

## TEMA 1: INTRODUCCIÓN

1. Por **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO** nos referimos a la prevención, a realizar la mejor actuación posible para conseguir las mejores condiciones de trabajo, las condiciones ideales. No conseguir las condiciones ideales de trabajo implica diversas consecuencias como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales** (originada por la transposición de la **Directiva europea 89/391**; también llamada **Directiva Marco**) tiene por objetivo la prevención de estos riesgos a un colectivo muy amplio de personas; tanto a aquellas personas que trabajan dentro del ámbito de regulación del E.T. (trabajadores por cuenta ajena), como a aquellos que no (p.ej.: funcionarios). En definitiva, habrá muy pocos supuestos en los que no se aplique la LPL, ya que tiene un *ámbito generalmente universal*.

Las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo son algunas de las consecuencias que se producen por la materialización de otro de los conceptos clave en esta materia: **el riesgo**.

**EL RIESGO PROFESIONAL** es la posibilidad o probabilidad de que una situación de trabajo pueda romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores (**Art. 4.2 de la LPL**).

Además de los daños profesionales o patologías específicas del trabajo, (como las consecuencias económicas, humanas físicas, humanas psíquicas y sociales); existen otras consecuencias de los riesgos del trabajo: **las patologías inespecíficas del trabajo**; que son el stress, la fatiga física y psicológica, el desgaste prematuro, el desgaste profesional, las situaciones derivadas del mobbing, etc.

Estas consecuencias vienen producidas por los riesgos psicosociales del trabajo.

Actualmente existen menos trabajos de esfuerzo físico debido a la aparición de las nuevas tecnologías; las cuales traen consigo la aparición de riesgos profesionales nuevos y la desaparición de los riesgos profesionales que hasta ahora eran los más comunes.

La responsabilidad de los accidentes de trabajo se determinará en función de cómo se haya producido el accidente, aunque bien es cierto que el empresario es el deudor de la seguridad; es decir, el encargado de organizar el trabajo y de garantizar la seguridad del trabajador. Es decir, el empresario tiene la **función de vigilar (“in vigilando”)**.

El **Art. 115.4.b de la Ley General de la Seguridad Social** dice que no tendrán la consideración de accidente de trabajo los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

La sanción más común ante una imprudencia temeraria del trabajador puede ser suspensión de empleo y sueldo; aunque también cabría la sanción máxima: el despido.

**2. PREVENCIÓN:** Conjunto de actividades o medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (**Art. 4.1 de la LPRL**).

La prevención puede ser:

- **Proactiva:** Actúa sobre los factores de riesgo antes de que se concreten.
- **Reactiva:** Actúa después de que se concrete el riesgo para que no vuelva a producirse.

Es una obligación empresarial realizar una prevención organizada, integrada y planificada. Ésto lo hará el empresario a través de un **servicio de prevención (SP)** (y organización preventiva).

Existen varias modalidades de servicios de prevención:

- El empresario puede asumir personalmente la actividad preventiva (ésto se da normalmente en empresas de menos de 6 trabajadores).
- El empresario puede designar, para esta función, a uno o dos trabajadores que, normalmente, también realizan otra función en la empresa.
- En empresas de tamaño muy grande pueden tener un servicio de prevención propio (SPP); que está constituido por una serie de personas cuya única función en la empresa es ésta. En algunos casos este servicio de prevención propio es obligatorio.
- El empresario puede contratar un servicio de prevención ajeno (SPA) a una empresa ajena a la suya y que está especializada en la prevención.

En cualquiera de estos casos anteriores el empresario no queda liberado de su responsabilidad.

Cabe destacar que lo más relevante estos últimos años son la **LME (lesiones musculoesqueléticas;** es decir, musculares, posturales, etc.). Este incremento de las LME se debe al cambio en el tipo de trabajo, que ahora es más de oficina y que implica el uso de nuevas tecnologías. Sobre las LME habla el **RD 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al uso de PVD (Pantallas de Visualización de Datos)**, se llama coloquialmente Real Decreto sobre el trabajo de oficina; aunque realmente no habla del trabajo de oficina en general sino que trata sobre el trabajo de oficina donde se usan PVDs.

Muchas de estas LME no se consideran enfermedad profesional ya que el sistema de reconocimiento de las enfermedades profesionales falla.

**3. CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 4.7 de la LPRL):** Por condiciones de trabajo entendemos cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales de trabajo, instalaciones, equipos, productos, etc.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de los riesgos. Cuanto mayores sen los tiempos de exposición y concentración, mayores serán los riesgos.
- 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.

Se han elaborado los **Límites de Exposición Profesional**, que en el caso español son llamados **VLA (Valores de Límites Ambientales o Profesionales)**. Estos límites no son una frontera precisa. Si se trabaja por debajo de estos límites se estima que la mayor parte de los trabajadores pueden trabajar sin sufrir accidentes.

Desde el punto de vista preventivo, la diferencia fundamental entre AT y EP es que esta última se produce como consecuencia de un riesgo prolongado, que en bajas dosis no implicaría ningún problema. En cambio, si la dosis se eleva bruscamente, inmediatamente se produciría un AT.

Un nuevo sistema de evaluación de riesgos psicosociales es el **COPSOQ GAL 21**.

Algunos autores dicen que condición de trabajo puede ser un concepto mucho más amplio en el que se incluirían aspectos como las condiciones sociales.

Se entiende por **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO** el sistema o instrumentos de eliminación de riesgos, de protección del ambiente de trabajo y adecuación de la actividad productiva que tienen como objetivos fundamentales evitar daños en la salud e integridad de los trabajadores y lograr las mejores condiciones posibles para el trabajo.

**SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o reducir el riesgo de que se produzcan AT.

Los AT tienen como origen **3 tipos de causas:**

**a) Causas técnicas:** Aspectos técnicos que fallan en el trabajo.

**b) Causas humanas:** Aquí es el factor humano el que falla.

**c) Causas organizativas:** Aunque podrían incluirse dentro de las causas humanas, nos referimos aquí concretamente a los fallos de dirección y gestión.

Se considera que la mayoría de los accidentes se producen por fallos humanos, aunque bien es cierto que en los accidentes siempre existe multicausalidad.

**HIGIENE INDUSTRIAL:** Prevención técnica de la EP a través del estudio, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales provocados por el lugar de trabajo. Más concretamente trata de controlar agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el lugar de trabajo.

Desde el punto de vista legal, el **Art. 115 de la Ley General de Seguridad Social** nos da un concepto muy amplio de AT. Sin embargo, el concepto de EP, según esta Ley, es muy restrictivo. Ésto provoca que determinadas enfermedades, al no poder ser incluidas en el Art. 116 de la Ley General de Seguridad social que regula la EP, serán consideradas AT (El Art. 115.1.e. dice: "Tendrán la consideración de accidente de trabajo las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo").

Las enfermedades concretas que tienen la consideración de profesional están recogidas en el **RD 1299/2006**.

## TEMA 17: ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

**ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA:** Práctica empresarial que consiste en otorgar a los trabajadores un conjunto heterogéneo de prestaciones, en metálico o en especie.

Se trata de beneficios accesorios, contraprestaciones, utilidades dinerarias o en especie, de carácter indirecto y al margen de la retribución estricta del trabajo realizado.

Estas prestaciones se determinan y regulan en los contratos de trabajo o en el convenio colectivo.

El objetivo de la acción social es proporcionar al personal de la empresa, o a un grupo de la misma, ventajas económicas o servicios diversos que no se encuentran conectados causalmente con el trabajo prestado, y cuyo otorgamiento no se ha establecido obligatoriamente por una disposición legal. La acción social está destinada a incentivar a los trabajadores.

La **clasificación de estas medidas de acción social** es:

**a) Modalidades que encuentran su fundamento en el deber de retribución del empresario:**

1.- Utilización de vivienda cedida.

2.- Utilización o entrega de vehículos.

3.- Préstamos efectuados por la empresa. Estos préstamos pueden ser de tres tipos:

a) Una entidad financiera ofrece préstamos a sus trabajadores (o a los familiares, en algunos casos) con un interés más bajo que el de mercado.

b) Una empresa que no pertenece al sector financiero ofrece dichos préstamos con cargo a su presupuesto.

c) Después de que el trabajador consiga un préstamo con una entidad financiera cualquiera, la empresa le paga una parte del interés (por ejemplo: 1%).

4.- Gastos de manutención, hospedaje, viajes, etc.

5.- Gastos de estudio y manutención relacionados con ellos.

-Gastos de estudio para la formación y reciclaje del trabajador (de perfeccionamiento o de la formación para otro puesto distinto).

- Gastos de estudio que no tienen que ver con el trabajo.

Existen otro tipo de formación recogido en el **Art. 19 de la LPRL** (que se encuentra situado en el Capítulo III de la LPRL: Derechos y obligaciones), que no tiene nada que ver con la acción social. Este tipo de formación se recoge, también, en el Art. 19.4 del ET.

En concreto, el **Art. 19.1 de la LPRL** dice:”Formación de los trabajadores: 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”

En resumen, este Art. nos dice, concretamente, que dentro del deber de protección eficaz está el derecho de cada trabajador a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva.

**Esta formación ha de recibirla:**

- En el momento de su contratación.
- Cambios en las funciones.
- Nuevas tecnologías.
- Cambios en los equipos de trabajo.

**Esta formación deberá:**

- Estar centrada en el puesto de trabajo.
- Adaptarse a la evolución de los riesgos.
- Repetirse periódicamente.

El **Art. 19.2 de la LPRL** nos dice: “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 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”

Los medios propios a los que se refiere este Art. 19 es el servicio de prevención de la empresa, si lo hay. Aunque bien es cierto que dentro de la empresa puede haber personas que, aún no perteneciendo al servicio de prevención, tienen la capacidad y los conocimientos necesarios para impartir la formación.

Existen otros preceptos dentro de la LPRL donde también se habla de la formación; pero, en este caso, se referirán a formación más específica. Hablaríamos de la formación a que tienen derecho los delegados de prevención para el desarrollo de sus funciones; la formación a la que tienen derecho los trabajadores cuando son designados parte del servicio de prevención; o hablaríamos del derecho que tienen los trabajadores para formarse en cuanto a situaciones de emergencia.

6.- Entrega gratuita o con descuentos de bienes o servicios que constituyen la actividad habitual de la empresa.

7.- Contribuciones a planes de pensiones y primas o cuotas de contratos de seguros.

**b) Modalidades que encuentran su fundamento en el deber de protección del empresario. Prestaciones que no son retribuciones en especie:**

1.- Determinados préstamos subvencionados.

2.- Entrega de acciones o participaciones a los trabajadores en activo (gratuitas o a precio inferior al de mercado).

3.- Servicios sociales a los trabajadores: Son aquellos que se establecen para favorecer el bienestar de los trabajadores, en orden a atender las necesidades generales de carácter asistencial.

Son aquellos que facilita el empresario, ya sea de forma obligatoria (por ejemplo: en cumplimiento de convenio colectivo o de norma legal) o ya sea de forma voluntaria, para atender necesidades asistenciales de los empleados, o que cubran determinados imprevistos o riesgos del personal o su familia.

**Los servicios sociales son:**

- Asistencia médica en la empresa (Art. 22 de la LPRL; se verá más tarde, en otro tema).
- Aparcamiento gratuito.
- Seguros de asistencia médica.
- Guarderías en la empresa.

- Vestuarios, lugares de descanso.
- Cafetería.
- Biblioteca... profesional formativa.
- Cursos de idiomas, seguros de accidentes.

4.- Servicios culturales a los trabajadores: Van destinados a satisfacer necesidades de carácter formativo, deportivo, cultural, recreativo, etc.; que favorezcan la formación integral de la persona o de su familia (actividades deportivas, gimnasios, organización de fiestas, organización de excursiones, etc.).

5.- Comedores laborales: Están regulados en unos preceptos no derogados de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

6.- Economatos laborales: Son aquellos que sin aportación alguna de capital por parte de sus trabajadores, ni ánimo de lucro, se constituyen en una o más empresas para facilitar a éstos y a sus familiares, en las mejores condiciones posibles de precio y calidad, los artículos más usuales y necesarios, a fin de defender el poder adquisitivo de los sueldos y los salarios y colaborar en el mantenimiento de los precios y eventualmente en la ordenada y rápida distribución de dichos artículos.

En su día, su finalidad fue evitar abusos y especulación en artículos de primera necesidad; y tenía como función social abaratar artículos de consumo. Cabe destacar que no eran beneficiarios ni el personal de alta dirección ni los consejeros de las empresas.

Hoy en día prácticamente no existen los economatos; y muchos de ellos se convirtieron en cooperativas de consumo.

7.- Ropa de trabajo: La ropa suele ser de 2 tipos, de verano y de invierno.

Hay que diferenciar la ropa de trabajo de los EPIs (Equipos de Protección Individual), que no constituyen una medida de acción social en la empresa, ya que son de entrega obligatoria por parte del empresario.

El **Art. 4.8 de la LPRL** nos define los EPIs, y dice: “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”.

Y el **Art. 17.2 de la LPRL** dice: “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”.

El EPI sería el último recurso para hacer frente a los riesgos de trabajo, ya que prima, para ello, la utilización de otras medidas de protección y prevención.

Los EPIs también están regulados en el **RD 773/97** (normativa de política social).

8.- Cestas de Navidad, regalos de empresas, etc.

Los EPIs deben ser los adecuados para el riesgo a cubrir, y deben llevar el marcado **CE**; es decir, deben estar homologados.

La normativa de seguridad en el producto son Directivas de mercado interior; y establecen los requisitos básicos de seguridad que deben cumplir los productos para que puedan ser comercializados en el mercado interior. Esto (a parte de en la normativa

comunitaria) también se regula en un **Real Decreto del año 92**, que establece una serie de reglas generales que los EPIs deben cumplir para que puedan ser comercializados. También regulan esta materia las **Normas EN** (Normas Europeas) y las **Normas UNE** (Una Norma Española).

Los EPIs tienen diferentes niveles (Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3); y cuanto más alto sea el nivel, más compleja es su fabricación y más alto es el riesgo que protege.

Para fabricar un EPI habrá que acudir a la EN o a la UNE (si existe esta última); ya que el Real Decreto español sólo contiene las reglas generales de fabricación.

Después de realizado un prototipo de EPI, un tercero deberá determinar si ese prototipo cumple los requisitos de seguridad; y, en caso afirmativo, le otorgará la certificación **CE**.

Detrás de toda esta normativa hay una clara intención comercial y económica; ya que, finalmente, de lo que se trata es de que no exista competencia entre los Estados.

## **PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **Mejoras internas:**
  - Mejoras voluntarias.
  - Complementos de IT.
  - Mejoras al establecimiento del tipo de cotización.
- **Mejoras externas:**
  - Planes de pensiones.

## **SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA**

La **Disposición derogatoria de la LPRL** dice: “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 tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención”.

El **Reglamento de los Servicios de Prevención** deroga la normativa específica del SME, ya que éstos Servicios Médicos de Empresa pasan a incluirse en el Reglamento de Prevención (**Decreto 1036/39 SME**). La antigua regulación (**Orden Ministerial/11/59**) decía que el Servicio Médico de Prevención (SME) eran organizaciones médico – colegiales, obligatorias en determinadas empresas según el número de trabajadores, dedicadas a proteger la salud de los trabajadores.

También había SME mancomunados; es decir, varias empresas contrataban dicho SME. Durante muchos años los SME fueron los únicos que se dedicaron a la prevención. Hoy en día subsisten muchos SME en las empresas; pero otras empresas despidieron al personal del SME (tanto a médicos, como a ATS y personal administrativo).

## **VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES (Art. 22 de la LPRL)**

Este **Art. 22 de la LPRL** está situado en el Capítulo 3 de la LPRL, Derechos y Obligaciones, que empieza con el **Art. 14**, que dice: 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.

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.

Esto significa que el empresario deberá garantizar este derecho de los trabajadores mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El empresario también incumple su deber cuando no permite el ejercicio de los derechos de protección a los trabajadores.

Cabe destacar que cuando hablamos de vigilancia en la salud no sólo hablamos de reconocimientos médicos, sino que también nos referimos a establecer hábitos y comportamientos saludables de vida, o realizar los reconocimientos por personal dedicado a la prevención además de por los profesionales médicos; por ejemplo.

Hasta la LPRL en el año 95, la vigilancia en la salud, como regla general, era prácticamente obligatoria. Pero a partir del año 95 la vigilancia en la salud tiene carácter voluntario para el trabajador.

El **Art. 22 de la LPRL** establece que el empresario tiene la obligación de ofrecer la vigilancia de la salud ya que ésta es un derecho del trabajador, que la aceptará o no de manera voluntaria.

Las **excepciones** a esta regla general de carácter voluntario son:

- Cuando así esté establecido en una disposición legal o reglamentaria.
- Cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Cuando se establezca como medio para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para terceros.

En la normativa específica está establecida la **periodicidad** de la vigilancia de la salud de los trabajadores. Inclusive, en algunos supuestos se prevé que la vigilancia en la salud se efectúe también una vez finalizada la relación laboral. Ésto es debido a que algunos de los efectos de las exposiciones no son inmediatos (**Art. 2.5 de la LPRL**). Cabe destacar que todavía no se ha producido un desarrollo general en este aspecto, ya que sólo está previsto para algunos supuestos muy específicos.

De modo general, se nos habla de la periodicidad en el **Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/987, en su Art. 37.3b**, que dice que la vigilancia en la salud se hará con la siguiente periodicidad:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- 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 la acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos, que viene establecida por los protocolos médicos y por la regulación específica de los protocolos sanitarios.

Los reconocimientos y pruebas serán aquellas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo, siguiendo lo determinado en los protocolos sanitarios para cada supuesto específico.



Las pruebas deben realizarse informando siempre previamente al trabajador. Ésto viene determinado en el **Art. 37.3c del RD 39/97**, que dice: "La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos y otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

[...] Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una **historia clínico – laboral** (elemento fundamental), en la que además de los datos de anamnesis (antecedentes clínicos), 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".

El **Art. 22.6 de la LPRL** también especifica que: "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".

El **Art. 22.4 de la LPRL** nos habla de la confidencialidad de los datos privados que se deriven de esta protección de la salud.

El empresario no puede tener acceso a estos datos de carácter íntimo y personal; lo único que puede conocer es el resultado del informe médico determinando si el trabajador está en unas condiciones de salud aptas para el trabajo o no.

El **Art. 12.2 de la LISOS** nos dice: "Son infracciones graves (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"; y el **Art. 13.5 de la LISOS** dice: "Son infracciones muy graves (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 previstos en el apartado 4 del Art. 22 de la LPRL."

## TEMA 2: LEGISLACIÓN REGULADORA

### 1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PREVENCIÓN

El texto histórico más antiguo donde se habla sobre la prevención es el **Código de Hammurabi (época babilónica, 1650 a.C)**. Aquí se hablaba de un aparato para sujetar las patas traseras de las vacas para que el ordeñador tuviera seguridad (para prevenir que sufriese daños y golpes).

En alguno de los libros de la **Biblia** también aparecen recogidas referencias históricas sobre la prevención. Por ejemplo: En el Libro de los Libros aparece una referencia a las EP (a la sordera de los caldereros y a la intoxicación por plomo).

En otro de los libros de la Biblia hay una referencia a los accidentes en la construcción (habla de poner una barandilla para evitar las caídas).

**En Grecia**, algunos autores se dedicaban a hablar de estos temas. Además, existe cierta preocupación por la medicina social. De hecho, un filósofo griego muy conocido en el S. IV a.C, **Hipócrates**, está considerado uno de los padres de la medicina; y estudió las enfermedades típicas de los mineros. Hipócrates estudió el saturnismo (intoxicación por plomo).

**En Roma** también existieron una serie de autores que muestran preocupación por estos temas, ya que la preocupación estaba presente en la sociedad; tanto que incluso el Derecho Romano trata estos temas. El autor más importante de la época romana en relación a estos temas era **Galeno (S II d.C)**. Este autor estudió las enfermedades características de los oficios de la época. Además, también investigó la peligrosidad e determinadas actividades y propuso la adopción de medidas para evitar los daños de dicha peligrosidad.

Otro de los autores importantes de esta época es **Plinio**, que habla por primera vez del EPI, ya que diseña una mascarilla para evitar la respiración de polvos metálicos.

En la **Baja Edad Media** sólo se hace referencia al descanso dominical (para evitar el cansancio de los trabajadores), referencia al trabajo de los niños y prohibición del trabajo femenino (aunque, en cuanto a esta última prohibición, se piensa que era una medida discriminatoria y no protectora).

El cambio fundamental se produce en la **Edad Media** con la aparición de los **gremios**. En esta época había una enfermedad frecuente en los escribanos, que era la intoxicación por plomo y mercurio (que eran los componentes de las tintas).

Los gremios son la evolución de las sociedades de socorro mutuo (que a su vez eran la evolución de las cofradías). Aquí, en los diferentes Estatutos de cada gremio se recogían referencias a medidas preventivas básicas.

A finales de la Edad Media empiezan a recogerse las medidas en este tema preventivo, que son actuaciones dispersas (y no de manera sistemática y organizada).

**En 1778, Carlos III dicta un edicto** en el que se regula, entre otras cosas, la forma de montar los andamios, y las responsabilidades de los dueños de la obra. Ésto se produce debido a la importancia que cobran las obras, ya que en esta época de Carlos III se dio un gran furor constructivo.

Las **Leyes de Indias** eran disposiciones dirigidas a tutelas a los Indios en los abusos que sufrían por parte de los españoles. En algunas de estas Leyes se procedió a regular las condiciones de seguridad en la ejecución de los trabajos.

Durante estos años, antes de que se produzca la Revolución Industrial, en Europa también se trataban estos temas. Los **autores europeos más importantes en esta materia son:**

- **Paracelso:** Uno de los padres de la toxicología laboral. Este autor acuña el concepto de “dosis”; ya que este autor para curar a sus enfermos usaba venenos a dosis pequeñas. Este autor también estudió una serie de enfermedades profesionales de la época, sobre todo estudió enfermedades pulmonares.
- **Agrícola:** También recoge los riesgos de la industria minera.
- **Bernardini Ramazzini:** Médico que publicó un libro titulado “Tratado de las enfermedades de los artesanos”. Éste es el primer texto donde aparece por primera vez el término “higiene industrial”; y está considerado el primer tratado científico.

**Con la Revolución Industrial** se dan una serie de cambios. Los medios de producción cambian de propietarios, por lo que se disocian capital y trabajo. En estos años, como consecuencia en la estructura del trabajo, se produce una gran explosión demográfica. Al mismo tiempo, en los centros industriales se necesitaba mano de obra, por lo que se produce el desplazamiento de la población.

Estamos en la época del liberalismo económico (Época de Adam Smith), no hay intervención del Estado a la hora de regular las condiciones de trabajo ya que rige el principio de libertad jurídica (“laissez faire, laissez passer”). Por tanto, se producen abusos por parte de los empresarios a los trabajadores; el empresario fija todas las reglas.

Las consecuencias que se derivan de todo esto son la explotación infantil y mano de obra poco tiempo de descanso, bajo salarios, etc.; lo que conlleva a la aparición de riesgos laborales, intoxicaciones, accidentes, enfermedades, etc.

La reacción que se produce ante esta situación es de lucha y de defensa. Una reacción particular de esta situación fue el ludismo (ataque a las máquinas).

Los movimientos sociales intentan conseguir que el Gobierno regule esas situaciones de abuso.

Las primeras normas que se dan en Europa en esta materia son las Leyes de Fábrica (**“Factory Act”**).

Una Factory Act de 1847 establece medidas de prevención y protección industrial; otras Factory Acts limitan la edad para trabajar, etc.

Lo mismo que hace el Reino Unido con las Factory Acts lo van haciendo el resto de los países europeos (el último de ellos, España).

La creación de la República de Weimar alemana y, sobre todo, la creación de la OIT, consolidan el Derecho del Trabajo como tal, ya que esta OIT va creando normas laborales (entre ellas las de seguridad y salud) que luego irán aplicando el resto de los países.

En España, el Ministerio de Trabajo se crea en 1920. En España se produce lo mismo que en el Reino Unido.

La primera Ley que aparece en España relativa al trabajo es la Ley BENOT (1873), que hablaba de la Seguridad y Salud en el trabajo, ya que prohibía el trabajo a los menores de 10 años en fábricas, talleres, fundiciones y minas. Esta Ley también limitaba la duración de la jornada en función de la edad y el género.

Aquí aparece el germen de la Inspección de Trabajo; aunque ésta no se crea en España hasta 1906. Pero el problema de esta Ley y las posteriores es que eran normas muy paternalistas y que se incumplían de manera sistemática.

En 1883 se crea, dentro del Gobierno, lo que se conoce como la Comisión de Reformas Sociales, organismo dedicado a promover la legislación de materia social. Con la aparición de esta Comisión empiezan a aparecer muchas normas.

El cambio fundamental se produce con el comienzo del siglo (1900), ya que se aprueba la Ley Dato (30/1/1900), que es la Ley de Accidentes de Trabajo. Mediante esta Ley se introduce en España la teoría de la responsabilidad objetiva empresarial. La Ley Dato se desarrolla en un Reglamento de 28 de Julio de 1900. Además, en esta Ley Dato se establecen, también, las bases del seguro de accidentes (precisamente para hacer frente a esa responsabilidad objetiva empresarial). Aunque cabe destacar que este seguro era de carácter voluntario para el empresario.

En esta Ley aparece por primera vez la expresión “seguridad e higiene en el trabajo”, que era tratada en 5 artículos.

### NOTAS CARACTERÍSTICAS DE ESTA LEY DATO:

- La prevención de los AT se estableció como una obligación legal exigible a los patronos.
- Deber de los patronos de emplear todas las medidas de seguridad posibles para sus empleados.
- Se declaran como faltas de previsión el empleo de máquinas en mal estado, la ejecución de una obra o trabajo con personal o medios inadecuados, y el utilizar personal inepto en obras peligrosas.
- Las faltas de previsión van a ser objeto de responsabilidad Administrativa, Civil y Penal.
- En esta Ley se crea el parte de lesiones y el parte de autos; y se sientan las bases del sistema de notificación de accidentes que tenemos hoy en día.
- Se sientan las bases del sistema estadístico que tenemos hoy en día, ya que el Gobierno se comprometió a publicar las estadísticas de AT y EP.

En 1900 hay una norma técnica muy importante: la Real Orden de 2 de agosto de 1900, que es el catálogo de mecanismos preventivos y AT. Este catálogo marca el arranque de la legislación española de prevención de riesgos desde un punto de vista técnico. Esta Real orden no está derogada expresamente, aunque sí es cierto que se ha quedado desfasada.

Aunque la legislación laboral, la legislación de Seguridad Social y la legislación laboral tienen puntos en común, cada una cobra su propia autonomía.

El cambio fundamental en materia de seguridad e higiene se produce a partir de 1940, ya que en este año se aprueba el **Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Éste es un Código General que tiene la peculiaridad de que su Art. 7 ha estado vigente hasta el 2004.

En 1970 aparece el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que después se convertirá en el actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En 1971 se aprueba la **Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo** que deroga al antiguo Reglamento, menos a su Art. 7, como ya se ha dicho. Esta Ordenanza se fue quedando obsoleta ya que no se desarrolló, como se tenía previsto.

El cambio en el que estamos hoy en día es importante, y su punto de partida se produce en 1986. En este año, España se incorpora a la UE, lo que supone la diferencia desde el punto de vista legislativo.

**La aportación americana** vino de la mano de la **Escuela Americana de Accidentes de Trabajo** y, además, son importantes los avances técnicos que provienen de los EE.UU.

**Los Valores Límite Umbrales (TLV)** vienen también de la Escuela Americana. Uno de los Autores más importantes de esta escuela fue **Heindrich**, que parte de la base de hacer hincapié en los aspectos económicos de la Seguridad en el Trabajo (se usaban los ahorros económicos para convencer a los empresarios de que eran importantes las medidas de seguridad). Este autor valoraba los AT como pérdidas económicas. De hecho, la teoría de este autor se denominó “Control Total de Pérdidas”, y consistía en aplicar a la seguridad las técnicas de gestión de administración empresarial.

Los accidentes blancos, decía este autor, que son aquellos que no generan lesiones personales, pero sí generan pérdidas económicas (daños materiales).

Un autor importante también perteneciente a esta escuela fue **Bird** (discípulo de Heindrich), que decía que por cada accidente mortal se producen 29 accidentes con lesiones y 300 accidentes blancos.

**En cuanto al cambio que se produce en 1986** nos obliga a realizar cambios en la legislación, ya que la UE pretende armonizar las legislaciones de los países pertenecientes a la misma. Para ello, se utilizan las Directivas Comunitarias.

Además, en el año 86, con el **Acta Única Europea**, se modifica el Tratado de Roma de 1957. Con esta modificación, se suprime la posibilidad de vetar las directivas.

La **Directiva Marco 89/391** relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se incorpora al ordenamiento jurídico español a través de la **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**.

En materia de directivas se produce el **efecto cereza**; es decir, a partir de una directiva se producen varias directivas derivadas (ejemplo: cuando se mete la mano en una bolsa de cerezas nunca sale una sola, siempre salen varias).

## **2. LEY 31/95 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Esta Ley busca armonizar la normativa interna con la normativa comunitaria, a través de la transposición de las directivas comunitarias.

Con esta Ley se pretende aglutinar la normativa interna, que hasta la aparición de esta Ley era dispersa y confusa.

Además, con la Ley de Prevención se crean, dentro de la empresa, unos órganos específicos encargados de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

Con la Ley de Prevención aparecen los representantes especializados (= delegados de prevención); que son una nueva forma de participación de los trabajadores.

### **EN EXAMEN SIEMPRE CAE: DIFERENCIA ENTRE DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN:**

Los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN** son una figura nueva que refuerza la idea de la participación de los trabajadores y empresarios en los temas preventivos. Van a ser

representantes de trabajadores especializados en materia preventiva. Se regulan en el Art. 33 y siguientes de la LPRL.

Los **SERVICIOS DE PREVENCIÓN** son las formas que usa el empresario para hacer prevención en la empresa. Están regulados en el Capítulo IV de la LPRL).

En la Ley de Prevención se recogen más derechos de los trabajadores que obligaciones, ya que los protagonistas son los trabajadores, y todo en esta Ley gira en torno a la figura de ellos.

Las obligaciones de los empresarios según esta Ley, son básicamente **obligaciones de prevención** (en sentido de planificación de la prevención) y no obligaciones de protección.

Todas las personas implicadas tienen **responsabilidad general**, aunque el empresario siempre es el responsable principal. Esta responsabilidad va a hacer, en cierta medida, que mejore la seguridad y salud en el trabajo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de cambio de la sociedad en cuanto a estos temas, mucho más mejorará la seguridad y salud en el trabajo.

Cabe destacar que los trabajadores deben hacerse responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero deben exigir también responsabilidad.

Los agentes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales) también tienen responsabilidad en pro de la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La **participación** es un medio de garantizar la implicación de los trabajadores en materia preventiva. El actor principal en la obra es el trabajador, por lo que hay que dejarle participar en los temas de seguridad y salud en el trabajo. El mecanismo principal que la Ley da al trabajador para que participe en este tema es el delegado de personal, aunque existen otros mecanismos.

Cuanto mayor sea la implicación del trabajador en estos temas, mejor será la seguridad y salud en el trabajo. Esta filosofía de la implicación de todos los trabajadores en materia de prevención será, seguramente, la filosofía imperante en los próximos años (en el futuro).

Hasta el año 95 la prevención se aplicaba, fundamentalmente, a los trabajadores por cuenta ajena; pero, a partir del año 95, la LPRL tiene un **ámbito de aplicación universal** (por ejemplo: se aplica a los funcionarios, al personal estatutario, a los autónomos, etc.).

## **CAPÍTULO I: Objetivo, ámbito de aplicación y definiciones**

**A. OBJETO DE LA NORMA (Art. 1):** Promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Esta Ley (y todas sus normas reglamentarias) tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, lo que significa que los niveles de protección que establece la LPRL no pueden ser reducidos.

**B. ÁMBITO DE APLICACIÓN (Art. 3):**

- a. Relaciones laborales.
- b. Relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- c. Socios trabajadores de cooperativas.
- d. Otros:
  - i. Voluntariado (Ley 6/96).
  - ii. Los trabajos temporales de colaboración social en beneficio de la comunidad.

**a) Exclusión absoluta (Art. 3.4 de la LPRL):** No se aplica la LPRL a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Ésto es así debido al lugar donde se realiza este tipo de prestación. El domicilio, según la Constitución Española, es inviolable, por lo que la Inspección de Trabajo no podría visitar el domicilio cuando le de la gana. Eso sí, realizando este tipo de trabajo también se está expuesto a una serie de riesgos.

Pero este Artículo también dice: “No obstante de 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”.

**b) Inclusiones relativas, matizadas:**

- Centros y establecimientos militares (con las peculiaridades previstas en su normativa).
- Determinadas labores en prisiones (con adaptación a las peculiaridades de la tarea).

**c) En el Art. 3.2 de la LPRL se recogen exclusiones que realmente no son tales,** ya que estas categorías que a continuación se detallan sólo quedan excluidas cuando realicen determinadas labores (por ejemplo: a un policía se le aplica la normativa de prevención salvo en determinadas actividades intrínsecas a su profesión, como la intervención en un atraco por banda armada, por ejemplo):

- Actividades en el ámbito de la función pública de policía, seguridad y resguardo aduanero (futura aprobación normativa específica protección seguridad y salud... G.C.).
- Personal operativo de protección civil, y peritos forenses en casos de grave riesgos, catástrofe o calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil: Ésto es así porque en virtud de una Ley de 2006 se incluye este supuesto, que antes de dicha modificación estaba excluido. Esta modificación se produce porque el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas condenó a España en 2006 por la exclusión de este colectivo, lo que suponía una mala transposición de la

Directiva Marco 89/391 Europea donde se establecía la regulación de estos supuestos.

Por lo tanto, las actividades que quedarían excluidas de las Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil serían actividades en situaciones de guerra, actividades como las desactivaciones de bombas, etc.

#### **d) Inclusiones parciales, “Supuestos especiales”:**

**Trabajadores Autónomos:** Son sujetos de derechos y obligaciones en materia preventiva.

La **Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Autónomo**, le reconoce a este colectivo nuevos derechos, y establece como novedad más importante la creación del “trabajador autónomo económicamente dependiente”, que es un “trabajador que realiza una actividad económica y profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales” (**Art. 11 de la Ley 20/2007**).

A estos trabajadores se les reconoce:

- Derechos profesionales (Art. 4.3e): Derecho a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.
- Deberes profesionales básicos (Art. 5b): Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley y los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.
- Prevención de Riesgos Laborales (Art. 8):
  - Papel activo de las Administraciones Públicas:
  - Promoción de la prevención.
  - Asesoramiento técnico.
  - Control y vigilancia del cumplimiento de la normativa.
  - Formación.
  - Deberes de los TA (Trabajadores Autónomos) de cooperación, información e instrucción (la coordinación está regulada en el Art. 24 de la LPRL y en un RD de 2004):
    - Cuando en un mismo centro de trabajo coincidan con trabajadores de otras empresas.
    - Cuando ejecuten su actividad en los centros de trabajo de las empresas contratantes.

**El Art. 8 del Estatuto del TA** sigue estableciendo las siguientes **obligaciones**:

- Las empresas que contraten con TA su propia actividad o servicio y éste se preste en su propio centro de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales por parte de aquéllos.

- Cuando los TA operen con productos o útiles de la empresa contratante fuera de su centro de trabajo, ésta será responsable de informar sobre su utilización y manipulación en los términos previstos en el último párrafo del Art. 41 de la LPRL.



- Derecho del Trabajador Autónomo a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grande e inminente para su vida o salud (Art. 21 de la LPRL).

**Fabricantes, importadores y suministradores:** Responden de la seguridad de la maquinaria, equipos, productos y útiles destinados al proceso productivo (**Art. 41 de la LPRL**): Aquí, lo principal es la **seguridad en los productos**. A través de esta normativa y de la normativa de política social se protege al trabajador.

## **CAPÍTULO VI (art. 41)**

Algunas de las **normas más relevantes** en materia de seguridad en los productos son:

- **LEY 21/92 DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.**
- **RD 1495/86 de Seguridad en Máquinas.**
- **RD 363/95 de Sustancias Peligrosas.**
- **RD de 1992 sobre comercialización de EPIs.**
- **Normativa comunitaria relacionada con la seguridad en el producto, Normas EN, UNE...**
- En Octubre de 2008 se ha aprobado el **RD 1644/2008 del 10 de Octubre** por el que se establecen las normas para la comercialización puesta en servicio de las máquinas.

Específicamente, el **Art. 414 de la LPRL** establece las siguientes **obligaciones** para los fabricantes, importadores y suministradores:

- a) Asegurar que la maquinaria, equipos, productos, útiles de trabajo, etc., no constituyen una fuente de peligro para el trabajador siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma, y para los fines recomendados por ellos.
- b) Obligados a suministrar la información que indique la forma correcta de utilización para los trabajadores, así como las medidas preventivas adicionales que deban adoptarse y los riesgos laborales que conlleva tanto su uso normal como su manipulación o empleo inadecuado. Toda esta información se recoge en el manual de instrucciones.
- c) Con carácter general, “todos” deberán proporcionar a los empresarios y éstos recabar de aquéllos la información necesaria para que la utilización se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores... y para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

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.

**Cabe destacar, por último:**

- Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo tienen, concretamente, las siguientes obligaciones:
- Envasar y etiquetar dichos productos y sustancias de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad.
- Identificar claramente su contenido.

- Especificar los riesgos para la seguridad o salud e los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.
- Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores (EPIs) tienen las siguientes obligaciones:
  - Asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y forma recomendada por ellos.
  - 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 uso y mantenimiento.

### **C) DEFINICIONES (Art. 4):**

Se define: Prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo, equipo de trabajo (EPI), condición de trabajo, riesgo grave e inminente...

En toda la normativa de prevención siempre va a haber algún artículo que se refiera a las definiciones. Ésto es así para evitar que se produzcan diferencias o dudas interpretativas, ya que toda la normativa de prevención proviene de la transposición de normas comunitarias.

## **CAPÍTULO II: Política en materia de prevención de riesgos para proveer la seguridad y salud en el trabajo (Art. 5 a 13 de la LPRL).**

**El objetivo de la política** es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Con “política” nos referimos a la actuación de las Administraciones Públicas en esta materia. El **Art. 40.2 de la CE** (recogido en el Capítulo III: “De los principios rectores de la política social y económica”) dice: “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Los **instrumentos** para lograr esto son:

- Actuaciones normativas
- Actuaciones administrativas coordinadas
- Cooperación entre administraciones
- Participación de agentes sociales
- Formación preventiva
- Fomento de la prevención

El resumen de todas estas actuaciones sería:

1. **Legislar** (elaborar normas en materia preventiva)
2. **Actuar** a nivel administrativo, bajo los principios de:
  - a) **Eficacia y Coordinación**
  - b) **Participación**

- a) **Eficacia y coordinación:** Las Administraciones competentes deberán actuar coordinadamente. La LPRL determina que estas Administraciones son:
- La Administración Central: La LPRL establece las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral (Art. 7 de la LPRL), en materia sanitaria (Art. 10 de la LPRL), en materia de industria (Art. 11 de la LPRL) e incluso en materia educativa (Art. 5.2 de la LPRL).
  - La Administración Autonómica.
  - La Administración Local: Éstas pueden tener competencia en materias como construcción, evacuación, aforos...

**Deben actuar coordinadamente:**

- Administración laboral (art. 7 LPRL)
- Administración sanitaria (art. 10 LPRL)
- Administración industrial (art. 11 LPRL)
- Administración educativa (art. 5.2 LPRL)

Actualmente existen problemas de descoordinación entre las Administraciones Públicas. Por ejemplo: deberían implantarse nuevos métodos de reconocimiento de EP. Para ello, sería necesario que la Administración Laboral y la Administración Sanitaria se coordinasen.

Lógicamente, la Administración más relevante en estos temas es la Laboral; y sus **actuaciones en esta materia son (art. 7 LPRL).**

**Art. 40.2 CE:** El **Estado velará** especialmente por la salvaguardia de los **derechos** económicos y sociales de los **trabajadores** españoles en el extranjero, y orientará su política hacia su retorno. Esto se consigue con la:

- Actividad normativa (art. 6 LPRL)
- Actividad de promoción y asesoramiento (art. 8 LPRL)
- Actividad de Vigilancia y Control (art. 9 LPRL)
- Y con la actividad sancionadora

El **Art. 6 de la LPRL** recoge las actuaciones normativas:

- Requisitos mínimos de las condiciones de trabajo.
- Limitaciones y prohibiciones a agentes que entrañen peligrosidad.
- Adiestramiento y formación.
- Procedimientos de evaluación de riesgos.
- Modalidades, funcionamiento y control de los servicios de prevención.
- Condiciones de trabajo y prevención en trabajos peligrosos.
- Procedimientos de calificación de enfermedades y comunicación e información a la autoridad competente.
- Etc.

Esta normativa no es estanca, ya que irá cambiando tal y como dice el Art. 6.2 de la LPRL: "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".

**Art. 8 LPRL.** Trata sobre el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)**.

### ¿Qué es?

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.

### Funciones:

- **Asistencia técnica:** Su labor consiste, fundamentalmente, en el asesoramiento a organizaciones empresariales y sindicales, a empresas, trabajadores, sobre temas preventivos.
- **Funciones de información y divulgación:** Para realizar estas funciones elabora libros, folletos, organiza cursos, colabora en esta labor de información con organismos internacionales como la OIT, envía programas de ayuda al tercer mundo (sobretudo a Sudamérica, debido a la facilidad de la lengua, etc.).
- **Actividades formativas:** Formación tanto básica como especializada.
- **Investigación:** Desarrolla diferentes proyectos y programas de investigación, colaboración con distintas entidades y organismos, tanto nacionales como internacionales.
- **Actividades relacionadas con el ensayo y certificación de EPIs y máquinas.**

### Estructura orgánica:

- **Órganos centrales**
  - Dirección del INSHT: Concepción Linaza Pascual
  - Consejo General: Aquí están representados la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
  - Sede Central: Madrid
- **Centros Territoriales:**
  - Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (Madrid)
  - Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona)
  - Centro Nacional de Verificación de Maquinarias (País Vasco)
  - Centro Nacional de Medios de Protección (Sevilla)

Las CCAA también tienen sus propios organismos. En Galicia, por ejemplo, mediante una Ley de 30 de Octubre de 2007 se acaba de crear el Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

Los **Centros Territoriales del Instituto** se encontraban en cada capital de provincia; y se les llamó, en principio, Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se les llamó así porque, en un principio, eran pequeños y estaban situados en pisos, bajo, etc.

A las CCAA que tenían competencias en Seguridad e Higiene se les transfirió estos Gabinetes y, en este proceso de traspaso de competencias, medios y personal, también se cambió el nombre de Gabinete por el de Centro Provincial (Territorial), y pasan a ubicarse en lugares más amplios. Hoy en día los Centros Provinciales dependen de la CCAA.

En el caso gallego, estos Centros Provinciales pasaron a depender orgánicamente de la Consellería de Trabajo, y funcionalmente pasaron a depender de la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

### **El Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral**

El cambio fundamental en este tema se produce este año, con la aparición de la **Ley gallega 14/2007**, por la que se crea y regula el **INSTITUTO GALEGO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL**.

Este Instituto Galego ya existió anteriormente, aunque tuvo una vida muy corta al producirse el cambio de Gobierno. El actual Instituto Galego tiene muchas similitudes con el modelo vasco.

El Instituto Galego es un **órgano técnico en materia de prevención de riesgos laborales** que tiene los siguientes como finalidad principal la **gestión y coordinación** de las políticas en materia de prevención de riesgos que establezcan los poderes públicos de la CCAA, para la mejora de las condiciones de trabajo con el objeto de eliminar o reducir en el origen los riesgos inherentes al trabajo. Para conseguir su finalidad, el Instituto Galego desarrolla las siguientes acciones:

- Información, formación, divulgación...
- Asesoramiento y control de las acciones técnico – preventivas (sin perjuicio de las funciones de la Inspección de Trabajo).
- Asistencia técnica.
- Coordinación de departamentos de la Administración Autonómica.
- Fomento de la prevención.

**Funciones** que específicamente va a realizar el Instituto Galego:

- Analizar e investigar causas y factores de riesgos, de AT y EP.
- Elaborar y difundir informes y datos estadísticos.
- Elaborar, promover y desarrollar programas de investigación.
- Asesorar técnicamente para la elaboración y reforma de la normativa preventiva en materia de seguridad y salud.
- Planes y cursos de formación.
- Prestar colaboración, asesoramiento técnico y coordinación a la Autoridad Laboral, ITSS, y demás autoridades.
- Apoyar y promover actividades formativas en materia preventiva desarrolladas por los empresarios y sindicatos.
- Estudiar y vigilar las condiciones de trabajo nocivas.
- Programar y realizar controles, tanto generales como sectoriales.
- Realizar estudios e informes sobre puestos, locales, centros de trabajo, materias primas, etc.
- Asesorar y evaluar el funcionamiento de los órganos técnicos de las empresas, en materia de seguridad y salud (aquí se refiere a asesorar a los órganos de prevención propios de las empresas).
- Efectuar informes técnicos para la acreditación de los Servicios de Prevención ajenos.
- Colaborar con las Consellerías competentes en materia de seguridad y salud, etc.
- Coordinarse con los organismos de la Administración Central, Autonómica, Inspección de Trabajo, órganos judiciales, etc.

- Llevar a cabo cuantas otras funciones sean necesarias para el cumplimiento de los fines de la prevención y promoción de la seguridad y salud.

La **estructura orgánica** del Instituto Galego está compuesta por dos **órganos centrales**:

- **Dirección.**
- **Comisión de Gobierno:** Estará compuesta por 12 miembros → 1 (director) + 5 (representantes de la Administración, de los cuales algunos estarán en función del Cargo); y 6 (3 + 3) representantes de los agentes sociales.

Su ámbito de aplicación es la CCAA; es decir, Galicia (trabajadores, empresas y organismos gallegos; e incluso se podría decir que podría aplicársele al trabajador autónomo).

Los órganos de ámbito territorial provincial asumirán las funciones actuales de los Centros Provinciales de Seguridade e Saúde Laboral. Ésto significa que los Centros Provinciales pasan ahora a depender del Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

### **Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral**

Se regula a la par del Instituto Galego. El Consello es un órgano de participación y asesoramiento de la Administración de la Xunta y de todos los agentes implicados en la prevención de riesgos laborales (a nivel nacional, estas funciones las realiza la Comisión Nacional).

El Consello Galego es la vía de participación del empresario y de los trabajadores, a través de sus organizaciones 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 del personal trabajador. Sus **funciones** son:

- **De carácter consultivo y de participación**
- **De control, impulso y propuesta**

La **composición** del Consello Galego es:

- 18 vocales:
- 6 en representación de la Administración (algunos de ellos estarán en función del cargo).
- 6 en representación de los agentes económicos.
- 6 en representación de los agentes sociales.
- Grupos de trabajo, que se podrán constituir dentro del Consello Galego.
- Comités Provinciales de Seguridad y Salud Laboral, a expensas de lo que establezca el Reglamento del Instituto Galego, Reglamento cuya creación será un tema fundamental (es decir, realmente no se sabe qué va a pasar con estos Comités Provinciales).

c) **Actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales:** Esto se lleva a cabo por la:

### **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (Art. 9 de la LPRL y 3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y SS)**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un órgano que se crea en 1906, y que se encarga de la vigilancia del cumplimiento de todas las normas (reglamentarias, legales y pactadas) en materia de prevención de riesgos laborales.

Las **funciones** de la Inspección de Trabajo son (**art. 9 LPRL y 3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y SS**):

- a) **Vigilar** el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que inciden 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 (**la inspección no sanciona, sino que pone en marcha el mecanismo administrativo sancionador, levantando el acta de infracción**). Dicha propuesta de infracción vendrá recogida en el Acta de la Inspección de Trabajo.

El **libro de visitas** tiene que existir en todos los centros de trabajo, y tiene que estar autorizado por la Inspección de Trabajo, ya que después de que ésta visite un centro de trabajo, hará una anotación de su visita en dicho libro.

- 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.
- d) **Informar** a la autoridad laboral sobre los AT mortales, muy graves o graves (éstos en el plazo de 24 horas), y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como las EP en las que concurran dichas calificaciones y, en general, en los supuestos que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

Se trata de intentar averiguar las causas para determinar si se ha producido o no alguna infracción 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 LPRL.
- f) Ordenar la paralización inmediata de los trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores (esta función está desarrollada en el **Art. 44 de la LPRL**).

La Inspección de Trabajo también tiene la función de dar la oportunidad al empresario de corregir los errores en materia de prevención en un determinado periodo de tiempo.

Cabe destacar que los Inspectores de Trabajo pueden proponer el recargo de prestaciones económicas en caso de AT y EP por falta de medidas de prevención y de protección.

El **Art. 9.2 y .3 de la LPRL** nos dice que van a prestar colaboración pericial y asistencia técnica a la Inspección de Trabajo, a nivel nacional los técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y a nivel de la CCAA gallega serán los

técnicos de los Centros Provinciales de Seguridad y Salud Laboral (del Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral).

Los **técnicos habilitados** son funcionarios de los Centros Provinciales de Seguridad y Salud Laboral que podrán realizar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo. **Los técnicos NO SON INSPECCIÓN DE TRABAJO**, pero su existencia sí supone abrir el campo de personas dedicadas a esta materia; aunque bien es cierto que estos técnicos **no pueden levantar acta de infracción**, sino que únicamente podrán remitir un informe de los hechos comprobados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de que la Inspección levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera (este informe lo harán los técnicos siempre que deduzcan la existencia de infracción y siempre mediando el incumplimiento de previo requerimiento. Si avisan al empresario de las reformas que debe realizar y éste no las hace, se lo dirán a la Inspección de Trabajo).

Estos hechos comprobados, estos informes de los técnicos habilitados gozarán de “presunción de certeza”.

Los técnicos habilitados tienen determinados reglamentariamente los servicios de guardias.

**d) Actividad o Función Sancionadora (LISOS y Capítulo VII de la LPRL):** La facultad de sancionar corresponde a la Administración laboral, y no a la Inspección de trabajo. (¡¡¡EXAMEN!!! NO CONFUNDIR LA FUNCIÓN DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CON LA FUNCIÓN SANCIONADORA DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL).

**ACTIVIDAD NORMATIVA (ART. 6 LPRL). PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS AGENTES SOCIALES:** Los agentes sociales, a través de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, participan en la política institucional. Para ello, se crea la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** (regulada en el artículo 13 LPRL). Ésta es un órgano colegiado y asesor de las Administraciones Públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. 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.

Adscrita a esta Comisión Nacional se crea una Fundación con la finalidad de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las PYMEs (esta Fundación está regulada en la Disposición Adicional 5ª de la LPRL).



## DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LPRL (Legislación en materia de Prevención)

**RD 39/1997, de 17 de enero, reglamento de los servicios de prevención:** Tiene una aplicación general, por ello es la segunda norma más relevante después de la LPRL. Este RD desarrolla, fundamentalmente, el Capítulo IV de la LPRL (que trata sobre los “Servicios de Prevención”). Este Reglamento está dedicado a:

- Plan de prevención
- Integración de la prevención en la empresa
- Evaluación de riesgos
- Planificación de la actividad preventiva
- Servicios de Prevención

## **RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (MUY IMPORTANTE):**

La **SEÑALIZACIÓN** es un conjunto de estímulos que condicionan la actuación de la persona que los recibe frente a circunstancias que se pretenden resaltar.

La **señalización de seguridad y salud en el trabajo** es un sistema que proporciona información referida a un objeto, actividad o situación determinada, que proporciona una indicación o una obligación relativa a la seguridad y salud en el trabajo, mediante una señal luminosa, acústica o visual, una comunicación verbal o una señal gestual.

Los **principios básicos de la señalización son:**

- Atraer la atención de quien la recibe
- Dar a conocer el mensaje con suficiente antelación
- Ser suficientemente clara y de interpretación única
- Posibilidad real en la práctica de cumplir lo indicado

La señalización facilita la información, llama la atención sobre riesgos, prohibiciones u obligaciones; alerta, facilita la localización, orienta o guía a los trabajadores.

La señalización resulta eficaz como técnica de seguridad, pero por si misma no elimina el riesgos. Por ello, la señalización **no es una medida sustitutoria** a las obligaciones empresariales de eliminar o reducir el riesgo y proteger frente a él; pues la señalización sólo **es una medida complementaria**.

**Este RD** establece los requisitos que el empresario debe cumplir en materia de seguridad y salud; **aplicándose**, de manera general, **a todos los lugares de trabajo** (aunque hay determinados lugares a los que se les aplica una normativa específica).

### **¿Qué se debe señalar?**

- El acceso a zonas o locales que requieran la utilización de EPIs
- Zonas o locales que requieran de personal autorizado para su acceso (advertencia de peligro...prohibición...)
- Señalización que permita conocer situaciones de emergencia y/o protección
- Señalización de los equipos de lucha contra incendios
- Cualquier otra situación que lo requiera

## COLORES

Los **colores** de seguridad (amarillo, naranja, verde, rojo y azul) y los colores de contraste (violeta, blanco, gris y negro), en lo posible, **deben ser aplicados** de esta forma (ésto no es muy importante):

- En los objetos mismos.
- En zonas o franjas sobre paredes, pisos, etc.; para indicar los objetos y obstáculos.
- Sobre paredes, pisos, etc.; para delatar la presencia del objeto u obstáculo de manera que resulte un contraste con el pintado de la pared.

**ROJO (color excitante)**: Es el color básico para denotar peligro o para indicar alto inmediato. Se simbolizará la prevención de incendio y, por lo mismo, servirá para identificar los equipos de prevención de éstos. Su color de contraste será siempre el blanco. Se utilizará para identificar los siguientes elementos:

- Prohibición
- Avisos peligrosos
- Luces y banderas (en construcciones)
- Recipientes de seguridad (materiales peligrosos)
- Dispositivos de emergencia
- Equipo contra incendio

**AMARILLO (alegra y estimula)**: Es el color de más alta visibilidad y será el color para indicar la necesidad de tener precaución, pues estos riesgos deben ser captados fácilmente. Se combina con el negro cuando se quiere llamar la atención de forma más decidida. El amarillo se utilizará en:

- Letreros de precaución (riesgos físicos y prácticas inseguras)
- Equipo en movimiento (transporte pesado y construcción)
- Obstrucciones y proyecciones (columnas, pilares vigas, fajas rotativas)
- Espacios libres, pasillos, huella y contrahuella de escaleras

Un ejemplo es la Señal complementaria de riesgos permanente:



Esta combinación de amarillo y franjas negras se utiliza en:

- Barreras
- Bordes de fosas no protegidas
- Plataformas de carga y descarga
- Dispositivos de sujeción
- Partes salientes de instalaciones en general

**AZUL (sensación de frío)**: Es el color básico para simbolizar la prevención, y su función principal es indicar que se deben tomar precauciones en la labor que se debe realizar. Se utilizará en:

- Avisos
- Barreras
- Señales

- Banderas

**VERDE (descanso y fresco):** Es el color básico para simbolizar la seguridad, y se aplicará en estos casos:

- Botiquines de primeros auxilios
- Dispositivos de seguridad
- Camillas
- Tableros para avisos de seguridad
- Botones de arranque de equipos

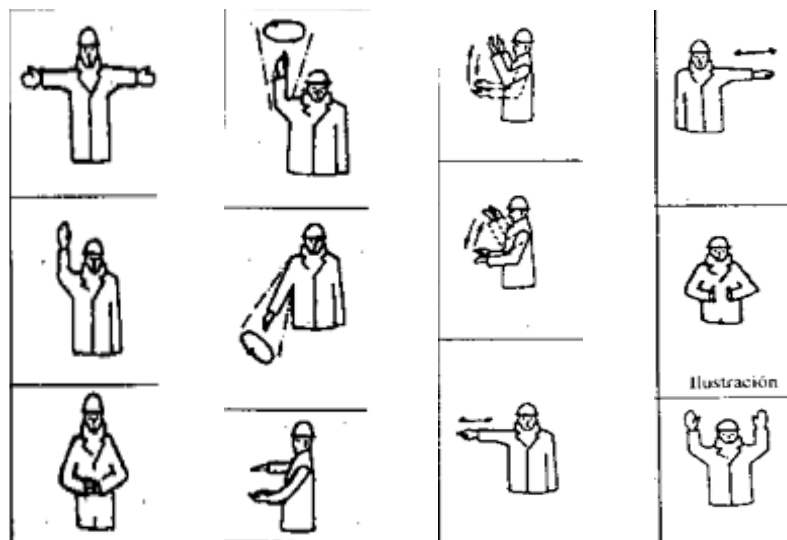
**VIOLETA:** Es el color básico para señalar riesgos de radiación y usualmente se utiliza combinado con el amarillo. Se aplica en:

- Almacenamiento de material radiactivo
- Entierros de material radiactivo
- Recipientes de desecho
- Equipo contaminado
- Equipo de producción radiactiva

### Clasificación de las señales

Las señales se clasifican en función del sentido por el que se perciben:

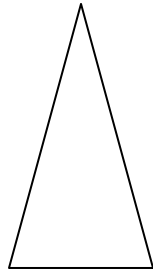
- **Olfativas.**
- **Táctiles:** Cabe destacar un tipo de señales táctiles que hay en las aceras, pues la baldosa de la acera, cuando se llega al paso de peatones, es diferente del resto de baldosas (ésta no es una medida de seguridad en el trabajo, pero sí es interesante desatacar esta señalización para ciegos).
- **Visuales:** La mayoría; como luminosas. Destacamos las señales gestuales:



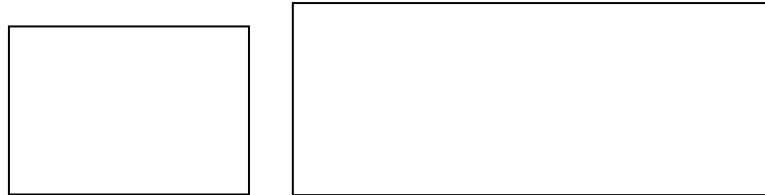
- **Auditivas:** Señales acústicas, comunicaciones verbales.

### **Forma de la señal**

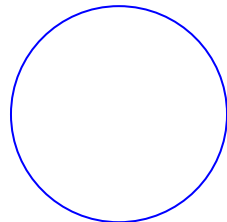
**Precaución:** Advierte de un peligro (el fondo será de color amarillo, que también es el color del peligro).



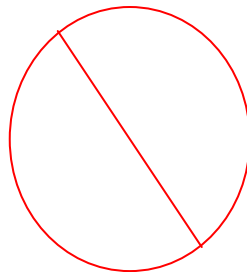
**Información:** Proporcionan la información general. Estas figuras estarán combinadas normalmente con el color verde y rojo.



**Obligación:** Prescribe una acción determinada.



**Prohibición:** Prohíbe una acción susceptible de provocar riesgos.



## Colores de contraste en los paneles

COLORES DE SEGURIDAD	COLORES DE CONTRASTE
Rojo	Blanco
Amarillo	Negro
Azul	Blanco
Verde	Blanco

## Señales en forma de panel

Se atenderá a su **forma, color y pictograma** (serán los más sencillos posibles, evitando detalles inútiles para su comprensión)

### Requisitos de utilización

- A una altura y posición apropiada, en relación al ángulo visual
- El lugar del emplazamiento estará bien iluminado, será accesible y fácilmente visible
- Para no disminuir la eficacia de la señalización no se utilizarán demasiadas señales próximas entre sí

No por utilizar señales se evita el riesgo, hay que tomar otras medidas para reducirlo (EPI'S)

### Figuras geométricas

Se utilizarán según el tipo de señal de que se trate. Serán circulares para las de obligación (azul) y prohibición (rojo), triangulares para las de precaución (amarillo), y cuadradas y rectangulares para las de información (verde y rojo).

## Señales en forma de panel. Tipos.

Las señales en forma de panel son las más relevantes en materia de seguridad en el trabajo. Los **tipos** de señales en forma de panel son:

**Señales de obligación:** Obligan a un determinado comportamiento. Son muy utilizadas para indicar área o puestos e trabajo donde se requiere utilizar EPIs.



**Señales de prohibición:** Cuando por legislación, reglamentación o condición de efecto nocivo comprobado se prohíbe un comportamiento.



**Señales de advertencia:** Para advertir sobre la presencia de un peligro ante un determinado comportamiento.



Hay una excepción, y es la última señal con el pictograma del aspa, la cruz de San Andrés, la cuál no tiene fondo amarillo, sino naranja.

El RD 681/2003, de 12 de Junio, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo, introdujo una nueva señal de advertencia, la **señal de atmósferas explosivas:**



**Señales de información:** Nos informan sobre aspectos varios, sobre **salvamento** y sobre **equipos contra incendios**.

**Señales de lucha contra incendios:**



**Señales de salvamento o socorro:**



**Señales gestuales:** El siguiente esquema queda claro.



#### **Anexo VI. Señales gestuales.**

- La señal gestual deberá ser precisa, simple, amplia, fácil de realizar y comprender. Distinguible.
- La utilización de los dos brazos al mismo tiempo se hará de forma simétrica y para una sola señal gestual.
- La persona que emite las señales se denomina “encargado de las señales”, que dará las instrucciones de maniobra al destinatario que se denomina “operador”.
- El encargado de las señales deberá ser fácilmente reconocido por el operador, y llevará uno o varios elementos de identificación apropiados, tales como chaqueta, manguitos, brazalete, casco y, cuando sea preciso, raquetas.
- Estos elementos de identificación serán de colores vivos y serán utilizados exclusivamente por el encargado de las señales.

#### **Anexo IV. Señales luminosas.**

La luz provocada por la señal deberá generar un contraste luminoso adecuado y apropiado con respecto a su entorno. Su intensidad deberá asegurar su percepción, sin deslumbrar.

Si un dispositivo puede emitir la señal tanto continua como intermitente, la señal intermitente se utilizará para indicar con respecto a la señal **continua un mayor grado de peligro** o una **mayor urgencia** de la acción requerida.

#### **Anexo IV. Señales acústicas.**

1. La señal acústica deberá tener un nivel sonoro superior al nivel de ruido ambiental, de forma que sea claramente audible, sin llegar a ser excesivamente molesto. No deberá utilizarse una señal acústica cuando el ruido ambiental sea demasiado intenso.

2. El tono de la señal acústica o, cuando se trate de señales intermitentes, la duración, intervalo y agrupación de los impulsos, deberá permitir su correcta identificación y clara distinción frente a otras señales acústicas o ruidos ambientales.



No deberán utilizarse dos señales acústicas simultáneamente.

3. Si un dispositivo puede emitir señales acústicas con un tono o intensidad variables o intermitentes, o con un tono o intensidad continuos, se utilizarán las primeras para indicar, por contraste con las segundas, un mayor grado de peligro o una mayor urgencia de la acción requerida.

El sonido de una señal de evacuación deberá ser continuo.

#### **Anexo V. Comunicaciones verbales.**

- Los mensajes verbales serán cortos, simples y tan claros como sea posible.
- La comunicación verbal puede ser directa (voz humana) o indirecta (voz humana o sintética difundida por medio apropiado).
- Las personas deberán conocer bien el lenguaje utilizado.
- Será un complemento de las Gestuales.

#### **Aspectos importantes**

- Los colores tienen aplicación práctica porque a través de ellos se logran:
  - Aumentar la producción
  - Mejorar la eficiencia de los trabajadores
  - Reducir tiempos de respuesta
  - Mejorar anímicamente a las personas
  - “Reducir los accidentes”

La ciencia y la técnica los utilizan para crear un medio ambiente agradable y cómodo  
El ser humano tiende a ser influenciado por los colores  
El color es energía y está presente en todas partes

El **Art. 6 de la LPRL** recoge las actuaciones normativas:

- Requisitos mínimos de las condiciones de trabajo.
- Limitaciones y prohibiciones a agentes que entrañen peligrosidad.
- Adiestramiento y formación.
- Procedimientos de evaluación de riesgos.
- Modalidades, funcionamiento y control de los servicios de prevención.
- Condiciones de trabajo y prevención en trabajos peligrosos.
- Procedimientos de calificación de enfermedades y comunicación e información a la autoridad competente.
- Etc.

Esta lista no es un “numerus clausus”. Cabe destacar que muchas de estas materias ya se han desarrollado reglamentariamente.

Esta normativa no es estanca, ya que irá cambiando tal y como dice el **Art. 6.2 de la LPRL**: “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”.

**RD 487/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo:** Se entenderá por **lugares de trabajo** las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos (ejemplos: salas de calderas, de máquinas, ascensores, etc.).

A determinados lugares no se les aplica este RD ya que la mayoría tienen su normativa específica. Por tanto, el RD de lugares de trabajo **NO SERÁ DE PALICACIÓN A (EXCEPCIONES):**

- Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte. (Éstos lugares de trabajo no cuentan con una normativa específica, por lo que se les aplica la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 1971).
- Las obras de construcción temporales o móviles (a éstas se les aplica el RD 1627/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción).
- Las industrias de extracción (a las que se les aplica, entre otros, el RD 1389/1997).
- Los buques de pesca.
- Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal, pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos. (Éstos lugares de trabajo no cuentan con una normativa específica, por lo que se les aplica la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 1971).

Este RD sobre lugares de trabajo se estructura en:

### **1.- Parte dispositiva (Artículos).**

Los Arts. De este RD tratan de:

- **Objeto (art. 1)**
- **Definiciones (art. 2)**
- **Obligación general del empresario (art. 3)**
- Condiciones constructivas (art. 4)
- Orden, limpieza, señalización (art. 5)
- Condiciones ambientales (art. 7)
- Iluminación (art. 8)
- Servicios higiénicos y de descanso (art. 9)
- Material y locales de primeros auxilios (art. 10)
- Información, consulta y participación de los trabajadores (art. 11)
- Consulta y participación de los trabajadores (art. 12)

**Lugares de trabajo. Concepto (art. 2).** Son áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en la que los trabajadores deban permanecer o en las que pueden acceder en razón de su trabajo.

Incluye los servicios higiénicos, locales de descanso, de primeros auxilios y los comedores.

Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

**Este R.D. no será de aplicación a:**

- A. Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte
- B. Las obras de construcción temporales o móviles
- C. Las industrias de extracción
- D. Los buques de pesca
- E. Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa centro de trabajo agrícola o forestal, pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos. A estos lugares se les aplica la normativa específica que regul las condiciones de seguridad de esos lugares de trabajo

**Obligaciones del empresario (art. 3).** El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios

## **2.- Anexos (donde se establecen las condiciones específicas).**

### **• ANEXO I: Condiciones generales de seguridad.**

**a) Seguridad estructural:** “Los edificios y locales de los lugares de trabajo deberán poseer la estructura y solidez apropiadas a su tipo de utilización. Para las condiciones de uso previstas, todos sus elementos, estructurales o de servicio, incluidas las plataformas de trabajo, escaleras y escalas, deberán:

- Tener la solidez y la resistencia necesarias para soportar las cargas o esfuerzos a que sean sometidos.
- Disponer de un sistema de armado, sujeción apoyo que asegure su estabilidad.

Se prohíbe sobrecargar los elementos citados en el apartado anterior. El acceso a techos o cubiertas que no ofrezcan suficientes garantías de resistencia sólo podrá autorizarse cuando se proporcionen los equipos necesarios para que el trabajo pueda realizarse de forma segura”.

**b) Espacios de trabajo y zonas peligrosas:** “Las dimensiones de los locales de trabajo deberán permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud en condiciones ergonómicas aceptables. Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:

- 3 metros de altura desde el piso hasta el techo. No obstante, en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos, la altura podrá reducirse a 2.5 metros.
- 2 metros cuadrados de superficie libre por trabajador.
- 10 metros cúbicos, no ocupados, por trabajador”.

**c) Suelos, aberturas, desniveles, barandillas:** “Los suelos de los locales de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de protección de seguridad equivalente, que podrán tener partes móviles cuando sea necesario disponer de acceso a la abertura”.

**d) Tabiques, ventanas y vanos:** Los tabiques transparentes o translúcidos y, en especial, los tabiques acristalados situados en los locales o en las proximidades de los puestos de trabajo y vías de circulación, deberán estar claramente señalizados y fabricados con materiales seguros, o bien estar separados de dichos puestos y vías, para impedir que los trabajadores puedan golpearse con los mismos o lesionarse en caso de rotura”.

**e) Vías de circulación**

**f) Puertas y portones**

**g) Rampas, escaleras fijas y de servicio**

**h) Escaleras de mano:** Ésto está regulado por el RD 1215/1997, que introdujo el RD 2177/2004, de trabajos en altura, y que también modificó la normativa sobre equipos de trabajo. Esta modificación supuso una innovación al considerar equipo de trabajo todo aquello que se utilice para trabajar en altura (incluida en este concepto está también la escalera e mano).

**i) Vías y salidas de evacuación:** Se encuentra relacionado con la protección contra incendios y con un RD sobre evacuación de emergencias.

**j) Condiciones de protección contra incendios:** Se regula en el RD 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.

**k) Instalación eléctrica:** La instalación eléctrica no deberá entrañar riesgos de incendio o explosión. Los trabajadores deberán estar debidamente protegidos contra los riesgos de accidente causados por contactos directos o indirectos.

**l) Minusvalía:** Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

## • ANEXO II: Orden, limpieza y mantenimiento

- 1) Zonas de paso libres de obstáculos.
- 2) Condiciones higiénicas adecuadas y garantizadas.
- 3) Eliminación de residuos.
- 4) Limpieza con los medios adecuados en tiempo y forma.
- 5) Programa de mantenimiento periódico y control de funcionamiento.

- **ANEXO III: Condiciones ambientales de los lugares de trabajo.**

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Se diferencia entre trabajos sedentarios y trabajos de esfuerzo físico: En los locales de trabajo cerrados donde se realicen trabajos sedentarios, la temperatura deberá estar comprendida entre los 17 y los 27 grados centígrados (ésta es una regla general que no diferencia entre verano e invierno).

La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros (que requieran esfuerzo físico) estará comprendida entre 14 y 25 grados centígrados.

La humedad relativa estará comprendida entre el 30% y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda de una serie de límites.

**El CET o Código Técnico en Edificación** es la normativa específica a aplicar en los edificios. Ej. Escaleras contra incendios: se separan por puertas especiales, es decir, se compartimentan para que no sirvan de tiro del incendio. Esta normativa no se debe confundir con el Anexo III.

- **ANEXO IV: Iluminación de los lugares de trabajo.**

La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad.
- Las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.

Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos se utilizará preferentemente la iluminación artificial general, complementada a su vez con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación elevados.

Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo se miden en “lux” y serán los establecidos en un cuadro contenido en este anexo. Hoy en día los críticos opinan que éstos valores son escasos; y hay una norma UNE que mejora los valores lux de este RD.

Las reglas generales de las condiciones de iluminación son:

- Distribución de los niveles de iluminación de manera uniforme.
- Evitar variaciones bruscas.

- Mantener niveles y contraste de luminancia adecuados a la tarea.
- Evitar deslumbramientos, de luz natural o artificial.
- Evitar deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes.
- No utilizar sistemas o fuentes de luz que perjudiquen la percepción de los contrastes, la profundidad o la distancia entre objetos en la zona de trabajo.
- Los sistemas de iluminación utilizados no deben originar riesgos eléctricos, de incendio o de explosión, cumpliendo, a tal efecto, lo dispuesto en la normativa específica vigente.
- Cabe destacar que tiene que existir un alumbrado de emergencia.

• **ANEXO V: Servicios higiénicos y locales de descanso.**

**Agua potable:**

- Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es o no potable, siempre que puedan existir dudas al respecto.

**Vestuarios:**

- Los vestuarios estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Los armarios o taquillas para la ropa de trabajo y para la de calle estarán separados cuando ello sea necesario por el estado de contaminación suciedad o humedad de la ropa de trabajo.
- Cuando los vestuarios no sean necesarios, los trabajadores deberán disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.

**Duchas, lavabos y retretes:**

- Nº recomendable de locales de aseo: 1 por cada 10 trabajadores o fracción de éstos.
- Espejos: 1 por cada 25 trabajadores o fracción, que finalicen su jornada simultáneamente.
- Duchas: 1 ducha por cada 10 trabajadores o fracción.
- Inodoros: 1 por cada 25 hombres y 1 por cada 15 mujeres o fracción, que trabajen en la misma jornada.

**Locales de descanso:**

- Local de descanso de fácil acceso.
- Dimensiones adecuadas y dotación de sillas y mesas.
- Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas durante los periodos de descanso.
- Espacios donde puedan permanecer.
- Protección a los no fumadores (esta regla ha quedado vacía de contenido a raíz de la Ley del Tabaco).
- Cuando existan dormitorios en el lugar de trabajo, éstos deberán permitir el descanso del trabajador en condiciones adecuadas conforme a lo exigido en este RD.

**Locales provisionales y trabajos al aire libre:**

- Local de descanso de fácil acceso.
- Si hay alejamiento entre el centro de trabajo y la residencia del trabajador, que le imposibilite regresar cada día a la misma, éste dispondrá de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores.

- Los dormitorios y comedores deben reunir las condiciones adecuadas de seguridad y salud y permitir el descanso y la alimentación.
- **ANEXO VI: Material y locales de primeros auxilios.**
  - Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable.
  - Tendrán que estar próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.
  - El material y los locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.
  - Botiquín portátil: Contenido revisado periódicamente.
  - Desinfectantes antisépticos, gasas...
  - Más de 50 trabajadores = local destinado a primeros auxilios; o en caso de más de 25 trabajadores, si así lo determina la autoridad laboral, por la peligrosidad de la actividad o dificultad de acceso a asistencia médica.

(Orden TAS 2947/2007, de 8 de Octubre, sobre suministro de botiquines a la empresa)  
(Resolución 27 de Agosto de 2008, sobre instrucciones de aplicación de la anterior orden)