, 41007 Sevilla

Apdo. 3037- 41080 SEVILLA

Tfno. 954 514 111- Fax 954 672 797

CENTRO NACIONAL DE VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA.

Camino de la Dinamita s/n, Monte Basatxu - Cruces

48903 Baracaldo (Vizcaya)

Tel.: 944 990 211- Fax: 944 990 678

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS (enfermedades profesionales del sistema cardiorrespiratorio): Doctor Bellmunt, s/n.

OVIEDO

Tfno. 985 108 000

Web: www.ins.es

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA DEL TRABAJO

Pabellón Nº 8 Ciudad Universitaria. 28040 MADRID

Tel.: 915 439 074 - Fax: 915 437 271

Web: www.isciii.es/enmt

- ▶ INSTITUTO DE SALUD CARLOS III
Ctra. Majadahonda a Pozuelo, km 2
28220 MAJADAHONDA (Madrid)
Tel.: 915 097 992
Web: www.isciii.es

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA:
C/ Luis Cabrera, 9 28002 Madrid
Tel: 915 628 585 - 915 629 399
Fax: 915 636 924
e-mail: direc@mad.inaltox.es

- ▶ SERVICIO DE INFORMACIÓN TOXICOLÓGICA
C/ Luis Cabrera, 9. 28002-Madrid
Tel.: 915 620 420
Fax: 915 636 924
e-mail: sit@mad.inaltox.es

- ▶ CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR
Tel.: 913 460 100
Web: www.csn.es

- ▶ OFICINA DE CORRESPONDENCIA DE LA OIT EN ESPAÑA
Alberto Aguilera, 15 dpdo. 1º. 289015 MADRID
Tel.: 915 482 066 - 915 484 575
Fax: 915 474 422
e-mail: MADRID@ilomad.mtas.es

- ▶ CC.OO.: SECRETARÍA CONFEDERAL DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
C/ Fernandez de la Hoz, 12. 28012 MADRID
Tel.: 917 028 060
Web: www.ccoo.es

- ▶ INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS-CC.OO.).
www.istas.ccoo.es
C/ Almirante, 3-4º. 46003 VALENCIA
Tel.: 963 911 421. Fax: 963 917 264
E-mail: istas@istas.ccoo.es
C/ General Cabrera nº 21
28020 MADRID.
Tel.: 914 491 040. Fax: 915 711 016
E-mail: istas.madrid@istas.ccoo.es

II. ÁMBITO EUROPEO

- ▶ **BTS- OFICINA TÉCNICO-SINDICAL EUROPEA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**
Bd du Roi Albert II, 5 bte 5
B-1210 BRUSELAS
Tel.: 32-2-224 05 60 Fax. 32-2-224 0561
E-mail: tutb@etuc.org
- ▶ **AGENCIA EUROPEA POR LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**
Alameda de Marrazedo, 61 -5ª. 48009 BILBAO
Tel.: 924 230 501- Fax: 944 237 655
Web: www.es.osha.eu.int
- ▶ **FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**
Loughlinstown, Shankill CO. Dublin. Irlanda.
Tel. 353/1/282.68.88
http://europa.eu.int/agencies/efound/index_es.htm

III. CENTROS TERRITORIALES DE SEGURIDAD E HIGIENE

GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

- ▶ **CEUTA**
Avda. Nuestra Señora de Otero s/n
11702 Ceuta
Tel.: 956 501 4 40
- ▶ **MELILLA**
RobertoCano 2
29801 Melilla
Tel.: 952 681 280
E-mail: seguridad2001@terra.es

CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

▶ ANDALUCÍA

ALMERÍA
Avda. de la Estación, 25 - 1º A
Edificio Torresbermejás
04005 ALMERÍA
Tel.: 950 226 612
Fax: 950 226 466

CÁDIZ

C/Barbate, esquina a Sotillo
Barriada de la Paz
11012 CÁDIZ
Tel.: 956 282 150
Fax: 956 282 700

CÓRDOBA

Polig. Ind. De Chinales, parc.26
14007 CÓRDOBA
Tel.: 957 273 000
Fax: 957 408 045

GRANADA

Camino del Jueves, s/n
18100 ARMILLA
Tels.: 958 570 576 - 958 570 551
Fax: 958 570 551

HUELVA

Ctra. Sevilla a Huelva, km 6,360
21007 HUELVA
Tels.: 959 227 658 - 959 226 011
Fax: 959 226 442

JAÉN

Ctra. de Torrequebradilla, s/n
23009 JAÉN
Tel.: 953 280 000. Fax: 953 280 553

MÁLAGA

Avda. Juan XXIII, 82
Ronda Intermedia
29006 MÁLAGA
Tel.: 952 339 000
Fax: 952 239 016

SEVILLA

C/ Carabela La Niña, nº 2
Apartado de correos 615
41007 SEVILLA
Tel.: 954 250 555. Fax: 954 258 265

▶ ARAGÓN

HUESCA

C/ Del Parque, 2-3º
22021 HUESCA
Tel.: 974 229 861
Fax: 974 229 861

TERUEL
Ronda Liberación, 1
44002 TERUEL
Tel.: 978 641 177. Fax: 978 941 094

ZARAGOZA
C/Dr. Bernardino Ramazzini, s/n
50015 ZARAGOZA
Tels.: 976 516 000 - 976 516 633. Fax: 976 510 427

▀ ASTURIAS

Avda. del Cristo de las Cadenas, 107
33006 OVIEDO
Tel.: 985 244 354

▀ ISLAS BALEARES

Camino Viejo de Buñola nº 37
Polígono Son Castelló
07009 PALMA DE MALLORCA
Tels.: 971 176 305 - Fax: 971 176 334

▀ CANARIAS

C/ Alicante, 1º
Polígono San Cristóbal
35005 LAS PALMAS G. CANARIA
Tel.: 928 452 500
Fax: 928 452 404

SANTA CRUZ DE TENERIFE
Ramón y Cajal, 3 - semisotano 1º
38004 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Tel.: 922 151 299. Fax: 922 151 259

▀ CANTABRIA

Avda. del Faro, 33
39012 SANTANDER
Tels.: 942 391 350 - 942 391 410. Fax: 942 390 882

▀ CASTILLA - LA MANCHA

ALBACETE
C/Mayor, 62-3º
Edificio AISS
02002 ALBACETE
Tels.: 967 290 966 - 967 213 586. Fax: 967 523 408

CIUDAD REAL
Ctra. Fuensanta, s/n
13004 CIUDAD REAL
Tel.: 926 223 450
Fax: 926 254 080

CUENCA
C/Fernando Zóble, 4
16002 CUENCA
Tel.: 969 231 837
Fax: 969 211 862

GUADALAJARA
Avda. de Castilla, 7-C
19002 GUADALAJARA
Tels.: 949 222 604 - 949 222 608
Fax: 949 253 081

TOLEDO
Avda. de Francia, 2
45003 TOLEDO
Tels.: 925 269 874 - 925 269 850
Fax: 925 253 817

▀ CASTILLA Y LEÓN

ÁVILA
C/Segovia, 25 bajo
05005 ÁVILA
Tel.: 920 355 800
Fax: 920 355 807

BURGOS
C/Virgen de Manzano, 16
09004 BURGOS
Tels.: 947 222 650 - 947 224 277
Fax: 947 225 754

LEÓN
Ctra. Circunvalación, s/n
24009 LEÓN
Tel.: 987 202 252
Fax: 987 261 718

PALENCIA
Avda. Simón Nieto, 12
34005 PALENCIA
Tels.: 979 701 548 - 979 700 343
Fax: 979 750 871

SALAMANCA
Pº de los Carmelitas, 87-91
37007 SALAMANCA
Tels.: 923 296 070 - 923 296 072
Fax: 923 296 078

SEGOVIA
Plaza de la Merced, 12 bajo
40003 SEGOVIA
Tel.: 921 417 460
Fax: 921 417 447

SORIA
Pº del Espolón, 10-Entreplanta
42001 SORIA
Tels.: 975 240 784 - 975 240 592
Fax: 975 240 874

VALLADOLID
Plaza de España, 13 - Planta 3ª I
47001 VALLADOLID
Tels.: 983 304 011 - 983 304 111
Fax: 983 396 395

ZAMORA
Avda. de requiejo, 4-2º
Apartado de Correos 308
49012 ZAMORA
Tels.: 980 528 001 - 980 528 053
Fax: 980 536 027

► CATALUÑA

BARCELONA
Plaza de Eusebi Güell, 4-6
08034 BARCELONA
Tel.: 932 055 001 - Fax: 932 800 854

GIRONA
Av. Montilivi, 118
Apartado de Correos 127
17003 GERONA
Tel.: 972 208 216 - Fax: 972 221 776

LLEIDA
C/Empresario José Segura y Farré
Polig. Ind. El Segre, Parc. 728-B
25080 LÉRIDA
Tels.: 973 201 616 - 973 200 400 - Fax: 973 210 683

TARRAGONA
C/Riu Siurana, 29-B
Polígono Campodaro
43007 TORREFORTA (TARRAGONA)
Tels.: 977 541 455 - 977 540 656
Fax: 977 540 895

► EXTREMADURA

BADAJOS
C/Miguel de Fabra, 4
Polig. Ind. El Nevero
06006 BADAJOZ
Tels.: 924 274 100 - 924 274 240
Fax: 924 274 258

CÁCERES
Ctra. de Salamanca
Polig. Ind. las Capellanías
10005 CÁCERES
Tels.: 927 230 562 - 927 230 466
Fax: 927 230 488

► GALICIA

A CORUÑA
Avda. de Monserrat, s/n
15009 LA CORUÑA
Tel.: 981 289 800
Fax: 981 201 520

LUGO
Ronda Fingoy, s/n
27002 LUGO
Tel.: 982 294 300
Fax: 982 294 336

OURENSE
Camino Viejo Prado-Lonia, s/n
32004 ORENSE
Tel.: 988 386 383
Fax: 988 386 384

PONTEVEDRA
Larragasenda-Rande
36800 REDONDELA (PONTEVEDRA)
Tel.: 986 400 400
Fax: 986 400 409

► LA RIOJA

Instituto Riojano de Salud Laboral
Hermanos Hircio, 5
Polígono Cascajos
26006 LOGROÑO

► MADRID

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
C/ Ventura Rodríguez, 7 - plantas 2ª y 6ª
28071 MADRID
Tel.: 900 713 313. Fax: 914 205 808

► REGIÓN DE MURCIA

MURCIA
C/Lorca, 70
Apartado de Correos 35
30120 EL PALMAR
Tel.: 968 365 500. Fax: 968 365 501

► NAVARRA

Instituto Navarro de Salud Laboral
Polígono Landeben, C/f
31012 PAMPLONA
Tels.: 948 423 700 - 948 423 714. Fax: 948 423 730

► COMUNIDAD VALENCIANA

ALICANTE
C/Hondón de los Frailes, 1
03005 ALICANTE
Tel.: 965 934 000. Fax: 965 934 940 - 964 934 941

CASTELLÓN
Ctra. Nacional 340 Valencia-Barcelona km 68,400
12971 CASTELLÓN
Tel.: 964 210 222
Fax: 964 243 877

► VALENCIA

C/Valencia, 32
46100 BURJASOT
Tel.: 963 866 740. Fax: 963 866 742

► PAÍS VASCO

ÁLAVA
Centro de Asistencia Técnica de Vitoria (OSALAN)
C/Urrundi, 18 - Polígono Betoño
Apartado de Correos 626
01103 VITORIA

GUIPÚZCOA
Centro de Asistencia Técnica de San Sebastián (OSALAN)
Maldatxo Bidea, s/n. Barrio Eguía
20012 SAN SEBASTIÁN
Tels.: 943 290 833 - 943 293 466. Fax: 943 293 405

VIZCAYA
Centro de Asistencia Técnica de Bilbao (OSALAN)
Camino de la Dinamita, s/n
(Monte Basatxu- Cruces)
48903 BARACALDO
Tel.: 944 856 100. Fax: 944 850 168

IV. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

► MUTUA LA PREVISORA. M.A.T.E.P.S.S. nº 2
Beato Tomás Zumárraga, 10
01008-VITORIA
Tel.: 945 140 900

► MIDAT MUTUA. M.A.T.E.P.S.S. nº 4
Avenida Diagonal 394-398
08037 BARCELONA
Tel.: 933 350 998

► MONTAÑESA. M.A.T.E.P.S.S. nº 7
Gral. Mola, 19
39080-SANTANDER
Tel.: 942 204 100

► UNIVERSAL. M.A.T.E.P.S.S. nº 10
Balmes, 17-19
08007-BARCELONA

► MAZ. M.A.T.E.P.S.S. nº 11
Academia General Militar, 74
50015-ZARAGOZA
Tel.: 976 748 000

- VALENCIANA LEVANTE. M.A.T.E.P.S.S. nº 15**
 Av. Reial Monestir de Poblet, 20
 46930-QUART DE POBLET (VALENCIA)
 Tel.: 963 181 018
- MUTUA SAT. M.A.T.E.P.S.S. nº 16**
 Illa, 45-51
 08202-SABADELL
 Tel.: 937 274 411
- REDDIS UNIÓN MUTUAL. M.A.T.E.P.S.S. nº 19**
 Roser, 107
 43203-REUS
 Tel.: 977 344 151
- MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL. M.A.T.E.P.S.S. nº 20**
 Ercilla, 10.
 48009-BILBAO
 Tel.: 944 252 500
- MUTUA NAVARRA. M.A.T.E.P.S.S. nº 21**
 Polígono Landaben
 Calle F, 4
 31012-PAMPLONA
- MUPA. M.A.T.E.P.S.S. nº 25**
 Rambla d'Aragó, 43. 25003 LLEIDA
 Tel.: 973 270 599
- FIMAC. M.A.T.E.P.S.S. nº 35**
 Rosellón, 192. 08008 BARCELONA
 Tel.: 933 630 332
- MATT. M.A.T.E.P.S.S. nº 38**
 Pin i Soler, 12
 43002-TARRAGONA
- INTERCOMARCAL. M.A.T.E.P.S.S. nº 39**
 Av. Icaria, 133-135 esquina Joan Miró
 08005-BARCELONA
- PAKEA. M.A.T.E.P.S.S. nº 48**
 Dr. Camino, 1 -1º.
 20004 SAN SEBASTIÁN
 Tel.: 943 426 500
- FREMAP. M.A.T.E.P.S.S. nº 61**
 Cta. Pozuelo- 61
 Majadahonda -28220 MADRID
 Tel.: 916 265 500
- SOLIMAT. M.A.T.E.P.S.S. nº 72**
 San Pedro el Verde, 35
 45004 TOLEDO
- EGARA. M.A.T.E.P.S.S. nº 85**
 García Humet, 40
 08221-TARRASA
- CEUTA SMAT. M.A.T.E.P.S.S. nº 115**
 Av. Otero, s/n
 51001-CEUTA
- MUTUAL CYCLOPS. M.A.T.E.P.S.S. nº 126**
 Josep Tarradellas, 14 -18.
 08029 BARCELONA
 Tel.: 932 652 211
- ASEPEYO. M.A.T.E.P.S.S. nº 151**
 Vía Augusta, 36
 08006 BARCELONA
 Tel.: 932 174 166
- MUTUA BALEAR. M.A.T.E.P.S.S. nº 183**
 Obispo Campins, 4
 07012 PALMA DE MALLORCA
 Tel.: 971 229 256
- MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO. M.A.T.E.P.S.S. nº 201**
 Monte Alfeiran s/n. A Coveira
 15174 CULLEREDO - A Coruña
 Tel.: 981 174 221
- MUTUA GREMIAT. M.A.T.E.P.S.S. nº 247**
 Marqués de Mondéjar, 28
 28028-MADRID
- UNION DE MUTUAS. M.A.T.E.P.S.S. nº 267**
 Av. De Lledó, s/n
 12003-CASTELLON
 Tel.: 964 248 111
- UNIÓN MUSEBA IBESVICO. M.A.T.E.P.S.S. nº 271**
 Capitán Haya 31.
 28020 MADRID
 Tel.: 915 561 173
- MAC. M.A.T.E.P.S.S. nº 272**
 Avda. Reyes Católicos, 33
 38005-SC TENERIFE

► IBERMUTUAMUR. M.A.T.E.P.S.S. nº 274
Ramírez de Arellano, 27
28043 MADRID
Tel.: 917 445 100

► FRATERNIDAD-MUPRESA. M.A.T.E.P.S.S. nº 275
Pz. Canovas del Castillo, 3
28014-MADRID
Tel.: 913 956 710

Esta publicación se integra dentro de las acciones previstas en el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social correspondientes a 2004, Programa de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.