

## 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:

a) **Proactiva**: Actúa sobre los factores de riesgo antes de que se concreten.

b) **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:

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

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

- 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 (**Decreto1036/39 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):**

- Relaciones laborales.
- Relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Socios trabajadores de cooperativas.
- Otros:
  - Voluntariado (Ley 6/96).
  - 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 **Lev 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 Lev 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.

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...**

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.

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.



**d) 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 FUNDAMENTALES PARA CONSEGUIR ÉSTO SON:**

- **Actuaciones normativas (legislar)**. Más que legislar, las Administraciones Públicas lo que deberían hacer es actuar coordinadamente, eficazmente, y permitiendo la participación de una serie de agentes sociales.

**A) COORDIANCIÓN (Y EFICACIA)**: 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...

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:**

**a) Actuación normativa (legislar)**: Esta competencia corresponde exclusivamente al Estado, como así lo determina los Artículos 148 y 149 de la CE. Ésto es importante porque el Estado se debe encargar de transponer las directivas comunitarias, a través de las cuales se armonizan las legislaciones europeas.

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 calusus”. 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".

### **- 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**:

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 sí misma no elimina el riesgo. 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. (ESCANEAR!!!)

### - **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.

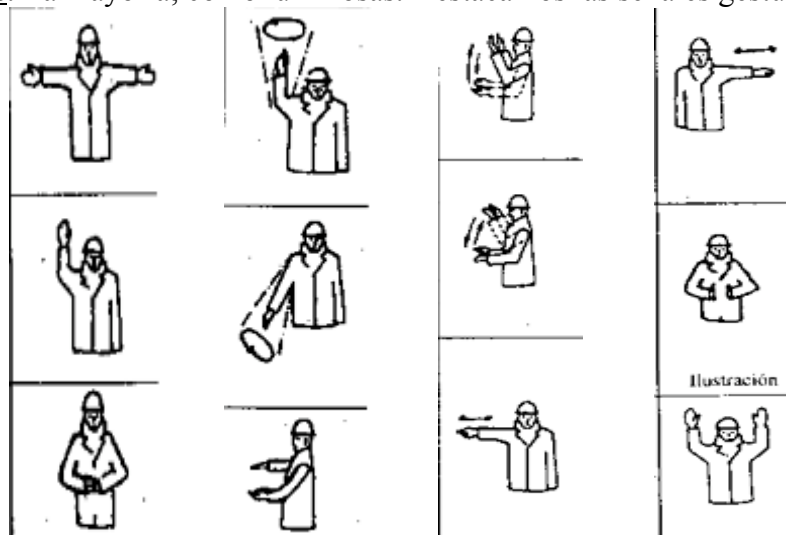
→ **VIOLETA:** Es el color básico para señalar riesgos de radiación y usualmente se utiliza combinado con el amarillo. Se aplica en:

- 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:

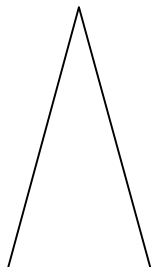
- Olfativas.
- Táctiles: Cabe destacar un tipo de señales táctiles que hay en las aceras, pues la baldosa de la acera, cuando se llega al paso de peatones, es diferente del resto de baldosas (ésta no es una medida de seguridad en el trabajo, pero sí es interesante desatacar esta señalización para ciegos).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



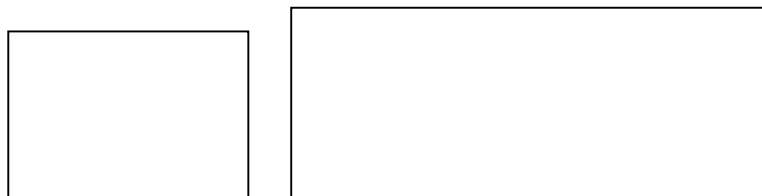
- Auditivas: Señales acústicas, comunicaciones verbales.

**- Forma de la señal -**

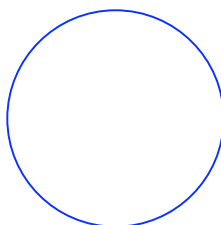
- **Precaución:** Advierte de un peligro (el fondo será de color amarillo, que también es el color del peligro).



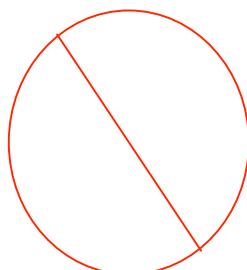
- **Información:** Proporcionan la información general. Estas figuras estarán combinadas normalmente con el color verde y rojo.



- **Obligación:** Prescribe una acción determinada.



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



## - SEÑALES EN FORMA DE PANEL -

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:

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



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



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**:



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



d) **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 indicativas -**

Son aquellas que proporcionan otras indicaciones (por ejemplo: croquis de instalación). Los criterios a seguir los determina el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

- Informar sobre situaciones de peligro:
  - Letras blancas sobre fondo rojo.

O (más bien)

- Letras negras sobre fondo amarillo.
- Sobre materia de prevención y extinción de incendios: Letras blancas sobre fondo rojo.
- Sobre salvamento y socorro: Letras blancas sobre fondo verde.

→ **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.
- Definiciones.
- Obligación general del empresario.
- Condiciones constructivas.
- Orden, limpieza, señalización.
- Condiciones ambientales.
- Iluminación.
- Servicios higiénicos y de descanso.
- Material y locales de primeros auxilios.
- Información, consulta y participación de los trabajadores.

### **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**

- Zonas de paso libres de obstáculos.
- Condiciones higiénicas adecuadas y garantizadas.
- Eliminación de residuos.
- Limpieza con los medios adecuados en tiempo y forma.
- 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.

- **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.

→ **RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular, dorsolumbares, para los trabajadores:** Este RD tiene mucha relación con la ergonomía, ya que se utilizarán de forma mayoritaria, medidas ergonómicas para prevenir los riesgos que entraña la manipulación manual de cargas.

→ **RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización (PVDs):** Este RD se aplica a trabajos donde se utilicen pantallas de visualización de datos. Este RD también se conoce como el “Decreto de oficinas”.

Hoy en día ha habido muchos avances en esta materia, sobre todo con la llegada de las pantallas planas.

→ **RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo:**

- **Agente biológico:** Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

- **Tareas en que se puede producir el riesgo biológico:**

- Laboratorios.

- Actividades médicas.

- Actividades veterinarias.

- Actividades en granjas y establos.

- Tareas sucias.

- Cultivos celulares.

- Etc.

**- Clasificación de los agentes biológicos en cuanto a su peligrosidad (va de menos a más):**

- **Grupo 1:** Aquél que resulte poco probable que cause una enfermedad en el hombre. (Ej.: Gripe).

- **Grupo 2:** Aquél que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores, siendo poco probable que se propague a la colectividad y existiendo generalmente profilaxis o tratamiento adecuado. (Ejs.: Sarampión, varicela, salmonera.).

- **Grupo 3:** Aquél que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente profilaxis o tratamiento eficaz. (Ejs. Variante de la enfermedad de las vacas locas, legionela).

- **Grupo 4:** Aquél que causando una enfermedad grave en el hombre supone un serio peligro para los trabajadores, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaz. (Ej. Ébola).

Cuando existe riesgo biológico, el empresario tiene la obligación de hacer:

- Identificación teórica (lista de agentes).
- Evaluación de los riesgos (naturaleza, grado, duración de la exposición).

Si se detectan riesgos con respecto a la exposición de agentes del Grupo 2, 3, y 4, el empresario deberá tomar medidas.

- Repetición de la evaluación (cambios en las condiciones laborales, detección de infecciones y enfermedades).

Ante la presencia de un agente biológico que represente peligro para la seguridad y salud de los trabajadores, la mejor medida preventiva es su sustitución. Y si no se pudiera sustituir, habrá que reducir los riesgos.

El empresario deberá tomar medidas de higiene y vigilancia de la salud. Cuando exista riesgo biológico, deberá estar presente en la empresa la señal que indique su existencia.



- (Etc.).

**- Recomendaciones generales cuando se manipulan agentes biológicos:**

- Delimitar y señalizar las zonas de trabajo.
- No comer, beber o fumar en el laboratorio.
- Extremar la higiene personal.
- Cubrir heridas cutáneas.
- No usar pulseras, joyas o similares.
- Etc.

**- Medidas de prevención contra los riesgos biológicos:**

- Uso de EPIs.
- Control medioambiental.
- Asegurarse de que el material de un solo uso se elimine adecuadamente.
- Etc.

**→ RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo:**

- **Objeto del RD:** Establece una serie de medidas para proteger a los trabajadores cuando existe un agente cancerígeno o un agente mutagénico.

- **Agente cancerígeno:** Es cualquier agente físico, químico o biológico que es capaz de dar origen a un cáncer en el organismo.

- **Cáncer:** Es la proliferación anormal de células que se escapan a las leyes de la homeostasis tisular y cuyo resultado final es la formación de una masa tumoral.

- **Mutágeno (o agente mutagénico):** Sustancia o preparado que puede producir alteración en el material genético de las células.

- **Agente teratógeno:** Sustancia o preparado que puede producir alteraciones en el feto durante su desarrollo intrauterino.

El RD clasifica los agentes cancerígenos o mutagénicos en **4 grupos** (de mayor a menor importancia):

- **1ª categoría:** Carcinógenas para el hombre. Relación causa – efecto (se sabe) entre la exposición del hombre a tales sustancias y la aparición del cáncer. (Ej.: Amianto, dióxido de níquel, etc.).

- **2ª categoría:** Pueden considerarse como carcinógenas para el hombre. Se dispone de elementos para suponer que la exposición puede producir cáncer. Se basa en:

- Estudios apropiados a largo plazo en animales.
- Otro tipo de información pertinente.

(Ej.: Fluoruro de cadmio, bromato de potasio, etc.).

- **3ª categoría:** Aquellas sustancias y preparados cuyos efectos carcinógenos son preocupantes. No se dispone de información suficiente. Esta categoría se divide en:

- Aquellas sustancias sobre las que se ha investigado pero no hay suficientes pruebas como para incluirlas en la categoría 2.

- Aquellas sustancias sobre las que no se ha investigado bastante.

En este RD 665/1997 se establecen una serie de obligaciones para el empresario, que se consisten en identificar los riesgos y valorarlos. La primera medida que debe adoptarse cuando exista un agente cancerígeno será la sustitución; y en caso de que esto sea imposible, deberán adoptarse medidas de prevención y protección adecuadas.

Otras medidas que deben adoptarse son:

- Formación e información del personal.
- Fichas toxicológicas de las sustancias.
- Los trabajos deberán efectuarse en áreas delimitadas y señalizadas.



- El almacenamiento en lugar protegido, acceso limitado.
  - Al transporte se realizará identificado y con medidas de seguridad adecuadas.
  - Eliminación de los residuos de manera adecuada.
  - Etc.
- Hay que tener también en cuenta el **RD 363/1995 sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas**: Los agentes que sean cancerígenos llevarán en la etiqueta **R45**. Y la etiqueta que indique **S** es una recomendación de seguridad.
    - **R46**: Puede causar alteraciones mutágenas (alteraciones genéticas hereditarias).
    - **R47**: Malformaciones congénitas
    - **R49**: Puede causar cáncer por inhalación.

**b) Actividad de promoción, asesoramiento y divulgación**: Ésto lo hace la Administración Laboral a través de una serie de organismos, el más importante es el **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (Regulado en el Art. 8 de la LPRL)**.

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, que todavía no ha empezado a funcionar.

→ **EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO** es un organismo autónomo. El **Art. 8 de la LPRL** dice: “El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia”.

El Instituto es el desarrollo del Servicio Social de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1956.

→ **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 (sobre todo 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.**

- **Consejo General:** Aquí están representados la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

→ 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.

- **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**; y, aunque este Instituto no está todavía en funcionamiento, trastoca la estructura de los Centros Provinciales.

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 desenvolver 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.
- Etc.

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: Ésto se lleva a cabo por la:**

**- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (Art. 9 de la LPRL). –**

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:

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. 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. Os 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).

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).

**B) PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS AGENTES SOCIALES:** Los agentes sociales, a través de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, participan en la política institucional (**Art. 13 de la LPRL**). Para ello, se crea la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** (regulada también en dicho artículo). 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).

→ **RD 614/2001, de 8 de Junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico:**

- **OBJETO:** Disposiciones mínimas de seguridad para la protección de los trabajadores frente al riesgo eléctrico en los lugares de trabajo.

Se aplica a las instalaciones eléctricas de los lugares de trabajo y a las técnicas y procedimientos para trabajar en ellas o en sus proximidades.

- **RIESGO ELÉCTRICO:** Cualquier riesgo originado por la energía eléctrica, quedando específicamente incluidos los riesgos de:

- Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (= contacto directo: contactos con partes de la instalación habitualmente en tensión), o con masas puestas accidentalmente en tensión (= contactos indirectos: contactos con partes o elementos metálicos accidentalmente puestos bajo tensión).

- Quemaduras por choque eléctrico, o por arco eléctrico.
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
- Incendios o explosiones.

Los **ANEXOS** de este RD tienen contenido de tipo técnico y procedimientos para:

- Dejar una instalación sin tensión (ANEXO II).
- Trabajar en una instalación en tensión (ANEXO III).
- Realizar maniobras (ANEXO IV).
- Trabajar en proximidad de elementos en tensión (ANEXO V).
- Trabajar en emplazamientos con riesgos de incendio o explosión (ANEXO VI).

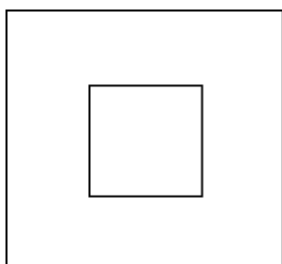
En cuanto a la electricidad, **cabe destacar:**

- No es perceptible por los sentidos del humano.
- No tiene olor, sólo es detectada cuando en un cortocircuito se descompone el aire apareciendo ozono.
- No se detecta por la vista.
- No se detecta ni al gusto ni al oído.
- Al tacto puede ser mortal.

**- FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RIESGO ELÉCTRICO:**

- Intensidad de la corriente (medida en miliamperios).
- Resistencia de la persona.
- Frecuencia de la corriente (Hz = hertzios; la tensión se mide en voltios).
- Recorrido por el cuerpo humano.
- Duración.
- Capacidad de reacción de la persona.
- La corriente alterna produce efectos más dañinos que la corriente continua.

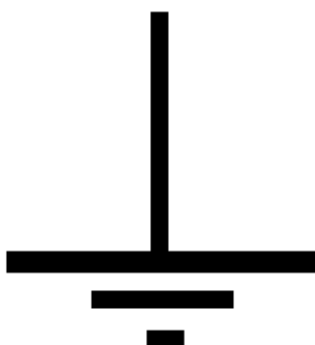
## - SEÑALIZACIÓN ELÉCTRICA -



SEÑAL DE DOBLE AISLAMIENTO



SEÑAL DE RIESGO ELÉCTRICO



SEÑAL DE PUESTA TIERRA

### - REGLAS DE ORO DE LA ELECTRICIDAD:

- Corte efectivo de las fuentes de tensión (desconectar, desconectar y desconectar).
- Enclavamiento, bloqueo de los aparatos de corte.
- Detectar ausencia de tensión.
- Puesta a tierra.
- Señalar la zona de trabajo.

→ **RD 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el Art. 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales:** La filosofía de este RD es que como consecuencia de la realización de distintos trabajos en un mismo centro de trabajo, se hace precisa una norma que coordine, desde el punto de vista de la seguridad, esa coincidencia de realización de actividades en un mismo centro de trabajo, con el fin de evitar los posibles conflictos derivados de dicha situación. Ésto viene producido, en parte, por las contratas y subcontratas.

- **OBJETO:** El desarrollo el Art. 24 de la LPRL, referido a la coordinación de actividades empresariales.

- **NORMA MÍNIMA**: Para la protección de la Seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales.

- **CENTRO DE TRABAJO**: Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

- **EMPRESARIO TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO**: La persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Este empresario titular puede tener o no trabajadores a su servicio.

- **EMPRESARIO PRINCIPAL**: El empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

El empresario titular y el empresario principal en ocasiones coinciden.

- **OBJETIVOS**:

- La aplicación de los principios de la acción preventiva (Art. 15 LPRL) por las empresas concurrentes. Estos **principios de la actividad preventiva** son:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las actividades desarrolladas, sobre todo cuando pueden generar riesgos graves o muy graves o se desarrollen actividades incompatibles desde el punto de vista de la seguridad y salud.
- La adecuación entre los riesgos existentes que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

• Para conseguir estos objetivos, este RD prevé diferentes **supuestos** para cada uno de los cuales establece las **obligaciones** correspondientes:

❖ **Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo**:

- El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

- Deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos, específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras



empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

- La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

- La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

- Cuando, como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, se produzca un accidente de trabajo, el empresario deberá informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo.

- Los empresarios a que se refiere el apartado 1 deberán comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas concurrentes.

- La información intercambiada deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en la evaluación de los riesgos y en la planificación preventiva.

- Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia.

En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el Capítulo V de este RD.

Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta:

- El grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.

- El número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

- La duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

#### **❖ Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular:**

- Obligación de información a los concurrentes sobre:

- Los riesgos propios.

- Medidas de prevención sobre los riesgos.

- Medidas de emergencia.

- Obligación de dar instrucciones (cuando tenga trabajadores) al resto de los empresarios concurrentes:

- Sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo.

- Sobre medidas en situaciones de emergencia.

- Los empresarios concurrentes:

- Cumplirán las instrucciones recibidas.

- Tendrán en cuenta las informaciones recibidas en la evaluación de los riesgos y en la planificación de las actividades de prevención.

- Comunicarán a sus respectivos trabajadores las informaciones recibidas e instrucciones del empresario titular.

❖ **Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal:**

Se exigen los siguientes requisitos:

- Existencia de una contrata o subcontrata de obras o servicios.
- Las obras o servicios deberán corresponder con la propia actividad de la empresa principal.
- Las empresas contratistas o subcontratistas desarrollarán su actividad en el centro de trabajo del empresario principal.

El Principal, además de cumplir las obligaciones de cooperación, información e instrucción (es decir, además de cumplir todas las obligaciones anteriores), **debe vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas.** Esta obligación se concreta en:

- Comprobación de las obligaciones de evaluación y planificación de la actividad preventiva (antes del inicio de la actividad y por escrito).
- Comprobación de las obligaciones de información y de formación (el empresario principal exigirá que le acrediten, por escrito, el cumplimiento de sus obligaciones de información y formación respecto de los trabajadores que van a prestar servicios en el centro de trabajo).
- Comprobación del establecimiento de medios de coordinación (comprobar que han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas con verificación de la realidad).

- **MEDIOS DE COORDINACIÓN** (lista NO exhaustiva):

- Intercambio de información y de comunicaciones.
- Celebración de reuniones periódicas entre las empresas.
- Reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud; o, en su defecto, de los delegados de prevención.
- Impartición de instrucciones.
- Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención o de protocolos de actuación.
- Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Los empresarios concurrentes optarán entre los distintos medios de coordinación en función de:

- Grado de peligrosidad de actividades.
- Número de trabajadores.
- Duración de la concurrencia.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal.

Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el Art. 3.

Cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

- Será **MEDIO PREFERENTE DE COORDINACIÓN** la designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de las actividades preventivas cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- Cuando se realicen por una empresa actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales.

- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos graves.

- Dificultad por actividades incompatibles entre si.

- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación por el número de empresas y trabajadores concurrentes, tipo de actividades y características del centro de trabajo.

**- ¡¡¡LA DESIGNACIÓN SERÁ POR EL TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO!!! -**

**- PUEDEN SER PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS:**

a) Uno o varios de los trabajadores designados por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la titular o de las demás empresas concurrentes.

c) Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular o por las demás concurrentes.

d) Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás concurrentes con conocimientos, cualificación y experiencia.

e) Cualquier otro trabajador de la empresa titular, que por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y que por sus funciones esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.

f) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas que reúnan competencias, conocimientos y cualificación.

La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el Art. 3.

- Servir de cauce para el intercambio de informaciones.

- Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación estarán facultadas para:

- Conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

La persona o las personas encargadas de la coordinación deberán estar **presentes en el centro de trabajo** durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

La persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la **formación preventiva correspondiente**, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio.

La persona o las personas encargadas de la coordinación deberán estar **presentes en el centro de trabajo** durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

La persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la **formación preventiva correspondiente**, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio.

Los niveles formativos en materia de prevención son:

- formación de nivel básico: 30 / 50 horas.
- formación de nivel intermedio: 300 horas.
- formación de nivel superior: 600 horas.

→ **RD 2177/2004, de 12 de Noviembre, por el que se modifica el RD 1215/1997, de 18 de Julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.**

→ **RD 2267/2004, de 3 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales:** Anteriormente a 2004 estaba regulado en la OGSHT de 1971, Capítulo VII, dedicado a los incendios en establecimientos industriales. Para los establecimientos no industriales existía una normativa de general aplicación, la NBE-CPI de 1996 (Normativa Básica Edificación – Condiciones Protección contra Incendios).

A partir de esta norma, todos los edificios deben adecuarse a las prescripciones establecidas en ella.

Ésto ha sido derogado por el actual Código Técnico de Edificación (CTE), donde se recogen todos los requisitos que deben reunir los edificios en materia contra incendios.

→ RD 179/2005, de 18 de Febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. BOE N° 49, de 26 de Febrero.

→ RD 1311/2005, de 4 de Noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

→ RD 2/2006, de 16 de Enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

→ RD 286/2006, de 10 de Marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

→ RD 396/2006, de 31 de Marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto: Cuando se prohíbe la utilización del amianto en 2003, también se deroga la normativa de prevención para los trabajadores expuestos a esta sustancia. El problema surge cuando desaparece la normativa y surgen trabajos donde está presente el amianto. Se prohibió su fabricación, pero no se retiró el que se estaba utilizando y el que ya estaba colocado, por ejemplo, en las uralitas de los edificios construidos antes del 2003. Entonces, era precisa una normativa que especificase su retirada y la seguridad y salud de los trabajadores en la retirada del amianto.

Las empresas que deben retirar el amianto son unas empresas específicas inscritas en el registro RERA, ya que la tarea de retirar dicha sustancia no la puede hacer cualquier empresa porque se debe seguir un marco de protección muy específico.

- Fibras friables: Son fibras que se deshacen.

- Fibras no friables: La sustancia o elemento no se descompone. Normalmente ésto es debido al uso de productos soldables (por ejemplo: se compacta el amianto con cola, plásticos, cementos).

El amianto debe recogerse en bolsas específicas y se retira a un vertedero de residuos peligrosos. Para trabajar con amianto, se entra a la zona de trabajo (que es hermética) mediante cabinas destinadas a dejar y poner la ropa de calle (vestuarios), ducharse, poner los monos y tirarlos (una vez usados) en las bolsas específicas del amianto, junto con el resto de residuos de esta sustancia.

El proceso de trabajo debe estar perfectamente planificado antes de ponerse a retirar el amianto.

→ RD 604/2006, de 19 de Mayo, por el que se modifican el RD 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; y el RD 1627/1997, de 24 de Octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

→ Ley 32/2006, de 18 de Octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

→ **RD 1109/2007, de 24 de Agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de Octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:** Este RD desarrolla el contenido de la Ley 32/2006.

→ **RD 393/2007, de 23 de Marzo, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia:** Este RD está relacionado con el artículo 20 LPRL.

### **- CAPÍTULO III: DERECHOS Y OBLIGACIONES (Arts. 14 a 19).**

#### **➤ Art. 14: DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES**

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 de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Forman parte del derecho a una protección eficaz:

- Información.
- Consulta.
- Participación.
- Formación.
- Vigilancia de la salud.
- Paralización de actividades.
- Etc.

“Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio”.

“El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes, y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención anteriormente a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

“El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”.

“El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”.

El empresario, para cumplir con su deber de protección, deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Esta acción debe ser permanente (y debe estar acorde los principios del Art. 15 de la LPRL).

La protección tiene que realizarse en todos los sectores de la empresa. La eficacia de la protección debe ser demostrada o demostrable (las medidas de prevención deben ser las adecuadas para la prevención del riesgo concreto), debe ser ajustable (las medidas de prevención deben adaptarse a las circunstancias); y, además, debe seguirse el principio de la seguridad integrada; es decir, hay que integrar la prevención en todos los niveles

de la empresa (en la seguridad tienen que estar implicados todos); y hay que saber diferenciar este concepto de la seguridad específica (de la que se ocupan los técnicos de prevención).

Para cumplir estos objetivos se deberá **planificar la actividad preventiva**, que consiste en prever, organizar, etc., la prevención.

- **Deber de protección del empresario**: Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y llevar a cabo la integración de la actividad preventiva. En desarrollo de este deber genérico se impone al empresario la obligación de adoptar, entre otras, las siguientes **medidas**:

a) **Planificación de la prevención**: Ésto se lleva a cabo a través del **PLAN DE PREVENCIÓN** (Art. 16 de la LPRL, y RD de los Servicios de Prevención): Este PLAN consta de 2 pilares fundamentales: Se lleva a cabo mediante la **EVALUACIÓN DE RIESGOS** (Art. 16 de la LPRL, y RD de los Servicios de Prevención), y la **PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA** (lo que constituye la implantación de las medidas de prevención adecuadas).

La evaluación de riesgos es un medio para saber cuáles son los riesgos; y, una vez que los conocemos, podemos enfrentarnos a ellos implantando las medidas adecuadas (= planificación).

b) **Información de los trabajadores** sobre aquellos temas relevantes en materia de seguridad y salud (medidas de seguridad, puestos de trabajo EPIs, etc.). Ésto está regulado en el **Art. 18 de la LPRL**, que dice que se informará a los trabajadores de:

- Riesgos generales del centro de trabajo y de los riesgos específicos del puesto de trabajo en concreto.
- Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos del centro de trabajo y del puesto de trabajo.
- Medidas de emergencia.

Esta información deberá ser facilitada a los trabajadores: En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Para que la Administración pueda verificar que el empresario ha cumplido con sus obligaciones de información, éstas deberán estar acreditadas por escrito (el trabajador firma una hora donde consta que éste ha recibido dicha información).

c) **Consulta y participación de los trabajadores**:

- **Consulta** -  
(Arts. 18 y 33 de la LPRL)

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Aunque la consulta es obligatoria, el empresario, con respecto al tema objeto de consulta, puede tomar la decisión que quiera. La consulta es eficaz si el empresario escucha con consideración a la otra parte.

**- Participación -**  
(Capítulo V de la LPRL)

Se canaliza a través de la representación especializada: Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

**d) Formación de los trabajadores (Art. 19 de la LPRL).**

e) **Vigilancia de la salud:** Como regla general es el trabajador quien decide si dicha vigilancia finalmente se realiza o no.

**f) Organización de la actividad preventiva (Capítulo IV de la LPRL: Servicios de Prevención).**

**g) Actuación en caso de emergencia (Art. 20 de la LPRL).**

**h) Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente (Art. 21 de la LPRL):** “Se entenderá como riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”. El empresario está obligado a permitir que el trabajador abandone el puesto de trabajo cuando exista una situación de riesgo grave e inminente. Éste es un abandono del puesto de trabajo justificado que no se puede sancionar (MIRAR PRINCIPIO “SOLVE ET REPETE” DEL AÑO PASADO).

En determinadas situaciones, los representantes de los trabajadores pueden, por mayoría, paralizar las actividades.

**i) Otras obligaciones:**

- **Documentación.**
- **EPIs**
- **Equipos de trabajo.**
- **Trabajadores sensibles:**
  - Maternidad.
  - Menores.
  - Etc.



“Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello lo eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona”.

➤ **Art. 15: PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.**

a) **Evitar los riesgos** (este principio deberá estar por encima del principio de que todo daño debe ser reparado).

b) **Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.**

c) **Combatir los riesgos en origen.**

d) **Adaptar el trabajo a la persona** (éste es un criterio ergonómico); en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) **Tener en cuenta la evolución de la técnica.**

f) **Sustituir lo peligroso.**

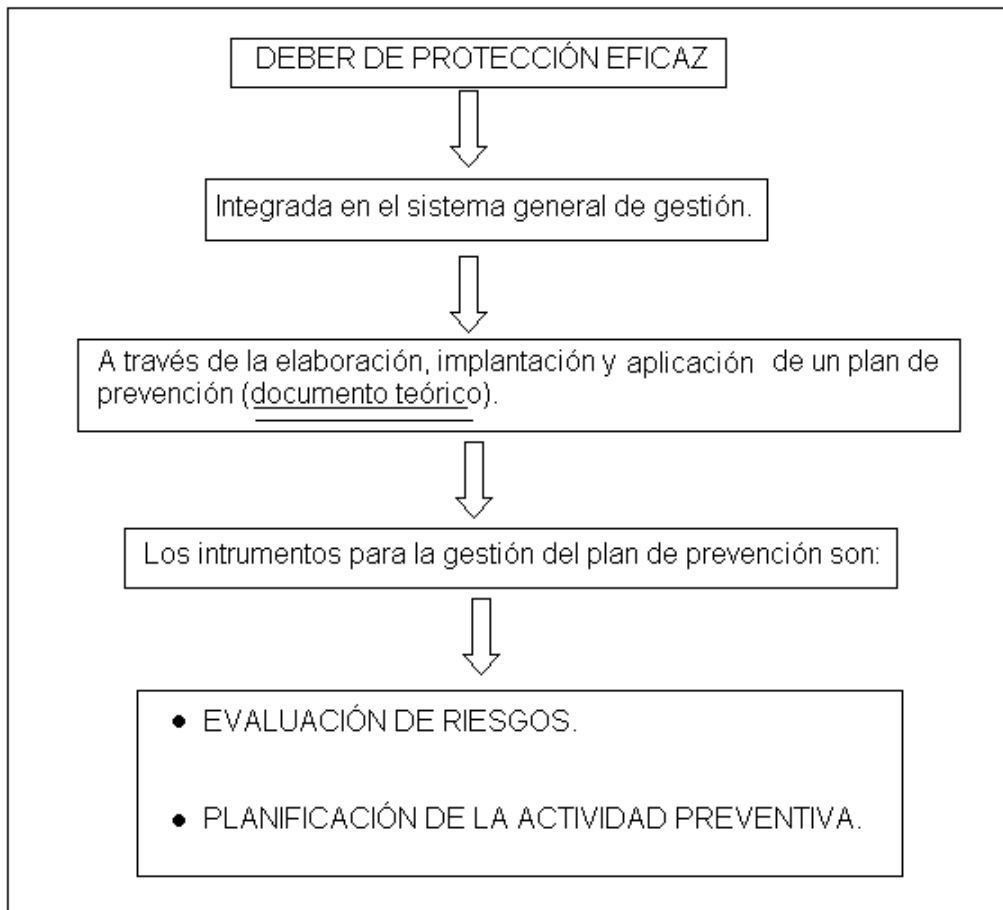
g) **Planificar la prevención.**

h) **Prioridad de la protección colectiva.**

i) **Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.**

j) **Etc.:** “El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas”. “La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”.

➤ **Art. 16: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.**



◆ - **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** -

El plan de prevención de riesgos laborales consiste en concretar cómo vamos a gestionar realmente y de forma concreta la prevención en la empresa. Éste es el primer documento a elaborar por el empresario.

Toda la acción preventiva se articula en base al plan de prevención de riesgos laborales. Este plan se regula en el **Art. 16 de la LPRL y en los Art. 1 y 2 del RD de los servicios de prevención.**

**El plan de prevención:**

- Debe integrarse en el sistema de gestión de la empresa.
- Establece la política de prevención de riesgos laborales.
- Es un documento que debe estar debidamente autorizado.
- Establece y formaliza la política de prevención de una empresa.
- Recoge la normativa, la reglamentación y los procedimientos operativos.
- Define los objetivos de prevención, la asignación de responsabilidades y las funciones de los distintos niveles jerárquicos de la empresa en lo que se refiere a prevención de riesgos laborales.
- Debe estar conservado a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

- Ejemplo: Plan de prevención de la USC:

<http://www.usc.es/estaticos/servizos/sprl/ppr106.pdf> -

- El plan de prevención tiene que tener los siguientes **contenidos** (incluira los siguientes elementos):

a) Identificación de la empresa, actividad productiva, número y características de los centros de trabajo, número de trabajadores y sus características.

b) Estructura organizativa, con funciones y responsabilidades que asume cada nivel jerárquico, y cauces de comunicación.

c) Organización de la producción, identificación de los procesos, prácticas y procedimientos.

d) La organización de la prevención, indicando modalidad y órganos de representación existentes.

e) Política, objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer.

El plan de prevención debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa y conocido por todos sus trabajadores.

En el plan se deberá establecer la realización de las actividades de prevención propiamente dichas, estableciendo los **procedimientos generales y específicos necesarios, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:**

- Medidas de prevención y protección a adoptar en función de la evaluación de riesgos.

- Información a facilitar a los trabajadores.

- Formación a impartir.

- Mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en la actividad preventiva.

- Posibles situaciones de emergencia y medidas necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

- Actuación de los trabajadores ante un riesgo grave e inminente.

- Vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos.

- Procedimientos para elaborar y conservar toda la documentación generada y relacionada con estas obligaciones y sobre cualquier actividad preventiva que se realice.

- Relación con las empresas con las que comparta instalaciones o lugares.

- Coordinación con contratistas y subcontratistas.

- Las relaciones con ETTs.

- Protección de los trabajadores sensibles (maternidad, menores, trabajadores temporales...).

- Informaciones facilitadas por los fabricantes, importadores y suministradores de máquinas, equipos y productos.

- Realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

## ◆ - EVALUACIÓN DE RIESGOS -

**(Se regula en el Art. 16 de la LPRL y en el Art. 3 del RD de los servicios de prevención).**

Es una obligación empresarial, que consiste en el análisis de los potenciales riesgos que genera el trabajo. A través de la evaluación obtenemos información, la que permite adoptar medidas preventivas para combatir los riesgos detectados en la evaluación.

El **objeto de la evaluación de riesgos** es detectar condiciones peligrosas o factores de riesgo con el fin de:

- Eliminar o reducir el riesgo a través de medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, con EPIs, o de formación o información.

- Controlar periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Por tanto, **la evaluación de riesgos** es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La evaluación de riesgos es un proceso dinámico, es un medio (un instrumento) y no un fin, y es un procedimiento que debe permitir priorizar actuaciones.

- **LOS MOMENTOS** en los que hay que hacer la evaluación de riesgos son:

- **Evaluación inicial:** Debe tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.

- Si el personal empleado que ocupe o vaya a ocupar el puesto sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones (por sus características personales o estado biológico conocido).

- **Evaluación periódica:**

- Introducción de nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos.

- Introducción de nuevas tecnologías.

- Modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- Cambios en las condiciones de trabajo.

- Incorporación de personal empleado cuyas características lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

- **Evaluación de revisión:**

- Cuando así lo establezca una suposición legal.

- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos.

- Deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que establezca el plan de prevención o con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores; teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Si los resultados de la evaluación ponen de manifiesto un riesgo, el empresario realizará las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Debe hacerse un seguimiento a fin de asegurarse la ejecución de las actividades previstas.

**El Art. 3 del RD 39/97** completa esta idea diciendo: Si la evaluación conlleva necesidad de adoptar medidas preventivas, se debe definir si se elimina o reduce el riesgo con medidas preventivas:

- En el origen.
- Organizativas.
- De protección colectiva, de protección individual.
- De formación e información al personal empleado.

En cuanto a la evaluación, decir que habrá que controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores. El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores, sobre el procedimiento de evaluación.

#### **- FASES DE LA METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS:**

**1.- Recogida de información:** Las preguntas a responder en esta fase de recogida de información general son:

- ¿Qué se trabaja?
- ¿Con qué se trabaja?
- ¿Cómo se trabaja?
- ¿Con quién se trabaja?

Hay “check list” que comprenden lo siguiente:

- Lugares de trabajo.
- Máquinas.
- Elevación y transporte.
- Herramientas manuales.
- Manipulación de objetos.
- Instalación eléctrica.
- Aparatos a presión y gases.
- Incendios y explosiones.
- Sustancias químicas.
- Contaminantes químicos.
- Contaminantes biológicos.
- Ventilación y climatización.
- Ruido.
- Vibraciones.
- Iluminación.
- Calor y frío.
- Radiaciones ionizantes.
- Radiaciones no ionizantes.
- Carga física.

- Carga mental.
- Trabajo a turnos.
- Factores de organización.

Recopilaremos y revisaremos aquella información que pueda ser de utilidad en el estudio de los riesgos: puestos de trabajo, características del trabajo, equipos, materias primas, máquinas y daños ocasionados en el pasado, etc.

Habrán, también, que estructurar la evaluación y; para realizar la evaluación, hay que organizar el trabajo:

- Designar personas que participarán en la evaluación, y utilizar la experiencia y conocimientos del personal que supervisa directamente el trabajo de los trabajadores.
- Tendremos en cuenta la información recibida directamente del personal empleado.
- No olvidar el derecho del personal empleado a participar y ser consultados en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

## 2.- Determinación de los puestos de trabajo.

## 3.- Determinación de elementos peligrosos.

## 4.- Identificación de trabajadores expuestos.

## 5.- Identificación del riesgo.

**6.- Estimación del riesgo:** Mediante la medición o clasificación de los siguientes conceptos referidos al riesgo:

### a) Probabilidad:

BAJA	MEDIA	ALTA
El daño ocurrirá raras veces.	El daño ocurrirá en algunas ocasiones.	El daño ocurrirá siempre o casi siempre.

### b) Potencial severidad:

LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Daños superficiales, disconfort; cortes, irritaciones, etc.	Fracturas menores, quemaduras, torceduras, conmociones, asma, enfermedades menores, etc.	Amputaciones, lesiones múltiples, fracturas mayores, cáncer y enfermedades, etc.

**7.- Valoración del riesgo:** Se obtiene cuando cruzamos las variables de probabilidad y severidad del riesgo.

NIVELES	D	E	RIESGO
	POTENCIAL	SEVERIDAD	
<u>PrObAbiLiDaD</u> ↓	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
<b>Baja</b>	a) Riesgo trivial	d) Riesgo tolerable	g) Riesgo moderado
<b>Media</b>	b) Riesgo tolerable	e) Riesgo moderado	h) Riesgo importante
<b>Alta</b>	c) Riesgo moderado	f) Riesgo importante	i) Riesgo intolerable

a) Riesgo trivial (T): No se requiere acción específica.

b); d) Riesgo tolerable (TO): No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante.

Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

c); e); g) Riesgo moderado (MO): Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo (plazo) determinado).

Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer con más precisión la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.

f); h) Riesgo importante (I): No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

i) Riesgo intolerable (IN): No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

### → Criterios de la Inspección de Trabajo en cuanto a la evaluación de riesgos:

- En todas las evaluaciones hay que identificar a los trabajadores de cada lugar de trabajo (nombre y apellidos).

- Deben tenerse en cuenta las características personales de cada trabajador y las que se requieren tener.

- Atención a los reconocimientos médicos para evaluar su aptitud para el trabajo.

- Indicar en el informe si algún trabajador padece algún “problema” (Ej.: día).

- Volver a evaluar después de incidentes o accidentes para actuar sobre sus causas básicas.

- Etc.

**El Art. 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención hace referencia a la documentación:** Para cada puesto de trabajo, cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida, habrá que indicar los siguientes datos:

- Identificación del puesto de trabajo.
- Riesgo o riesgos existentes y relación de trabajadores afectados.
- El resultado de la evaluación y las medidas procedentes.
- Referencia a los criterios de evaluación y métodos de medición o análisis.

◆ - **PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA** -

**(Se regula en el Art. 8 y en el Art. 9 del RD de los servicios de prevención).**

Cuando el resultado de la evaluación indique que existe una situación de riesgo, se planificará la actividad preventiva para eliminar, rehuir y controlar dichos riesgos. Esta planificación deberá priorizarse en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores afectados. En la planificación se tendrá en cuenta la existencia de disposiciones legales en cuanto a riesgos específicos y principios de la acción preventiva (del Art. 15 de la LPRL).

El **CONTENIDO** de la planificación es un inventario (conjunto) de acciones con el fin de eliminar, reducir y controlar, actuando en primer lugar (priorizando) sobre aquellos riesgos que tengan una mayor probabilidad y que generen daños más graves.

En la planificación para cada actividad se incluirá:

- Plazo para llevarla a cabo.
- Designación de responsables.
- Recursos humanos, económicos y materiales necesarios.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades en materia de prevención incluidas en la planificación. Además, deberá realizar un seguimiento continuo de la planificación y un control periódico de dicho seguimiento, modificando tantas actividades como sean necesarias.

➤ **Art. 17: EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.**

(1) El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.



(2) El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

➤ **Art. 18: INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

Estos derechos se regulan en el **Capítulo V de la LPRL**. De manera general, podemos decir:

Derecho de los trabajadores a recibir información en relación con:

- a) Riesgos para su seguridad y salud, generales y específicos del puesto de trabajo o función.
- b) Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad a lo dispuesto en el Art. 20: “Medidas de emergencia”.

La información deberá ser facilitada a través de los representantes de los trabajadores, y directamente a cada trabajador, de los riesgos específicos del puesto y de las medidas de prevención y protección.

➤ **Art. 19: FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

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

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

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

➤ **Art. 20: MEDIDAS DE EMERGENCIA.**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación

necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

➤ **Art. 21: RIESGO GRAVE E INMINENTE.**

- **RIESGO GRAVE E INMINENTE**: Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer daño grave para la salud de los trabajadores. **La paralización de la actividad** es la medida más importante que puede adoptarse para prevenir el riesgo laboral. La paralización de la actividad plantea básicamente la cuestión de la competencia para acordarla. Desde esta perspectiva puede hablarse de:

**A) Medidas precautorias: Obligaciones del empresario.**

El Art. 21.1 de la LPRL regula las obligaciones del empresario cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente.

1.- La obligación de información sobre la situación: El empresario estará obligado a informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección (Art. 21.1.a LPRL).

2.- La obligación de facilitar la interrupción y abandono del trabajo: El empresario está obligado a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo (Art. 21.1.b LPRL).

**B) Medidas precautorias: Derechos del trabajador.**

Las medidas de autoprotección son dos: la interrupción del trabajo y el abandono del lugar de trabajo.

La Ley contempla la situación del trabajador incomunicado con sus superiores, como complementario de la anterior. Frente a ese trabajador aislado el empresario debe disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro (Art. 21.1.c LPRL).

### **C) Medidas definitivas: La interrupción de la actividad laboral.**

#### **1.- La detención de la actividad por el empresario.**

**2.- Derecho a la interrupción individual de la actividad:** El derecho a la interrupción individual de la actividad laboral corresponde a todo trabajador cuando considere que la actividad desarrollada entraña un peligro grave e inminente para su vida o salud (Art. 21.2 LPRL).

**3.- La paralización por los representantes de los trabajadores:** La posibilidad de ejercicio colectivo de este derecho surge cuando el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores:

- **La facultad de propuesta.** Corresponde a los delegados de prevención proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del Art. 21 de la LPRL (Art. 36.2.g LPRL: competencias y facultades de los delegados de prevención).
- **Efectos del acuerdo.** Independiente de su puesta en práctica inmediata, el acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en el plazo de 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada (Art. 21.3 LPRL).
- **La competencia para adoptar el acuerdo** se regula de la forma siguiente:
  - **Supuesto general:** Corresponde a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa), el poder acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo (Art. 21.3 párrafo 1º LPRL).
  - **Supuesto de especial urgencia:** Subsidiariamente, el acuerdo puede (y debe) ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal (Art. 21.3 párrafo 2º LPRL).

En todo caso los trabajadores y sus representantes no podrán sufrir perjuicio derivado de la adopción de las medidas a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Asimismo, el Art. 19.5 del ET establece que si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

**4.- Paralización por las autoridades administrativas:** Está regulada por el Art. 44 de la LPRL, según el cual cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

- ❖ Comunicación de la medida: La orden de paralización será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación (Art. 44.1 párrafo 1º LPRL).
- ❖ Traslado de la decisión: El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la Autoridad Laboral.
- ❖ Ejecutividad e impugnabilidad de la medida: La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan (Art. 44.1 párrafo 2º LPRL).
- ❖ Levantamiento de la paralización: se puede llevar a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Art. 44.1, párrafo 3º LPRL).
- ❖ Paralización por las autoridades: Facultades similares tienen otras autoridades como las mineras, las industriales en materia de explosivos o las específicas del empleo de la energía nuclear. El régimen de estas paralizaciones se regula por correspondientes normativas.

Todos los supuestos de paralización acordada por estas autoridades se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía (Art. 44.2 LPRL).

➤ **Art. 22: VIGILANCIA DE LA SALUD.**

(1) El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una

disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

(2) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

(3) Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

(4) Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

(5) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

(6) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### ➤ **Art. 23: DOCUMENTACIÓN.**

El empresario tiene la obligación de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:

- Plan de prevención de riesgos.
- Evaluación de riesgos y controles periódicos.
- Planificación de la actividad preventiva, incluyendo medidas de prevención y protección (y, en su caso, el material preventivo y de protección que deba utilizarse).
- Controles de vigilancia de la salud.
- Relación de AT y EP que causen incapacidad de más de un día.
- Otros (regulación específica).

En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente. El AT se notifica mediante la OM TAS (Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) 2926/2002, de 19 de noviembre: se utiliza en el denominado Sistema DELTA, que es el sistema que se utiliza para cubrir los partes de los AT a través de la red. Y para la EP se sigue lo estipulado en la OM TAS 1/2007,

de 2 de enero; y la notificación informática de la EP se hace a través del Sistema CEPROSS.

Existen supuestos específicos en los que hay que guardar toda esta documentación durante un periodo determinado de tiempo: “La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley (“Actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria”) y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad”.

➤ **Art. 24: COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.**

Este Artículo está desarrollado en el **RD 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el Art. 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, (ya explicado con detalle anteriormente)** pero de manera general, pasamos a citar lo que dice el propio Artículo 24 de la LPRL:

(1) Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del Artículo 18 de esta Ley.

(2) El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

(3) Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

(4) Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del Art. 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materia primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

(5) Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

➤ **Art. 25: PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.**

(1) El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las

evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y e protección necesarias.

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

(2) Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

### ➤ **Art. 26: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

(1) La evaluación de los riesgos a que se refiere el Artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turno.

(2) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

(3) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el

embarazo, contemplada en el Artículo 45.1.d) del ET, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

(4) Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este Artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del ET, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este Artículo.

(5) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### ➤ **Art. 27: PROTECCIÓN DE LOS MENORES.**

(1) Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de 18 años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismo, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud e estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del Artículo 7 del Et, informará también de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

(2) Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos.

#### ➤ **Art. 28: RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

(1) Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel e protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones



de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

(2) El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o al existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

(3) Los trabajadores a que se refiere el presente Artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el Artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

(4) El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el Art. 31 de la LPRL, de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente Artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

(5) En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente Artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este Artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

➤ **Art. 29: OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

(1) Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

(2) Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán, en particular:

1º. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en lo que ésta tenga lugar.

4º. Informar e inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6º. Cooperar con el empresario par que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

(3) El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración e incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Artículo 58.1 del ET; o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que reestablezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

#### **- CAPÍTULO IV: SERVICIOS DE PREVENCIÓN.**

##### **- Regulación legal de los servicios de prevención:**

→ **Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Art. 30, 31, 32 y 32 bis.**

→ **RD 39/97 de los Servicios de Prevención: Capítulo III, Arts. 10 y siguientes.**

El deber de protección se lleva a cabo a través de una adecuada gestión de la prevención. Los Arts. 30, 31, 32 y 32 bis de la LPRL definen las bases en que debe apoyarse la organización de los recursos de la empresa, en función del tamaño de la misma y de la naturaleza de los riesgos de los que se pretende proteger.

El tener un servicio de prevención no libera al empresario de su responsabilidad en cuanto a su deuda de seguridad.

- **Concepto: Se entenderá como SERVICIO DE PREVENCIÓN** el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados. Para ello, el empresario deberá facilitar el acceso a toda la información y documentación necesaria.

- **Modalidades:** La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las siguientes **MODALIDADES:**

❖ **A) ASUMIENDO PERSONALMENTE LA ACTIVIDAD.**

El empresario podrá desarrollar personalmente las actividades de prevención (excepto las relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores) cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Empresas de menos de 6 trabajadores.
- Actividades no incluidas en el Anexo I del RD 39/97
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad (formación) correspondiente a las funciones preventivas a desarrollar (Capítulo VI).

El empresario no puede realizar la vigilancia de la salud debido a que no se puede vulnerar la obligación de confidencialidad de los datos médicos contenida en el Art. 22 de la LPRL. Por tanto, la contratación de la vigilancia de la salud deberá contratarse fuera.

❖ **B) ASIGNANDO (DESIGNANDO) A UNO O VARIOS TRABAJADORES.**

El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades preventivas en la empresa. El RD 39/97 habla de designar a los trabajadores “necesarios”, y no determina un número concreto. Estos trabajadores realizan las actividades de prevención (a mayores de las funciones de su puesto de trabajo), para las cuales deberán tener la formación necesaria. Si no posee dicha formación será el empresario el que tenga que proporcionársela. Es necesario que el trabajador consienta su designación.

El empresario, a parte de designar a los trabajadores, también puede recurrir a alguna otra forma de realizar la prevención; por ejemplo: puede recurrir a un servicio de prevención ajeno (lo que no tiene mucho sentido es que se compatibilice esta modalidad de asignación de trabajadores con el servicio de prevención propio).

**(!!!IMPORTANTE!!! → !!!EXAMEN!!! →)** LOS TRABAJADORES DESIGNADOS (escogidos por el empresario) son DIFERENTES de los DELEGADOS DE PREVENCIÓN (que son los elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, y que tienen funciones en materia de prevención determinadas por Ley, pero que NO son los que realizan la prevención en la empresa).

Tampoco hay que confundir a los TRABAJADORES DESIGNADOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN con los TRABAJADORES DESIGNADOS EN CUANTO A MEDIDAS DE EMERGENCIA (Art. 20 de la LPRL) A ambos los designa el empresario, pero tienen FUNCIONES DIFERENTES.

- Los trabajadores designados tienen las mismas **Funciones** que el SPP (Art. 31.3 LPRL), y son las siguientes:

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo existentes en ella, y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo según el Art. 16 de la LPRL.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo (deberán programarla aunque no sean ellos mismos los que la lleven a cabo).

Para todas aquellas funciones que no realicen los trabajadores designados, el empresario tendrá que recurrir a otra modalidad del servicio de prevención (es decir, las modalidades del servicio de prevención no son excluyentes).

- **Deber de colaborar entre ellos** (y, en su caso, con los servicios de prevención).

- **Tener acceso a toda la información y documentación.**

- **Garantías (Arts. 68.a, b, y c; y Art. 56.4 del ET):** Como salvaguarda de su criterio en materia de prevención, la Ley les dota de algunas de las garantías de los representantes de los trabajadores, y esas garantías son las siguientes:

- (Art. 68.a ET) Los trabajadores designados tienen derecho a la apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por falta grave o muy grave, en el que además de oír al interesado serán oídos el Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

- (Art. 68.b ET) Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- (Art. 68.c ET) Derecho a no ser discriminado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su designación, por razón de su actividad; y derecho a su promoción económica profesional.

- (Art. 56.4 ET) En los supuestos de despido improcedente, la opción para la readmisión o indemnización le corresponderá al trabajador designado.

- **Obligación de sigilo profesional** (garantía a favor del empresario); es decir, no pueden divulgar datos fuera de la empresa, etc. Esta obligación está regulada en el Art. 65 del ET, que fue modificado en noviembre de 2007 por la Ley 38/2007.

### ❖ **C) CONSTITUYENDO UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO.**

El SPP es la organización que crea el empresario para que le ayude a cumplir sus obligaciones en materia de prevención dentro de la organización (definición válida al principio del tema, la Ley usa la definición de SPP para servicio de prevención en general).

La diferencia con los trabajadores designados, es que los trabajadores del SPP se dedican sólo y exclusivamente a la prevención dentro de la empresa.

El SPP constituirá una unidad organizativa específica. Es un órgano estable con estructura propia.

(¡¡¡EXAMEN!!!) El empresario **deberá (DEBERÁ) constituir un SPP** cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Empresas con más de 500 trabajadores.
- Empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/97.
- Empresas no incluidas en los apartados anteriores, cuando así lo decida la Autoridad Laboral, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

El RD 39/97 no indica cómo se computan, por ejemplo, los trabajadores temporales, por lo que al no existir regla específica, cada trabajador temporal se computa como uno más.

El SPP está compuesto por un conjunto de medios humanos y materiales suficientes y adecuados para cumplir sus funciones (que son las mismas que las de los trabajadores designados).

El SPP habrá de contar, como mínimo, con 2 especialidades o disciplinas preventivas de las cuatro existentes:

- Medicina del trabajo.
- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y psicología aplicada.

El Reglamento no deja muy claro si el SPP puede formarse con una persona que tenga 2 especialidades o si es necesaria más de una persona. Desde el punto de vista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) se considera que es suficiente con un técnico con dos especialidades; pero también es cierto que el RD habla de “expertos” (en plural).

También pueden formar parte del SPP otras personas que realicen funciones de nivel básico e intermedio.

En cuanto a la actividad sanitaria, desatacar los medios y estructura adecuados (Art. 37.3a):

- Un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa.
- Un ATS / DUE de empresa.
- Otros profesionales sanitarios con competencia, formación y capacidad acreditada.

Las actividades no asumidas por el SPP pueden ser (serán) concertadas con Servicios de Prevención Ajenos.

→ **Servicio de Prevención Mancomunado (variedad del SPP):** Son servicios que se dan a varias empresas. Esta modalidad es poco utilizada.

**El Art. 21 del RD 39/97** dice: “Podrá constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades de un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio”.

“En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el Art. 33 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse”.

“Las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas”.

#### ❖ **D) RECURRIENDO A UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.**

La definición de Servicio de Prevención Ajeno (SPA) es la misma que la definición general usada en la Ley que vimos a principio de la explicación de este Capítulo IV.

El SPA es el prestado por una entidad especializada que concierta con la empresa dicha actividad. Existe un contrato de servicios entre la usuaria del servicio y la entidad especializada que lo presta.

Hay 2 tipos de prestaciones (por separado o conjuntamente):

- La ejecución de actividades de prevención.
- El asesoramiento y el apoyo.

El empresario **deberá recurrir** a uno o varios SPA cuando concurra alguna de las siguientes **circunstancias**:

- Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente.
- Cuando la Autoridad Laboral decida la constitución de un SPP y la empresa opte por un SPA.
- Cuando el empresario asuma parcialmente las actividades preventivas, y el servicio de prevención propio asuma algunas, concertando el resto de las tareas preventivas con un SPA.

Antes de contratar el SPA se realizará una consulta de los representantes de los trabajadores; y, además, los criterios para la selección de la entidad se debatirán y acordarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

- **Requisitos de los SPA (requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención):**

**a) Medios humanos y materiales:** Teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, riesgos, distribución, tipo de servicios preventivos a prestar y la ubicación de los centros de trabajo.

Como mínimo debe tener un experto para cada una de las cuatro especialidades preventivas, además del personal necesario de nivel básico e intermedio. Estos expertos

deberán estar coordinados entre ellos. La EXENCIÓN es que en determinados casos bastará con 2 expertos con 2 especialidades.

En cuanto a los medios materiales concretamente, podemos destacar que se refiere a instalaciones, instrumentos, equipos.

b) **Póliza de responsabilidad:** Aproximadamente de 1.202.024,21 €, actualizándose anualmente conforme al IPC.

c) **Prohibición de mantener vínculos comerciales, financieros o de otro tipo con las empresas concertadas.**

d) **Aprobación de la Administración Sanitaria, en cuanto a temas sanitarios.**

e) **Acreditación de la Administración Laboral.**

**- Concierto:**

El contrato que debe mediar entre el SPA y la empresa usuaria que pretende recurrir a ella es el contrato mercantil.

El contrato deberá realizarse por escrito; y deberá contener, como mínimo, los siguientes datos:

- Datos identificativos de la entidad especializada y de la empresa destinataria de la actividad.

- Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar, especificando actuaciones concretas y medios.

- Actividad de la vigilancia de la salud, en su caso.

- Duración del concierto (del contrato).

- Condiciones económicas.

**El Art. 20.2 del RD 39/97** dice: “Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos”.

“Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) del Art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Art. citado”.

- **Las funciones del SPA** son las mismas que las de cualquier Servicio de Prevención (es decir, son las mismas funciones que las de los trabajadores designados).

**- CAPÍTULO V: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

- **Auditoría (Art. 30.6 LPRL):** Instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimiento de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y

mejora. Esta auditoría se desarrolla en el **Art. 29 del RD 39/97**, que se titula “Evaluación externa”.

La auditoría puede ser obligatoria y voluntaria:

**a) Auditoría obligatorias:** La auditoría es obligatoria cuando al empresa no haya concertado el servicio de prevención con una entidad especializada; es decir, cuando la empresa haya organizado la prevención de las siguientes formas:

- Designación de trabajadores.
- Asunción del empresario.
- Servicio de Prevención Propio.
- Empresas que desarrollen actividades preventivas con recursos propios y ajenos, en lo que se refiere a los primeros.

**- Excepciones → “Queda excluidas”:**

- Empresas de hasta 6 trabajadores
- cuyas actividades no incluidas en el Anexo I
- en las que el empresario asuma personalmente actividades preventivas o a través de trabajadores designados
- en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente, si necesidad de auditoría, por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de la actividad preventiva.

- **Procedimiento alternativo:** Hay que complementar y enviar a la Autoridad Laboral una Notificación sobre la concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención en la empresa (recogido en el Anexo II del RD 39/97).

- **Procedimiento alternativo:** Hay que complementar y enviar a la Autoridad Laboral una Notificación sobre la concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención en la empresa (recogido en el Anexo II del RD 39/97).

En la auditoría se realizará un análisis sistemático documentado y objetivo del sistema de prevención.

- Los **objetivos** (elementos, partes) de la auditoría son:

- Verificación de la evaluación de riesgos, inicial y periódica.
- Comprobación de que el tipo de planificación de la actividad preventiva se ajusta a la normativa.
- Analizar la adecuación entre procedimientos, medios y recursos.
- Valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y valorar la eficacia del sistema de prevención.

- **Plazo para realizar la auditoría:** La primera auditoría del sistema de prevención será en los 12 meses siguientes a que se disponga, desde la elaboración (realización) de la planificación de la actividad preventiva; y deberá repetirse cada 4 años, excepto para las actividades del Anexo I, para las que el plazo será de 2 años. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo disponga la Autoridad Laboral, previo informe de la ITSS y, en



su caso, de los órganos técnicos de las CCAA, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias.

**- Documentación:**

- Análisis de la documentación relativa al plan de prevención y a la evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva.
- Análisis de campo, verificando la documentación.
- Evaluación de la adecuación del sistema de prevención a la normativa.
- Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa.

El informe deberá recoger:

- Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- Identificación de la empresa auditada.
- Objeto y alcance de la auditoría.
- Fecha de emisión del informe de auditoría.
- Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores que se incorporará al informe.
- Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
- Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
- Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

Este informe de auditoría tiene que estar a disposición de la Autoridad Laboral y de los representantes de los trabajadores.

- **Requisitos:** La auditoría será realizada por personas físicas o jurídicas, independientes de la empresa y del servicio e prevención de la misma. Estas personas deberán contar con el conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la auditoría, y deberán contar con los medios adecuados para ello.

- **Autorización:** Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma en la que se harán constar las previsiones señaladas en el párrafo c) del Art. 23.

→ **Artículo 32 bis LPRL: PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS:**

- Nueva obligación empresarial.
- Consiste en la necesaria presencia física en el centro de trabajo de los denominados “recursos preventivos”.
- En determinadas situaciones, que son las siguientes:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversa que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

- Trabajos con riesgos de caída desde altura.
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio (es decir, de fecha anterior al año 1992).
- Trabajos en espacios confinados (a estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable).
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la ITSS, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

- **Medios:** Estos recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número. Deben permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación.

- **Modalidades:**

- a) Uno o varios trabajadores designados por la empresa.
- b) Uno o varios miembros del SPP de la empresa.
- c) Uno o varios miembros del SPA concertados por la empresa.

La presencia es una medida preventiva complementaria. Su finalidad es vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, comprobando su eficacia y adecuación.

Cuando como resultado de la vigilancia se observe deficiencia, estas personas:

- Harán las indicaciones necesarias para el cumplimiento correcto de las actividades preventivas.
- Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que tome las medidas oportunas.

Si son varios los recursos preventivos (varias personas), éstos deberán coordinarse y colaborar entre sí. Estos recursos preventivos deben ser suficientes y tener los medios adecuados, y deberán estar presentes mientras dure la situación.

No obstante de lo anterior, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

**- CAPÍTULO V: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (Arts. 33 a 40 LPRL).**

**- Art. 33 LPRL: CONSULTA DE LOS TRABAJADORES:** El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

**- Art. 34: DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN:** Se establece como principio general el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo con 6 o más trabajadores se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada (que son los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo) que se establece en este capítulo V de la LPRL.

**- Art. 35: DELEGADOS DE PREVENCIÓN:** Los Delegados de Prevención son representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Son designados pro y entre los representantes de personal, según la siguiente escala:

<b>TRABAJADORES</b>	<b>DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b>
Hasta 30	El delegado de prevención será el delegado de personal.
31 - 49	1
50 - 100	2
101 - 500	3
501 - 1000	4
1001 - 2000	5
2001 - 3000	6
3001 - 4000	7
Más de 4000	8

Cabe la posibilidad de que los delegados de prevención no sean delegados de personal (por ejemplo: que el Convenio Colectivo establezca cosa distinta a la regla general de la LPRL), pero ésto no es lo más común.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

(Ésto podrá modificarse en la negociación colectiva).

- **Art. 36 LPRL: COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN:** Las competencias son como las funciones, ya que delimitan la esfera de actuación de los delegados de prevención; y las facultades son poderes, actuaciones, medios o instrumentos que se reconocen a los delegados de prevención para que puedan llevar a cabo sus competencias.

➤ **COMPETENCIAS de los Delegados de Prevención:**

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Art. 33 de la LPRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

➤ **En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos ESTÁN FACULTADOS para:**

○ **Facultades informativas:**

b) Tener acceso a la información (Art. 18 LPRL) y documentación (Art. 23 LPRL) relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los Arts. 18 y 23 de esta Ley.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos (primera parte del apartado).

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

○ **Facultades de actuación:**

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y

Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

c) Poder presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos (cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores) para conocer las circunstancias de los mismos (segunda parte del apartado).

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

○ **Facultades de propuesta:**

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo pudiendo, a tal fin, efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el Art. 21 de la LPRL (riesgo grave e inminente).

**- Art. 37: GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL.**

- Las **GARANTÍAS** son las del **Art. 68 del ET** por su condición de representantes de los trabajadores (estas garantías ya las tenían, pues, por lo general, los delegados de prevención son elegidos por y entre los representantes de los trabajadores). Estas garantías del Art. 68 del ET son las siguientes:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

- **Derecho al crédito horario retribuido (Art. 68 ET)** para el ejercicio de sus funciones. Son las mismas horas que tienen como representantes de los trabajadores,

pues no tienen un mayor número de horas por el hecho de que el trabajador también sea delegado de prevención.

(→ ¡¡¡EXAMEN!!!) La LPRL establece varias **excepciones** consideradas, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que el trabajador tuviera como representante:

- Tiempo dedicado a las reuniones del Comité.
- Tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales.
- Tiempo de formación.
- Tiempo dedicado a presentarse en los lugares de trabajo donde se han producido daños a la salud de los trabajadores (Art. 36.2c) LPRL).
- Tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones y la ITSS (Art. 36.2a) LPRL).

- El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

- **Deber de SIGILO:** Obligación de guardar sigilo con respecto a las informaciones que hayan recibido como consecuencia de su cargo (Art. 65.2 ET).

Vulnerar los derechos reconocidos sobre participación o actuación de los delegados de prevención será reconocido por la LISOS como una infracción por parte del empresario.

- **Arts. 38 y 39: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

- **Concepto:** Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En la LPRL (frente a la normativa anterior), los Delegados de Prevención son más importantes que el Comité (pues éste último ha ido devaluándose).

- **Constitución y composición:** En todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores

- **Formado por** los delegados de prevención y por el empresario y / o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Ésto significa que el número de miembros por el que va a estar formado e Comité viene determinado por el número de delegados que haya en la empresa (por ejemplo: si hay 4 delegados de prevención, el número de miembros del Comité será 8).

- **Reuniones:** Como mínimo trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Lo normal es que el Comité adopte sus propios reglamentos de funcionamiento interno.

- **Participarán con vos pero sin voto** los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en su composición. Podrán participar, en las mismas condiciones, trabajadores de la empresa que cuenten con una especial

cualificación o información con respecto a concretas cuestiones que se debatan (y así lo solicite alguna de las representaciones).

También podrán participar, por solicitud de alguna de las representaciones, asesores o expertos ajenos a la empresa.

- **Competencias:**

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto se debatirán los proyectos en materia de seguridad y salud, proyectos relacionados con las nuevas tecnologías, etc.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- **Facultades:** “CONOCER”:

- Conocer Directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales, realizando las visitas que estime oportunas.

- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud de los trabajadores.

- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

- **Desarrollo de actividades simultáneas:** A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

- **Art. 40 LPRL: COLABORACIÓN CON LA ITSS.**

Se establecen los procedimientos de conexión entre la adecuación de la ITSS y los órganos de representación y participación. Estos procedimientos o **vías** son:

- Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la ITSS si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

- Vía de la información (no previa). El Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

La ITSS informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas.

- Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la ITSS en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores e informadas del resultado de dichos planes.