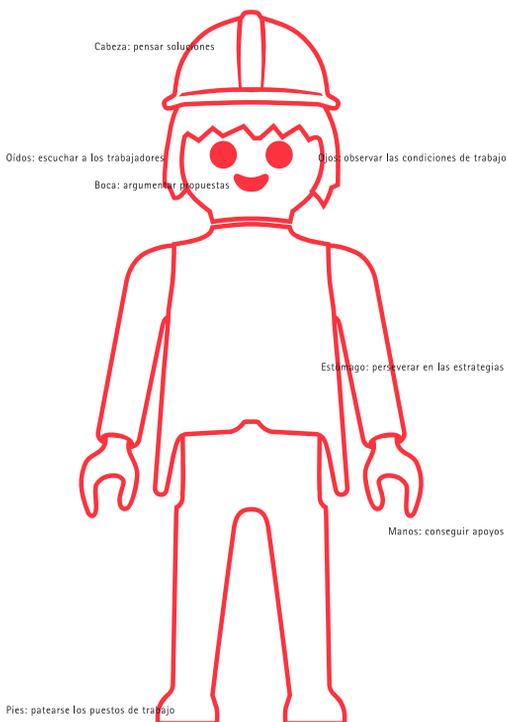


Guía del Delegado y la Delegada de Prevención





GUÍA DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

nueva edición 2013

GUÍA DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

Nueva edición 2013

En esta reedición de la guía agradecemos la inestimable colaboración a los autores de las anteriores versiones: Pere Boix, Rafael Gadea, Rebeca Torada, Valeria Uberti-Bona y Estefanía Blount.

Y el enriquecimiento de esta edición a través de las aportaciones de las Secretarías de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO –Pedro J. Linares Rodríguez, Jaime González, María Torvisco, José Luis Rodríguez, Pablo Frutos, Antonio Ferrer, Ángel Muñoa, Luis Cuenca y Manel Ferri–, de Loly Fernández Carou –de la CONC– y de Rafael Torrente, Claudia Narocki, María José López Jacob, Neus Moreno, María Purificación Morán e Isabel Dudzinski, de ISTAS.

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

Ilustraciones: ANTONIO SOLAZ

Realiza: PARALELO EDICIÓN, S.A.

ISBN: 84-87871-52-5

Depósito legal: V-2788-2013

Impreso en papel FSC.

Para facilitar la lectura hemos optado por ceder a la convención del castellano que otorga a los sustantivos y adjetivos del género masculino la representación de ambos sexos.

Esta edición se realiza en el marco de la acción IT-174/2012. “Información en materia de prevención de riesgos laborales a los delegados y delegadas de prevención”.

El material original de esta publicación se ha editado en el marco de la acción DI-0003/2012 “Servicio de asesoramiento, asistencia técnica y orientación formativa para la prevención de riesgos laborales”.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
LA SALUD LABORAL	9
Introducción	9
Ámbito legal de la salud laboral	12
¿Cómo detectamos los daños a la salud?	13
¿En qué consiste la prevención de riesgos?	15
“Reglas de juego”	16
OBLIGACIONES Y DERECHOS	19
El deber empresarial de seguridad	19
Derechos de los trabajadores	27
Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente	30
¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?	30
Responsabilidades y sanciones	31
Tipificación de infracciones	33
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	35
¿Qué es un delegado de prevención?	35
¿Qué significa ser delegado de prevención de CC00?	35
¿Cómo se elige o se designa un delegado de prevención?	36
Recursos e instrumentos	38
Facultades y competencias de los delegados de prevención	40
Delegados de prevención sectoriales	44
Funciones de la representación de los delegados de prevención	45
Deber de sigilo profesional	46
Sobre las responsabilidades del delegado de prevención	47
Guía de autoevaluación	48
LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	51
La tutela de la salud laboral: principios generales	51
Normativa básica en salud laboral	53
La salud laboral en la función pública	55
La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)	56
La salud laboral de los trabajadores de las contratas y las subcontratas	59
Prevención de riesgos laborales y trabajadores autónomos	61
Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles	62

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PLAN DE PREVENCIÓN	63
El principio básico en prevención: la prevención integrada	63
El plan de prevención	64
Evaluación de riesgos	66
Planificación de la actividad preventiva	69
Vigilancia de la salud	70
¿Pruebas y controles de alcohol y drogas? o ¿vigilancia de la salud?	75
LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	77
¿Qué son y para qué sirven?	77
¿Cómo constituir el comité de seguridad y salud?	77
Competencias y facultades	78
Cómo hacer funcionar el comité	79
ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS	81
¿Qué es y para qué sirve un servicio de prevención?	81
Funciones	83
¿Cómo constituir un servicio de prevención?	88
1. Servicio de prevención propio	88
2. Servicio de prevención ajeno	88
3. Servicio de prevención mancomunado	88
Requisitos mínimos	89
Memoria de los servicios de prevención	90
ESTRATEGIAS SINDICALES	91
La acción sindical en salud laboral	91
Participación en salud laboral	92
¿Participar, para qué?	93
¿Qué elementos hacen falta para que sea posible participar?	94
Una propuesta operativa de participación: el plan de prevención	98
Intervención sindical en salud laboral: la importancia de trabajar con método	101
Denunciar incumplimientos	106
Daños a la salud. Actuación del delegado de prevención ante un accidente y/o enfermedad profesional relacionada con el trabajo	108
Cuestionarios	112
INSTITUCIONES Y ORGANISMOS	115
Organismos públicos y de participación nacionales: Inspección de Trabajo, INSHT, Fundación de Riesgos Laborales	115

Organismos internacionales públicos y participativos:	
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, OIT	118
Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	
de la Seguridad Social	119
¿Qué son?	119
¿Qué labor realizan?	119
¿Cuándo acudir a la mutua?	119
¿Qué ocurre si se produce un conflicto con la mutua?	120
LA SALUD LABORAL Y LAS DROGAS, EL MEDIO AMBIENTE, Y LA SEGURIDAD VIAL Y LA MOVILIDAD	123
La salud laboral y las drogas	123
La salud laboral y el medio ambiente	127
La salud laboral y la seguridad vial y la movilidad	130
ANEXO LEGISLATIVO	135
ANEXO: MODELO DE ESCRITOS DE SOLICITUD Y DENUNCIA	247

PRESENTACIÓN

Con esta nueva edición de la *Guía del delegado y la delegada de prevención* renovamos nuestro compromiso, el de CCOO, con la mejora de las condiciones de trabajo, y con ello, la lucha contra las desigualdades sociales.

Hoy no es posible acercarse al mundo de la salud laboral y de la prevención sin tener una perspectiva amplia de la influencia que esta tiene sobre la salud pública.

La preocupación por los accidentes, las enfermedades profesionales, la salud laboral, en definitiva, por las condiciones de trabajo, ha permitido avanzar en el conocimiento de los daños del trabajo y, sobre todo, de aquellos que son determinantes, vinculados fundamentalmente al ámbito laboral y que influyen en la pérdida de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, y en definitiva de su calidad de vida.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1996, los conceptos de prevención, seguridad y salud en el trabajo, los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios al respecto han ido abriéndose un espacio propio, tanto en la sociedad como en las relaciones laborales en nuestro país.

El desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha establecido las bases de un marco normativo, que pone en valor el diálogo social como instrumento para el compromiso y el consenso de los agentes sociales para así avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo.

Fruto de este diálogo ha sido la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 que ha finalizado. En la actualidad se está en proceso de negociación de las nuevas estrategias —europea y española— en las que tenemos el reto de hacer una Europa más solidaria, con un compromiso social mayor, que mejore las fragilidades en prevención que la crisis está poniendo de manifiesto en nuestro país.

Los avances de estos años han sido muchos, pero todavía tenemos grandes retos que afrontar. El cambio que se está dando en los modelos productivos, la situación inestable del mercado de trabajo, los riesgos emergentes, etc., son realidades que, entre otras, tendremos que abordar con mayor urgencia.

En CCOO pensamos –y defendemos– que hay que priorizar en las políticas presupuestarias la creación de un tejido productivo con inversiones en I+D+i que nos haga más competitivos en el mercado global, ya que solo con políticas de ajustes y recortes no podremos rivalizar con las economías emergentes, lo que nos lleva a un empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo.

Ya no hay duda de que el riesgo laboral es evitable si se tienen en cuenta –y se aplican– las medidas preventivas, ya que el fin último de la prevención consiste no solo en evitar los daños, sino en la mejora de las condiciones de trabajo, lo que significa prevenir los riesgos que puedan darse.

En CCOO intentamos contribuir con nuestro trabajo a la reducción de esos riesgos, y de los daños que suponen, mediante el análisis y evaluación de las causas que los provocan, con la planificación de medidas que hagan más saludables los lugares de trabajo, logrando disminuir las desigualdades y consiguiendo un bienestar común.

La guía que os presentamos es el resultado del trabajo colectivo de nuestro sindicato, fruto de la suma de la experiencia de los delegados y las delegadas de prevención, los equipos de asesoramiento técnico-sindical y de los trabajadores y trabajadoras en su conjunto. Ellos son el soporte de nuestra actividad sindical, sin los que no podríamos haber avanzado tanto.

Una acción sindical en el seno de la empresa en la que la participación de los representantes de los trabajadores en el hecho de la actividad preventiva es esencial.

Esta guía pretende también ser una herramienta central para todos aquellos que actúan o participan en el ámbito de la prevención en el trabajo –delegados, trabajadores, empresarios, servicios de prevención, Administraciones públicas...–, haciendo de ella un instrumento para el fortalecimiento de las políticas preventivas en el seno de la empresa.

Solo así conseguiremos sociedades más justas.

Pedro J. Linares Rodríguez

Secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO

LA SALUD LABORAL

Introducción

El derecho a la salud es un derecho humano fundamental, y como tal está recogido en la Declaración de Derechos Humanos de 1948.

DDH, arts. 1 y 25

Así, la salud no es una mera ausencia de enfermedad, sino un estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con el medio.

La salud viene dada por una relación de interacción con el medio en el que nos desenvolvemos, y si pasamos una tercera parte de nuestra vida en el trabajo, es razonable pensar que el medio laboral es muy importante, por tanto la salud viene determinada en buena medida por las condiciones de trabajo a las que nos exponemos.

La salud laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temas especializados para abordar la relación entre trabajo y salud y prevenir las consecuencias negativas del trabajo. Su objetivo es lograr el bienestar físico, social y mental de la persona trabajadora de manera integral.

Las actividades en materia de salud y seguridad laboral deben reconocer la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores y su entorno, especialmente el lugar de trabajo, y deben tener por objeto evitar los daños a la salud, aquellos que se producen de manera inmediata (accidentes) y aquellos que se producen a partir de una exposición continuada, silenciosa (enfermedades). Para ello deben identificarse los riesgos que se pueden generar en las condiciones de trabajo causando algún daño a la salud.

LPRL, art. 2

En el ámbito laboral, aspectos como el género, la clase social, el tipo de contrato, en definitiva las desigualdades sociales, tienen un importante impacto en la salud de las personas, de manera que quienes poseen menos poder en la toma de decisiones y menos acceso a los recursos se exponen de manera diferente a los factores de riesgo de todo tipo, entre los que se incluyen los laborales. En salud laboral, la evidencia científica demuestra que la exposición a los riesgos es desigual según la clase social a la que se pertenece, el puesto que se ocupa, el tipo de contrato, la edad, el género y la procedencia.

¿Cómo mirar las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud laboral?

Las condiciones en las que desarrollamos nuestro trabajo, van a influir de manera directa en nuestra salud.

Se define como *condición de trabajo* cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas.

LPRL, art. 4.7

Quedan específicamente incluidas:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el puesto de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona.

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, pueden dar lugar a factores de riesgo que se agrupan para su estudio en las disciplinas siguientes:

Seguridad en el trabajo: Engloba riesgos tales como máquinas no protegidas, suelos resbaladizos, medidas inadecuadas contra incendios, etc.; es decir, aquellas condiciones de trabajo que generalmente suelen causar accidentes.

Higiene industrial: Incluye los siguientes tipos de riesgos:

- ❑ Riesgos químicos, derivados de la exposición a sustancias y preparados tóxicos sólidos, polvos, humos, vapores y gases.
- ❑ Riesgos físicos, tales como ruidos, vibraciones, iluminación deficiente, radiaciones y temperaturas extremas.
- ❑ Riesgos biológicos, como los derivados de la exposición a bacterias, virus, hongos, residuos infecciosos, etc.

Es decir, aquellas condiciones de trabajo que generalmente suelen causar las enfermedades profesionales laborales.

Ergonomía: Riesgos derivados del mal diseño de los equipos de trabajo, mal diseño o mala disposición de los puestos, elevada repetitividad de las tareas, etc.; en definitiva, se trata de una mala adaptación del trabajo a la persona.

Psicosociología: Riesgos derivados de la forma en que se organiza el trabajo, de las relaciones sociales dentro de la empresa, además de los efectos negativos de la turnicidad, la nocturnidad, de los ritmos, de la presión de tiempos...

Aunque no constituyen disciplinas, en sentido estricto, de la salud laboral, sin embargo están muy directamente relacionadas con ella en cuanto a la influencia que tienen en las condiciones de trabajo, es por ello que las mencionamos y son:

La salud laboral y las drogodependencias: Al hablar del problema del consumo de alcohol y otras drogas, estamos hablando de un problema que no surge de repente, sino que requiere de la repetición de ese uso en el tiempo. Esta repetición se explica no solo por la toma de decisión, sino por la respuesta que damos a los factores sociales y laborales en el entorno en el que pasamos nuestro tiempo, estos elementos van a actuar como factores de riesgo.

Medio ambiente: Entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, los seres humanos y sus interrelaciones.

Seguridad vial y movilidad sostenible: El tráfico constituye un riesgo tanto para quienes se ven obligados a conducir en su jornada laboral como para quien utiliza el coche para ir y volver de su centro de trabajo. La acción sindical debe integrar la seguridad vial en el esquema de prevención de riesgos laborales y promover “un modelo de movilidad segura y sostenible”.

¿Y si no intervenimos en las condiciones de trabajo, cómo puede afectar esto a nuestra salud?

La no intervención implicaría la aparición de daños a la salud

El accidente de trabajo es la parte más visible del daño laboral. Tan visible que llega a ocultar otros problemas que, a veces, son incluso más

serios y que también son consecuencia del trabajo. Se calcula que los accidentes representan alrededor del 10% de la mortalidad derivada del trabajo¹.

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

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

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

Es más importante buscar la relación entre las condiciones de trabajo y enfermedad que establecer si dicha enfermedad se debe exclusivamente al trabajo. Esto es lo que nos permite conocer qué factores o condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud de los trabajadores para eliminarlas o controlarlas, es decir, hacer prevención.

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

Ámbito legal de la salud laboral

Como indica su propia denominación, el objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar el daño derivado del trabajo y pro-

¹ Ver informe elaborado por ISTAS “Impacto de las enfermedades laborales en España”, disponible también en la página web de ISTAS (www.istas.net).

teger la salud de los trabajadores, pero en un sentido global y no solo restringido a los accidentes o a las lesiones físicas.

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

LPRL, art. 5

Tras la entrada en vigor de la Ley General de Salud Pública (y sus diferentes desarrollos en las comunidades autónomas), se diseñan y ponen en marcha nuevos instrumentos para vigilar la salud de la población y sus determinantes con la perspectiva de la salud colectiva. Esta ley plantea áreas de protección de la salud nuevas, en las que se promoverán intervenciones de prevención de los efectos negativos de diversos elementos del entorno mediante disciplinas como la sanidad ambiental, la salud laboral, la seguridad alimentaria o la sanidad exterior.

Esto es lo que nos permite decir que, desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha ampliado el ámbito de la actuación preventiva. Es decir, el campo legal de la prevención en salud laboral no se reduce solo al ámbito tradicional de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino que incluye también las enfermedades relacionadas con el trabajo².

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

¿Cómo detectamos los daños a la salud?

Si una enfermedad está recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, se da por demostrado su origen laboral. Ahora bien, cuando no es así, pero creemos que una enfermedad está relacionada con el

² La normativa citada al margen está referenciada, con todos los datos necesarios para su localización, al final del libro en el apartado “Legislación de referencia”.

trabajo, hay que poner en evidencia los factores laborales que la han condicionado.

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

1. **Descubrir anomalías:** Cuando en un colectivo de trabajadores aparecen más enfermedades de las que cabría esperar, hay que preguntarse inmediatamente si esto tiene que ver con las condiciones de trabajo. Se debe iniciar una investigación para averiguar “qué lo provocó”, con el fin de evitar más daños.
2. **Casos observados y casos esperados:** La mera existencia de trabajadores enfermos no indica un problema de salud laboral. La alarma se dispara cuando hay un exceso de enfermos. Por tanto, hay que establecer comparaciones. ¿Cuántos enfermos cabría esperar si ese colectivo no hubiera estado expuesto a nada en el lugar de trabajo? ¿Cuál sería el número de personas enfermas en una población no expuesta al riesgo, pero de edad, sexo y modo de vida similares? Para ello necesitamos información no solo del colectivo de trabajadores, sino también de la población con la que los comparamos.
3. **¿Tienen los enfermos algo en común?** Queremos saber si una determinada profesión, proceso o puesto de trabajo tienen algo que ver con el daño. Indagaremos, pues, las similitudes existentes entre los casos respecto a tareas, exposición, antigüedad, hábitos, lugar de residencia, etc.
4. **¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?** Buscamos no solo lo que hay de común en los enfermos, sino qué es lo que les diferencia de los sanos. Pueden estar expuestos a condiciones diferentes, o a condiciones similares pero con diferente intensidad, duración o frecuencia. En cualquier caso, no cabe esperar una diferenciación absoluta a nivel individual: casi siempre encontraremos personas sanas expuestas y personas no expuestas que sufren la enfermedad. Ello se debe a la diferente susceptibilidad individual y a que las enfermedades no obedecen a una causa única.

En resumen, para detectar enfermedades laborales³ deberemos seguir estas pautas:

- Casos observados.
- Casos esperados.
- ¿Tienen los enfermos algo en común?
- ¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?

No hacer nada también tiene consecuencias: el principio de precaución

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

¿En qué consiste la prevención de riesgos?

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

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

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

Pero, *¿cuáles son esas condiciones de trabajo que pueden suponer un daño para la salud de los trabajadores?*

³ Recogidas de un excelente trabajo de Franco Merletti, Jorn Olsen y Karel Vuytsteek publicado en castellano en 1990 por SG Editores con el título: "Estudio de las causas de las enfermedades laborales".

La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no solo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.

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

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

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

LPRL, art. 15

- a) Evitar los riesgos siempre que sea posible.
- b) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- c) Adaptar el trabajo a la persona.
- d) Combatir los riesgos en su origen.
- e) Anteponer la protección colectiva a la individual.

“Reglas de juego”

La prevención es un proceso social y técnico de mejora de condiciones de trabajo, en el que sumar el conocimiento derivado de la experiencia de cada uno de los agentes para contribuir a la mejora de las condiciones del mismo es la mejor forma de conseguir el objetivo: PREVENIR.

Para el impulso de la prevención en la empresa se requieren unas reglas que definan qué papel juega cada cual y los procedimientos generales

para la acción preventiva. Esto es necesario porque en la prevención de riesgos en el trabajo intervienen diferentes agentes sociales, y porque su efectiva aplicación choca muchas veces con las contradicciones y diferencias de intereses que caracterizan las relaciones laborales, que son desiguales por definición. Es decir, hay que ser conscientes de que la salud laboral se ha de hacer en la empresa y no en un laboratorio. Por ello, sin unas mínimas “reglas de juego” sería muy difícil que esto funcionara.

Desde este punto de vista, podemos considerar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como un consenso social mínimo sobre qué es lo que debe hacer cada cual, y cómo debe hacerlo para conseguir el objetivo: prevenir los riesgos laborales, proteger la salud de los trabajadores y mejorar progresivamente las condiciones de trabajo.

Este consenso básico se debe ir complementando y desarrollando mediante normas reglamentarias específicas, normas técnicas, acuerdos de empresa y la negociación colectiva.

OBLIGACIONES Y DERECHOS

El deber empresarial de seguridad

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

LPRL, art. 14. 2

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

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

- a) Fijando un conjunto de *principios* que se han de respetar en las actividades que se realicen para dar cumplimiento a esta obligación; es decir, *cómo* se ha de hacer prevención.
- b) Estableciendo una serie de *actividades* que el empresario ha de realizar necesariamente, con carácter mínimo obligatorio, para cumplir la obligación genérica; es decir, *qué* ha de hacer el empresario para cumplir su obligación.

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

- a) Evitar los riesgos y evaluar y minimizar los que no se puedan evitar. LPRL, art. 15.1. a) b)
- b) Orientar la acción preventiva a las condiciones de trabajo más que a la protección personal. LPRL, art. 15.1. h)
- c) Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos ergonómicos como teniendo en cuenta las características individuales. LPRL, art. 15.1. d)
- d) Procurar una mejora permanente de su acción preventiva, adaptándola a la evolución de la técnica. LPRL, art. 15.1. g)

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

- a) Integrar la prevención en la gestión de la empresa, planificando las acciones necesarias para el control de riesgos. **LPRL, art. 16.1**
- b) Establecer la política preventiva de la empresa, es decir, el compromiso de la dirección con la actividad de prevención.
- c) Realizar el plan de prevención de la empresa, que incluye la evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar, con el fin de conocer los problemas, y la planificación de la actividad preventiva, es decir, tomar las decisiones adecuadas para su resolución o control, priorizando las actividades en periodos de tiempo. **LPRL, art. 16.2. a)**
- d) Informar y formar a los trabajadores permitiendo su participación. **LPRL, art. 18**
- e) Organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- f) Coordinar su actividad con la de los demás empresarios que concurren a un mismo centro de trabajo. **LPRL, art. 24**
- g) Vigilar la salud de los trabajadores. **LPRL, art. 22**
- h) Proporcionar equipos de trabajo seguros y los medios de protección personal necesarios. **LPRL, art. 17**
- i) Analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. **LPRL, art. 20**
- j) Tomar las medidas oportunas para los casos de riesgo grave e inminente. **LPRL, art. 21**
- k) Documentar que cumple todo lo anterior, elaborando y teniendo a disposición de la autoridad laboral y de los órganos internos de la empresa con competencias en materia de salud laboral un listado de documentos fijados por la ley. **LPRL, art. 23**
- l) Asegurar que los trabajadores en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores sensibles, mujeres embarazadas, jóvenes, trabajadores eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial. **LPRL, art. 25**

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

Diseñar un trabajo sin riesgos

LPRL, art. 15.1. a)

El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo no van a perjudicar la salud de los trabajadores. También debe tener en cuenta no exponer a riesgos a terceros: seguridad del producto, control de la contaminación ambiental, seguridad de las instalaciones frente a accidentes mayores, etc.

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

Se pretende garantizar un elevado nivel de protección del medio ambiente mediante la toma de decisiones preventivas en caso de riesgo.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, art. 191

Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial

LPRL, art. 16.1

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

La forma de asegurar que se integran los criterios preventivos en la empresa es a través de la elaboración y aplicación del plan de prevención, el cual debe incluir toda la información referida a establecer:

- ❑ Un compromiso con la prevención.
- ❑ Reparto de tareas: estructura organizativa, responsabilidades y funciones (¿quién hará qué?).
- ❑ Prácticas, procedimientos y procesos (¿cómo se hará?).
- ❑ Recursos necesarios (¿con qué se hará?).

Evaluar los riesgos

LPRL, art. 15.1.b)

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

La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma, sino que es un paso previo para elaborar una planificación racional de la prevención.

Es imposible actuar frente a los riesgos si no los conocemos; es por ello que la ley obliga al empresario a seguir una secuencia lógica: primero evaluar los riesgos y conocerlos bien, luego controlarlos.

Planificar la prevención

LPRL, art. 15.1. g)

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

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

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

Asegurar la eficacia y actualidad de la acción preventiva

LPRL, art. 16.3

La acción preventiva debe ser eficaz, por lo que es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a la implantación de las nuevas tecnologías. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevarse a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación.

Además hay que asegurarse en la práctica de que las actividades previstas funcionan y garantizan adecuadamente la salud de los trabajadores. Cuando los procedimientos de evaluación previstos en la planificación o los controles de las condiciones de trabajo o de la salud de los trabajadores pongan de manifiesto que no se alcanzan los objetivos de protección, habrá que retomar el proceso de evaluación y planificación.

Las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en lo contemplado en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, y que realicen las actividades preventivas con recursos propios sin excesiva complejidad y con un limitado número de trabajadores, no tendrán que remitir a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría de dichas actividades; siempre que la autoridad laboral no haya aplicado medidas frente a la siniestralidad en esa empresa por la magnitud de la misma.

Anexo II RD 39/1997

Organizar los recursos preventivos de la empresa

LPRL, arts. 30 y 31

Para el diseño y la realización de las actividades de prevención, el empresario tiene que dotarse de los recursos humanos y técnicos necesarios. La ley le ofrece distintas posibilidades: puede asumir personalmente esta responsabilidad, designar trabajadores para el desarrollo de funciones preventivas, organizar un servicio de prevención propio o contratar un servicio de prevención externo.

La idea es que la prevención de la empresa no puede funcionar si no hay nadie que se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios e integrando la actividad preventiva a los distintos procesos y áreas.

Es por ello que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario, además de integrar la prevención en su sistema de gestión, deberá destinar los recursos necesarios, humanos y económicos, para desarrollarla en la práctica.

Garantizar la presencia de recursos preventivos en determinados casos

LPRL, art. 32 bis

La actual normativa española permite la alternativa de la completa externalización de los recursos preventivos mediante la contrata-

ción de un servicio de prevención ajeno, ya que no obliga a que esta opción vaya acompañada de la designación de personal interno de la empresa para ocuparse del día a día de la prevención, con tiempo y medios y no solo con una apariencia formal. Para limitar en parte el riesgo potencial de esta realidad, la ley obliga a que en determinadas situaciones de especial riesgo las empresas aseguren la presencia física de personal capacitado y formado para controlar que la operación se desarrolle aplicando las medidas preventivas planificadas y para corregir cualquier situación de riesgo que se detecte.

**LPRL, art. 32 bis;
RSP, art. 22**

Los casos en los que se requiere presencia obligatoria de recursos preventivos son:

- ❑ Cuando por la concurrencia de operaciones diversas los riesgos puedan verse agravados o modificados.
- ❑ En actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, en los que concurren los siguientes riesgos o circunstancias:
 1. Caída en altura grave.
 2. Sepultamiento o hundimiento.
 3. Uso de máquinas peligrosas.
 4. En espacios confinados.
 5. Ahogamiento por inmersión.
- ❑ Cuando lo requiera la Inspección.

En la evaluación de riesgos y en la planificación de las actividades preventivas se detectarán y organizarán, respectivamente, las necesidades de la empresa en materia de presencia para actividades concretas que impliquen riesgos especiales.

La persona que hace la presencia será preferentemente un trabajador designado o un miembro del servicio de prevención interno o externo, pero puede ser también un trabajador de empresa expresamente nombrado para ello y con capacidad para realizar esta función.

No es conveniente que esta función sea encomendada a los delegados de prevención, para no desdibujar su función de representación y control.

Coordinarse con otros empresarios

Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar que de la realización simultánea de trabajos distintos no se derivan riesgos imprevistos e incontrolados. Esta colaboración se concreta fundamentalmente en el intercambio de información y en el establecimiento de los medios de coordinación que cada caso requiere. Además, el empresario titular del centro de trabajo tiene la obligación de informar y dar instrucciones al resto de las empresas sobre los riesgos propios del centro y las medidas adoptadas para eliminarlos.

**LPRL, art. 24;
RD 171/2004**

Empresas concurrentes en igualdad	Empresario titular del centro de trabajo	Empresario principal
Cooperación en la aplicación de la prevención.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban información.	Establecimiento de los medios de coordinación.
Información recíproca sobre riesgos que pueden afectar a los otros.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban instrucciones adecuadas.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban información.
Establecimiento de los medios de coordinación.	Adopción de medidas para que el resto de los concurrentes reciban información e instrucción sobre las medidas de emergencia para su traslado a los trabajadores.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban instrucciones adecuadas.
Integración de la información de riesgos aportada por los otros en la evaluación y planificación propia de riesgos.		Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban información e instrucción sobre las medidas de emergencia para su traslado a los trabajadores.
Establecimiento de los medios de información a los respectivos trabajadores.		Vigilar el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por dichos contratistas y subcontratistas, ya que son responsables solidarios de los incumplimientos de sus empresas auxiliares.

Obligaciones de los empresarios



La integración de la prevención en la gestión empresarial y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.



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



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



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



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



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



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



La provisión de servicios de prevención multidisciplinarios y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Adaptar la protección: proteger más a quien más lo necesita

LPRL, art. 25

Hay trabajadores que son más vulnerables que otros ante los mismos riesgos. Esto se debe a distintos factores o circunstancias:

- a) Biológicas, como la edad, estado de gestación, lactancia natural, especial sensibilidad a determinados riesgos (alergias, movilidad reducida).
- b) Sociales, como el tipo de contratación que tenga, formación, país de origen, tamaño y características de la empresa.

Estas circunstancias plantean dos problemas distintos:

1. Interno a cada empresa, consistente en que cada centro de trabajo asegure a todas las personas el mismo nivel de protección.
2. Externo y relativo a la relación intraempresas, consistente en que se intente homogeneizar el nivel de protección entre todas las diferentes empresas que comparten un ámbito territorial (nacional, europeo).

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

En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera como más vulnerables a:

- a) Los menores de edad. Desde los 16 a los 18 años.
- b) Las trabajadoras embarazadas y lactantes naturales.
- c) Los trabajadores con contratos temporales y que se ocupan en empresas de trabajo temporal.

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

Derechos de los trabajadores

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

LPRL, art. 14

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

Información: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se refiere la ley a la información acerca de los productos químicos, que debe ser facilitada al empresario por los proveedores.

LPRL, art. 18

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

LPRL, art. 19

Propuesta: Derecho a formular propuestas al empresario, al comité de seguridad y salud o a los delegados de prevención a fin de mejorar la salud y la seguridad.

LPRL, art. 18.2

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

LPRL, arts. 18.2, 33 y 34

Vigilancia de la salud: Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. El consiguiente derecho a la confidencialidad de los datos que emanan de esa vigilancia y que la misma solo se use con afán preventivo y no con carácter estigmatizante.

LPRL, art. 22

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

LPRL, art. 40

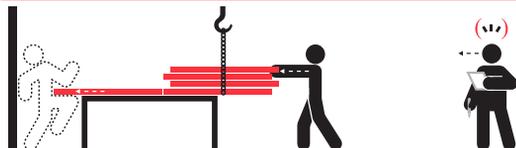
Resistencia: Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

LPRL, art. 21.2

Derechos de los trabajadores



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



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



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



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



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



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



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

Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente

Si se detecta una situación de riesgo grave e inminente, la ley obliga a actuar con toda contundencia y con rapidez, de tal forma que si la situación no se resuelve de inmediato, debe paralizarse el trabajo.

Para que un riesgo pueda ser considerado “grave e inminente” hacen falta dos condiciones:

LPRL, art. 4.4

- a) Que haya indicios racionales de que la exposición al riesgo se puede producir de forma inmediata.
- b) Que si se produce esa exposición, esta suponga un daño grave para la salud de los trabajadores.

Ante una situación de riesgo calificada como “grave e inminente”, el empresario está obligado a informar a los afectados de tal circunstancia, así como de las medidas que se van a adoptar. El nivel de información debe ser tal que los trabajadores puedan ser capaces de adoptar decisiones en corto espacio de tiempo, y en caso de no poder ejecutar dichas medidas, los trabajadores deben conocer que pueden interrumpir la actividad y abandonar de inmediato el lugar de peligro.

LPRL, art. 21

¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?

Hay una serie de preguntas que nos dan la “clave” para comprobar si se aplica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en mi empresa.

1. ¿Se han elegido delegados de prevención?/¿Se han establecido cauces de participación y consulta entre los trabajadores?
2. ¿Está constituido el comité de seguridad y salud?
3. ¿Se ha elaborado el plan de prevención?
4. ¿Han participado los delegados de prevención y/o los trabajadores en el plan de prevención?
5. ¿Dispone la empresa de recursos humanos propios o ajenos con funciones específicas en materia de prevención?

6. ¿Se ha realizado la evaluación inicial de riesgos?
7. ¿Se ha tenido en cuenta la participación de los delegados de prevención y/o los trabajadores en la evaluación de riesgos?
8. ¿Se han planificado el conjunto de actividades y medidas preventivas necesarias?
9. ¿Dicha planificación se ha realizado teniendo en cuenta la participación de los delegados de prevención y/o trabajadores?
10. ¿Se revisa periódicamente dicha planificación?
11. ¿Se ha informado a los trabajadores de los riesgos de sus tareas o puestos de trabajo?
12. ¿Se ha impartido formación en materia de prevención a todos los niveles: directivos, delegados y trabajadores?
13. ¿Hay un sistema de vigilancia de la salud adaptado a los riesgos?

Responsabilidades y sanciones

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

1. Código Penal

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

- ❑ Muerte y lesiones ocurridas por imprudencia o negligencia del empresario. Según el grado de negligencia, la conducta se califica de delito o falta.
- ❑ Inobservancia grave de normas de prevención de riesgos laborales con peligro para la vida o la integridad física de los trabajadores. En este caso se puede condenar al empresario, aunque

no se haya producido el daño, por el mero hecho de haber creado y aceptado una situación de peligro.

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

2. Código Civil

Establece la obligación de indemnizar el daño o perjuicio causado por una actuación imprudente o negligente. La responsabilidad civil establecida en estos artículos es más amplia que la responsabilidad por imprudencia o negligencia. Es decir, hay casos en los que la conducta del empresario no merece censura penal, pero sí es suficiente para imponer la obligación de indemnizar.

3. Ley General de Seguridad Social

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

Dicha indemnización se solicita al INSS. Si la resolución es negativa, hay que hacer una reclamación previa y demanda ante el Juzgado de lo Social. Como medio de prueba puede acudir a la Inspección de Trabajo y, si esta levantó acta de infracción por el accidente en su momento, acompañar el informe o expediente.

4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

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

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

- ❑ Infracciones leves: hasta 2.045 euros.
- ❑ Infracciones graves: hasta 40.985 euros.
- ❑ Infracciones muy graves: hasta 819.780 euros.

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

Si se estima que el empresario está incumpliendo las normas de salud laboral, hay que presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Si esta levanta acta de infracción, hacer un seguimiento del expediente sancionador.

Tipificación de infracciones

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

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

¿Qué es un delegado de prevención?

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con una representación autónoma y funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

LPRL, art. 35.1

La LPRL atribuye a estas figuras unas competencias y facultades para que realicen su actuación sin que sean presionados por el empresario, pudiendo ejercer sus funciones con autonomía, llevando a cabo su labor en representación de los trabajadores. Es por ello que la normativa considera que los delegados de prevención deben de tener las mismas garantías que las que les correspondería a los delegados de personal. Esta autonomía viene recogida en la LPRL, donde se les reconoce unas competencias y prerrogativas que no necesitan el “visto bueno” de los empresarios.

LPRL, art. 36

¿Qué significa ser delegado de prevención de CCOO?

Significa representar a nuestros compañeros en todo aquello que afecta a la salud en relación con las condiciones de trabajo, ejercer los derechos y facultades que le reconoce la ley e IMPLICARSE, partiendo del conocimiento de los problemas, para conseguir una mejora de las condiciones de trabajo.

Para afrontar estos retos, el delegado de prevención de CCOO tiene a su disposición una serie de facultades y competencias que le permitirán:

- Observar y tener una visión crítica de las condiciones de trabajo.
- Visitar los puestos de trabajo y escuchar las demandas y opiniones de los trabajadores.
- Pensar soluciones - Perseverar en las estrategias - Argumentar las propuestas.
- Conseguir el apoyo de sus compañeros.

Esto es lo que entendemos como inicio de la intervención sindical en la prevención de riesgos laborales, que debe considerarse como un PROCESO abierto y genérico que podemos adaptar a las necesidades que se nos presenten en cada empresa o centro de trabajo.

Esta intervención sindical (núcleo del conjunto de la acción sindical) se fundamenta en tres pilares (que desarrollaremos en el apartado de “Estrategias sindicales”):

1. **Conocer:** Lo que nos llevará a recoger toda la información acerca de la situación que estamos analizando.
2. **Elaborar propuestas:** Lo que implicará escuchar a nuestros compañeros para buscar elementos de consenso.
3. **Acordar soluciones:** Planificando las acciones, haciendo el seguimiento y control de la eficacia de las acciones aplicadas.

¿Cómo se elige o se designa un delegado de prevención?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece varias modalidades de representación en salud laboral, aunque por medio de la negociación colectiva se han ido desarrollando figuras representativas que no están recogidas en la normativa, como son los delegados sectoriales (figura que veremos más adelante) y territoriales.

Los delegados de prevención se designan por y entre los representantes de los trabajadores, es decir, los delegados de personal y los miembros del comité de empresa son los encargados de elegir entre ellos al delegado de prevención.

El número de delegados de prevención viene previsto en la ley con arreglo a una escala en función del número de trabajadores que tenga la empresa o centro de trabajo.

LPRL, art. 35.2

Los delegados de prevención se designan por y entre los representantes del personal: los delegados de personal y los miembros del comité de empresa son los encargados de elegir a los delegados de prevención entre ellos. Su número puede variar de 1 a 8, según el tamaño de la empresa. Sin embargo, por convenio puede establecerse otro sistema de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Delegados de prevención: derechos sindicales



Derecho de los trabajadores a elegir los delegados de prevención.



Protección de los delegados de prevención frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.



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



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



Derecho de inspección de los lugares de trabajo.



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



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



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



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



Derecho de participación en la constitución y gestión de los servicios de prevención.

Si en uso de esta facultad se elige o designa un delegado de prevención que no es delegado de personal ni pertenece al comité de empresa, surge la duda de si esa persona tendrá las mismas garantías que otra que ostentaba previamente y por otro motivo (elecciones en la empresa o en la sección sindical) la condición de representante de los trabajadores⁴.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo podrán acordar con sus trabajadores la creación de un comité intercentros con las funciones que el acuerdo les atribuya.

LPRL, art. 38.3

Esta forma de designación que se recoge en la LPRL es la aplicada habitualmente en el sector privado. En el ámbito de las Administraciones Públicas se emplean otros sistemas de designación para los delegados de prevención, así como el que las competencias que la ley les atribuye puedan ser ejercitadas por órganos específicos creados mediante acuerdos.

Recursos e instrumentos

La gestión de la prevención es un proceso social y técnico de mejora de las condiciones de trabajo. Conseguir participar en todo el proceso debe ser el objetivo de nuestra estrategia de intervención como delegado de prevención en salud laboral de CCOO. Pero esta participación va un poco más allá de recibir la información y de reivindicar la consulta previa por parte de la empresa. Significa participar activamente en las decisiones que se tomen, hacer propuestas y disponer de la posibilidad de acordar cambios para conseguir una mejora en las condiciones de trabajo.

Para llevar a cabo esta labor, los delegados de prevención cuentan con una serie de instrumentos y recursos que les permiten realizar con éxito esta función:

- **Conocimientos y habilidades:** El delegado de prevención debe recibir la formación necesaria para el desempeño de su labor como representante con la función específica de prevención.

LPRL, art. 37.2

⁴ Es una cuestión de interpretación jurídica muy técnica. Fundamentalmente la duda surge porque es difícil determinar si lo que dice el art. 35.4 de la LPRL en relación a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores, atribuyendo dicha condición atendiendo a las funciones que desempeñan, o simplemente recuerda que estas garantías las tienen quienes hayan adquirido esa condición en otro proceso (electoral), independiente de la designación o elección como delegados de prevención. Por ello es conveniente que también se regulen por convenio y de forma expresa las garantías de estos delegados de prevención.

Dicha formación puede correr a cargo de la empresa con los medios propios de la misma, o bien utilizando recursos externos, pero siempre debería llevarse a cabo bajo control sindical. Hay que recordar que esta formación NO es la de técnicos de nivel básico o intermedio, sino que es la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones, que es la de representación legal de sus compañeros en materia de salud laboral.

- **Medios materiales y tiempo disponible:** Para el desempeño de sus funciones como delegado de prevención debe contar con medios materiales que le han de ser proporcionados por la empresa.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desarrollo de las funciones previstas en la ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

ET, art. 68.e

No obstante, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el dedicado a las funciones siguientes:

- Reuniones del comité de seguridad y salud o cualquier otra a que le convoque el empresario.
 - Tiempo ocupado en acompañar a técnicos para la evaluación o controles ambientales de los riesgos.
 - Tiempo utilizado para acompañar a los inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
 - Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores.
 - Tiempo para la formación en materias preventivas del propio delegado de prevención.
- **Apoyo de los trabajadores:** Los delegados de prevención tienen que mantener un contacto estrecho con el conjunto de la representación de los trabajadores para, así, lograr una auténtica integración de la salud laboral en el desarrollo de la acción sindical global en el seno de la empresa. La salud laboral constituye hoy por hoy una parte fundamental de la acción sindical; es por ello que debe estar muy articulada con nuestra posición sindical.
 - **Propuesta y negativa motivada:** El delegado de prevención podrá proponer a la empresa la adopción de medidas preventivas cuyo objetivo sea la mejora de los niveles de protección de la salud

laboral de los trabajadores. En caso de que el empresario se niegue a la adopción de las medidas propuestas, esta negativa deberá ser debidamente motivada.

LPRL, arts. 36.2. f) y 36.4

Los incumplimientos empresariales de omisión de información, consulta y participación, así como la falta de los medios adecuados para el desarrollo de las funciones de los delegados de prevención, son considerados como infracciones graves.

LISOS, art. 2.10

- **Asesoramiento técnico y recursos sindicales:** Los delegados de prevención deben ser asesorados por los servicios de prevención (que también lo harán a los empresarios), por lo que podrán acudir a estos servicios y solicitar su asistencia técnica.

Por otro lado, los delegados de prevención de CCOO tienen a su disposición el asesoramiento sindical a través de la federación u organización territorial correspondiente, así como también podrán contar con los Gabinetes Técnicos Sindicales especializados en salud laboral. Asimismo, el sindicato pondrá a disposición de los delegados de prevención herramientas que les harán más fácil el desarrollo de su labor (ISTAS, Asesora, cursos, jornadas, etc.).

- **Canales de comunicación:** El trabajo del delegado de prevención requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar con los trabajadores, pero también con la dirección de la empresa (directivos, mandos), servicio de prevención, inspectores de Trabajo, etc.

Facultades y competencias de los delegados de prevención⁵

Para que el delegado de prevención ejerza su representación adecuadamente, la ley le otorga una serie de facultades y competencias:

LPRL, art. 36

- **Información:** Los delegados de prevención deben recibir la información y documentación que el empresario debe tener obligatoriamente: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

⁵ Se entiende por *competencia*, la legitimidad que tienen los trabajadores para participar por sí mismos, o por medio de sus representantes, en la actividad preventiva que se desarrolla en los centros de trabajo, en las empresas y a nivel institucional en las políticas de los gobiernos en materia de seguridad y salud. *Facultades* son los derechos que respaldan a las personas para ejercer esa actividad legítima en defensa de su salud.

Además, le deben ser facilitados:

- ❑ Los resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- ❑ La relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado baja de más de un día.
- ❑ Deben ser informados de la incorporación de trabajadores de empresas de trabajo temporal.
- ❑ Deben ser informados de las actividades del servicio de prevención (memoria y programación anual de actividades), así como de los informes de auditorías.
- ❑ La empresa debe presentar un informe trimestral de las actividades preventivas realizadas con los resultados de los informes ambientales, las estadísticas sobre enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, etc.
- ❑ La Inspección de Trabajo deberá informar a los delegados de prevención de las actuaciones que ha llevado a cabo y de los requerimientos hechos al empresario.
- ❑ La empresa además deberá informar también de aquellas actividades graves o novedosas que se hubieran dado.

En caso de que existiera comité de seguridad y salud, además de las reuniones trimestrales reglamentarias, se convocarán reuniones extraordinarias en el caso de:

- ❑ Accidentes o daños graves.
 - ❑ Incidentes con riesgo grave.
 - ❑ Sanciones por incumplimientos.
 - ❑ Denuncias por incumplimientos medioambientales.
 - ❑ Tareas puntuales especialmente peligrosas.
- **Propuesta:** Deben formular propuestas al empresario y al comité de seguridad y salud para la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas deberá ser motivada, tal y como se contempla en la ley.

Esto se reconoce igualmente en los casos en que exista concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo respecto a la coordinación de actividades preventivas.

- **Coordinación:** Los delegados de prevención de empresas titulares en las que concurren otras, deben ser consultados sobre la

organización del trabajo derivada de la concurrencia de las mismas, en la medida en que esto repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores.

También podrán reunirse con los delegados de prevención de las otras empresas, o en su defecto con los trabajadores, para tratar los temas referidos a coordinación empresarial.

Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados de prevención de la empresa titular podrán acompañar al inspector de Trabajo cuando realice visitas al centro.

LPRL, art. 24

- **Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los delegados de prevención pueden acordar la paralización de la actividad de los trabajadores, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria al órgano de representación del personal.
- **Inspección:** Los delegados de prevención deben visitar los lugares de trabajo para comunicarse con los trabajadores y para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo en sus visitas a la empresa.

LPRL, arts. 21.3 y 36.2. g)

Asimismo, cuando concurren varias empresas, se comunicarán con los otros delegados de prevención, o en su defecto con los trabajadores de las mismas, para tratar los temas referidos a la coordinación empresarial.

- **Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo, o bien porque no se adoptaron las medidas acordadas.
- **Controlar que la finalidad de las intervenciones en salud laboral es preventiva:** Los delegados de prevención deben controlar que el cumplimiento de la normativa aplicable y los acuerdos en la empresa en materia de salud laboral estén orientados a la mejora de las condiciones de trabajo y que su finalidad sea exclusivamente preventiva.

Así, es importante asegurarnos de que no se “aprovechan” actividades que deben tener objetivos preventivos claros, como por

ejemplo la vigilancia de la salud, para obtener información que se pueda utilizar con fines discriminatorios u otros diferentes que puedan perjudicar al trabajador.

Por ello, los derechos de información, consulta y participación son básicos para poder discutir y acordar en qué términos y condiciones se aplican las actividades preventivas y cómo debe tratarse la información procedente de las mismas.

Además de lo expuesto anteriormente, *el empresario tiene la obligación de consultar a los trabajadores* –o a sus representantes– sobre cualquier acción que pueda tener efectos sobre su salud y seguridad laboral.

Más concretamente en todo aquello que se refiere a:

- Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, cuando de ello puedan derivarse consecuencias para la salud y la seguridad:
 - Elección de equipos.
 - Adecuación de las condiciones de trabajo.
 - Impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- Sistema y plan de prevención de riesgos laborales:
 - Organización del desarrollo de la actividad preventiva (modalidad preventiva).
 - Procedimientos de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
 - Plan de seguimiento de las medidas preventivas...
- Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- Procedimientos de información y documentación sobre las obligaciones empresariales en materia de salud laboral.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Delegados de prevención sectoriales

Hacer efectivas las funciones del delegado de prevención no siempre es fácil de llevar a la práctica. Esto sucede especialmente en aquellos sectores de actividad dominados por la precariedad, en los que existe una desregulación de hecho de las relaciones laborales, o bien en empresas que tienen menos de 6 trabajadores.

Por ello, y aunque la ley no lo contemple como tal, se trata de conseguir por medio de la negociación colectiva un mayor grado de tutela de la salud de los trabajadores mediante la *intervención sindical externa* en las empresas que carezcan de representación sindical.

Una de las formas logradas por los sindicatos es la creación de la figura del *delegado de prevención sectorial y/o territorial* que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales NO CONTEMPLA. Esta figura, que se recoge en convenios sectoriales o acuerdos de ámbito geográfico limitado, extiende su actuación a todo el sector de actividad o al territorio que abarca el acuerdo. Esto es posible porque, como ya hemos apuntado en distintos lugares, la LPRL permite que *mediante la negociación colectiva se creen sistemas de representación distintos a la representación por centro de trabajo y/o empresa*, que exige la existencia previa de representantes unitarios de los trabajadores.

El objetivo de esta participación es que los trabajadores de las empresas en las que no se han podido realizar elecciones sindicales, por razones legales o de oportunidad, tengan también representación en salud laboral. Su efectividad real dependerá de que gocen de autoridad suficiente para poder entrar en cualquier empresa, obtener de estas la información necesaria y establecer una interlocución con la empresa. En todo caso, los *delegados territoriales* deben conservar el *carácter sindical* de su función, lo que significa que puedan actuar con autonomía de criterio suficiente y así ejercer las funciones de los delegados de prevención.

Ejemplos de acuerdos existentes:

Convenio de la construcción de Asturias: recoge una comisión de cuatro personas designadas de forma paritaria por la patronal y los sindicatos para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en más de dos mil empresas de la construcción de esta comunidad autónoma.

En Navarra, la Comisión Mixta de Salud Laboral de Navarra acordó la creación de la figura del delegado de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Foral de Navarra, siendo designados dos por cada organización de las que la componen (CCOO, UGT y la confederación de empresarios) y siendo su ámbito de actuación las empresas en las que no hay representación sindical o está muy mermada.

Funciones de la representación de los delegados de prevención

Tanto si participan directamente o a través del comité de seguridad y salud, los delegados de prevención tienen como funciones prioritarias las siguientes:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Debatir y acordar, llegado el caso, los criterios a tener en cuenta para la selección del servicio de prevención ajeno, así como de las características del concierto con el mismo.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

- Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- Acceder a la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

No obstante, la razón fundamental de la actuación del delegado de prevención es PREVENIR; por ello, más allá de todo lo anterior, su objetivo principal debe ser *tratar el riesgo en origen y actuar sobre él*, bien evitando que se produzca o minimizando sus efectos.

Deber de sigilo profesional

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

LPRL, arts. 37.3
y 37.4

Esto significa que los delegados de prevención no pueden utilizar las informaciones a las que tienen derecho en razón de su cargo para finalidades distintas a las que motivaron el acceso a las mismas (todas tienen que estar relacionadas con el desarrollo de sus funciones como delegado de prevención).

Es decir, mientras la información circule para controlar el cumplimiento de la normativa, para denunciar incumplimientos, para proponer o negociar mejoras, para aumentar el conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos o para, de cualquier otro modo, mejorar los niveles de protección existentes, no hay infracción del deber de sigilo.

Lo que sí constituiría una infracción sería divulgar dicha información con la sola finalidad de perjudicar a la empresa, debilitando injustificadamente su posición en el mercado. Por poner un ejemplo, mientras se use el conocimiento de la fórmula de la Coca-Cola para mejorar la salud de las personas que intervienen en su fabricación, aunque sea denunciando a la autoridad laboral que se utilizan productos tóxicos, todo es correcto.

Ahora bien, si dicha fórmula se divulga entre los demás fabricantes de bebidas gaseosas para que la puedan copiar y perjudicar a la marca Coca-Cola, aquí tendríamos una infracción del deber de sigilo.

El incumplimiento del deber de sigilo, si se demuestra, constituye una falta laboral que puede ser sancionable por el empresario.

La idea que se transmite con cierta frecuencia, e interesadamente por parte de la empresa, de limitar la información basándose en la confidencialidad de los datos no es más que una "excusa", ya que las limitaciones de información al respecto de datos que tengan que ser considerados confidenciales son las mismas tanto para el delegado como para el empresario.

Sobre las responsabilidades del delegado de prevención

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿es responsable el delegado de prevención? ¿Se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios?

La respuesta a estas preguntas es NO.

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia adecuada. A quien corresponde garantizar la salud, la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudique a la salud, es al empresario, no al delegado de prevención.

El delegado de prevención como tal no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejecutar un derecho o usar de forma inadecuada una facultad no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con *la facultad de tomar decisiones*. Y puesto que esta facultad es exclusiva del empresario, suyas son, por tanto, las responsabilidades. Pero la responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla, pero no al delegado de prevención, NO.

No obstante hay dos situaciones específicas en las que el delegado de prevención puede incurrir en responsabilidad. Son las referidas a la violación del sigilo profesional o al uso indebido de la facultad de paralización del trabajo.

En cuanto a la violación del sigilo profesional, ya lo vimos con anterioridad, es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario.

En cuanto a la paralización del trabajo, la LPRL establece que tanto los trabajadores como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho solo en el caso de que se pruebe que se hizo con mala fe o bien porque se hubiera cometido una negligencia grave.

Esta es una regulación que pretende facilitar el uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una acción desacertada, pero llevada a cabo sin mala fe, sea sancionable.

En ambos casos, si la actuación del delegado de prevención ocasionara un daño al empresario, este podría reclamar civilmente una indemnización por los daños y perjuicios que ha sufrido, pero no sería distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le causa un daño a otra.

La verdadera responsabilidad específica de un delegado de prevención es de carácter sindical. Y esa responsabilidad solo la pueden exigir los trabajadores a los que representa.

Guía de autoevaluación

Relación con los trabajadores

	SÍ	NO
■ ¿Sabes tus compañeros que eres el delegado de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Les informas regularmente de tus actuaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Les transmites informaciones sobre los riesgos a los que están expuestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Recoges sus puntos de vista sobre los problemas de salud y seguridad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Promueves y/o participas en la organización de la formación preventiva a los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | SÍ | NO |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Te ocupas de trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas que no cuentan con delegado de prevención? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Investigación y control de las condiciones de trabajo

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

Participación

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

Coordinación

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Te coordinas con el resto de los delegados de prevención de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Informas de tus actividades al resto de los representantes de personal? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Te coordinas con los delegados de prevención de las contratadas y subcontratadas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La tutela de la salud laboral: principios generales

1. Derecho a la salud

La mayor parte de las constituciones modernas reconoce el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de los ciudadanos de sus respectivos países. Además, evidencian que compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y los servicios necesarios.

CE, arts. 15 y 43.2

2. Derecho a la salud en el trabajo

El Acta Única Europea obliga a los Estados miembros a establecer disposiciones para la protección de la salud de los trabajadores y la mejora del medio ambiente y las condiciones de trabajo.

La OIT, a su vez, insta a los Gobiernos a formular políticas de prevención de los riesgos laborales.

La Constitución española (CE) impone a los poderes públicos la obligación de velar por “la seguridad y la higiene en el trabajo”, lo que constituye un claro mandato para realizar, en el ámbito de las relaciones laborales, una actividad suplementaria de protección de la salud de la ciudadanía. El artículo 43.2 de la CE da amparo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, art. 137; OIT, Convenio 155

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

En el ámbito de la relación laboral, el trabajador se ve obligado a realizar actividades físicas e intelectuales que podrían suponer riesgos dependiendo del nivel de exposición a las mismas; riesgos que si no se controlan, pueden transformarse en daños a corto, medio o largo plazo.

La exposición a estos riesgos no es fruto de su libre decisión. Viene impuesta como consecuencia de su necesidad de trabajar y del poder de dirección del empresario.

4. La intervención de los poderes públicos

Para corregir la relación desigual entre trabajador y empresario y asegurar que la actividad empresarial se ejerce respetando el derecho a la salud de los trabajadores, los poderes públicos intervienen y tutelan la parte más débil de la relación laboral, dictando normas concretas de protección, vigilando la aplicación de las mismas y sancionando sus incumplimientos.

LPRL, arts. 5 al 13

5. Salud laboral y libertad de empresa

No es cierto el argumento de que la intervención del Estado limite el libre desarrollo de la actividad empresarial. En el marco constitucional de un Estado social, democrático y de derecho, tanto la propiedad privada como la riqueza en general deben tener una “función social” y “respetar el interés general”.

CE, arts. 1.1, 33 y 128.1

6. ¿Quién es el responsable de la salud laboral?

El empresario, es decir, la persona que ejerce la actividad empresarial y que dirige y controla la actividad laboral, es quien tiene la obligación legal de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Es, por ello, *deudor de seguridad*.

El incumplimiento de esta obligación conlleva la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de seguridad social del infractor.

OIT, Convenio 155, art. 16; LPRL, art. 14

7. Participación de los trabajadores

El empresario es el responsable último de la salud laboral. Dado el carácter de fundamental del derecho protegido, los trabajadores tienen derecho a controlar que su salud se protege efectivamente; por ello se les reconocen, individual y colectivamente, los derechos de infor-

mación, consulta, participación y paralización de la actividad en última instancia.

Es por esto que desde CCOO defendemos el derecho de propuesta de la representación de los trabajadores, más allá del mero seguimiento y control de las condiciones de trabajo, como uno de los aspectos claves de nuestra acción sindical en el seno de la empresa.

LPRL, arts. 12, 14, 18 y 36

8. En cada momento, una protección eficaz

La “deuda de seguridad” del empresario tiene un contenido dinámico, abierto y expansivo. Se define esta como una acción permanente de mejora de los niveles de protección y de adaptación continua de las medidas de prevención a situaciones cambiantes, incorporando la experiencia y los conocimientos técnicos para aumentar la eficacia de las medidas de prevención. No cabe eludir las responsabilidades alegando desconocimiento de los riesgos (sean estos de carácter general o debidos a situaciones que puedan presentar mayor vulnerabilidad).

LPRL, arts. 14, 25, 26 y 27

Normativa básica en salud laboral⁶

La normativa de salud laboral es amplia. La integran básicamente normas de carácter general que fijan las obligaciones y derechos genéricos de empresarios y trabajadores o el marco de actuación de las Administraciones Públicas, y normas específicas de aplicación frente a determinados riesgos referidas a sectores de actividad concretos.

En ocasiones, esta normativa específica es de carácter técnico y para su correcta aplicación se precisa del apoyo de profesionales en el ámbito de que se trate; de ahí, la inversión de las Administraciones Públicas en recursos que acerquen y faciliten el acceso al conocimiento de los medios de prevención de riesgos laborales.

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

⁶ Destacamos algunos de los reglamentos aprobados tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ver listado anexo al final.

1. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*

Fija los principios de tutela de la salud y establece derechos, obligaciones y competencias de los sujetos que intervienen en el proceso preventivo dentro y fuera de la empresa.

LPRL, 31/1995

2. *Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)*

Regula el cumplimiento de obligaciones empresariales como son: el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la organización de los recursos necesarios. Los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención se regulan en un decreto específico.

**RD 39/1997 y
RD 843/2011**

3. *Ley General de Sanidad (LGS)*

Define y ordena las actividades que debe llevar a cabo la Administración sanitaria para contribuir a la protección de la salud de los trabajadores.

Ley 14/1986

4. *Ley General de Salud Pública (LGSP)*

Moderniza la Ley General de Sanidad de 1986 y completa la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud de 2003. En el capítulo VI, en los artículos 32, 33 y 34, se aborda específicamente la salud laboral, además de introducir este tema en otras partes de su articulado de forma transversal.

Ley 33/2011

5. *Ley General de Seguridad Social (LGSS)*

Fija los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, define y ordena las prestaciones a las que pueden acceder los trabajadores, establece los recargos para los empresarios por los accidentes o enfermedades derivados del incumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Precisa qué son las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la colaboración de las mismas con el Sistema de Seguridad Social.

RDL 1/1995

6. *Estatuto de los Trabajadores (ET)*

Aunque no es una norma de salud laboral en sentido estricto, al regular cuestiones como la jornada, el horario, las vacaciones, el poder de

dirección empresarial, la movilidad, la negociación colectiva, los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores..., entendemos que es importante citarla por la trascendencia que tiene para la acción sindical en salud laboral.

RDL 1/1995, texto
refundido del ET

Tutela efectiva de los derechos en salud laboral

La *Ley de Jurisdicción Social* desarrolla para el ámbito social lo que el artículo 24 de nuestra Constitución expone: "Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión".

Ley 36/2011

De este modo, todos los litigios y pleitos que se establezcan en materia de *salud laboral*, salvo los que den lugar a responsabilidades penales, se verán en el ámbito laboral.

La salud laboral en la función pública

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

La Inspección de Trabajo es competente para ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa en el ámbito de las Administraciones Públicas. La Administración, sin embargo, no podrá ser condenada al pago de multas por sus infracciones, sino que se le impondrá con carácter de obligatoriedad la realización de las medidas correctoras requeridas por los correspondientes incumplimientos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará con ciertas particularidades, recogidas en normativa específica en el ámbito de las funciones públicas, de:

EBEP 7/2007

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

El derecho de participación y la elección de delegados de prevención se han adaptado al ámbito específico de las Administraciones Públicas, en base a reglamentos específicos o por negociación colectiva, respetando siempre los siguientes criterios:

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

La normativa, dictada por el Gobierno, de “medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad” ha supuesto una merma importante de la capacidad de defensa y propuesta de la representación de los trabajadores en el sector público, ya que se han reducido ostensiblemente los representantes con facultades y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo; de igual modo ha ocurrido en algunos de los acuerdos contemplados en el ET, LOLS y EBEP, en los que también se han introducido reducciones en las prestaciones económicas cuando el trabajador está en situación de Incapacidad Laboral.

RD 20/2012

La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla mecanismos para que los trabajadores con relación de trabajo temporal disfruten del mismo nivel de protección de la salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan servicios.

LPRL, art. 28.1

El Real Decreto sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT) regula los siguientes aspectos:

- La empresa *usuaría* deberá proporcionar a la ETT *información* completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo y las medidas preventivas a adoptar, los particulares del puesto de trabajo a cubrir y la evaluación de riesgos del mismo, así como la *formación* preventiva que debe poseer el trabajador puesto a dispo-

Contratación a través de una ETT y medidas de prevención

Secuencia de actuaciones para la contratación



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



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



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



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



- La empresa informa al delegado de prevención y a los componentes del servicio de prevención de la incorporación de un trabajador procedente de una ETT.



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

sición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar.

RD 216/1999, art. 2

- La ETT deberá seleccionar un trabajador capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir, garantizando que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio dicho trabajador recibe la *formación preventiva* necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador toda la *información* recibida de la empresa usuaria.
- Antes del inicio de la prestación del servicio, la empresa usuaria debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención, especialmente en situaciones de emergencia.
- La empresa usuaria *informará a los delegados de prevención* y al servicio de prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de estos trabajadores, quienes podrán acudir a los delegados de prevención de la empresa usuaria para la tutela de sus derechos de salud laboral.
- La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a disposición.
- La ETT debe asegurar a sus trabajadores la *vigilancia* periódica de su estado de salud. La empresa usuaria informará a la ETT de todas las circunstancias relevantes para la correcta realización de esta vigilancia periódica de la salud.

RD 216/1999, art. 3

RD 216/1999, art. 4

RD 216/1999, art. 4;
Ley 14/1994 (modificada por 29/1999)

RD 216/1999, art. 5

RD 216/1999,
arts. 3 y 5

En el Real Decreto 216/1999 se contemplaba que los trabajadores de ETT no podían ser adscritos a puestos de trabajo de especial peligrosidad. Sin embargo, en la reforma laboral de 2010 se modificaron las prohibiciones para los trabajadores de ETT, estableciéndose un período para que con la negociación colectiva sectorial estatal se pudiesen limitar actividades y sectores para los trabajadores que se pongan a disposición de las empresas usuarias por parte de las ETT.

Ley 35/2010

Las limitaciones o prohibiciones solo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

Ley 35/2010

- a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.
- b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría.
- c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

Este es un tema de gran importancia desde el punto de vista preventivo y sindical, ya *que se han recortado las limitaciones* que las empresas de trabajo temporal tenían fijadas para certificar una mejor protección de la salud de los trabajadores que se ponen a disposición en empresas usuarias con especial peligrosidad, por lo que los delegados de prevención deberán ejercer una vigilancia más intensa con el fin de garantizar que en todas las relaciones laborales se dan los mismos niveles de protección a la seguridad y la salud.

La salud laboral de los trabajadores de las contratadas y las subcontratadas

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantiza que los trabajadores de empresas contratadas y subcontratadas reciben una protección eficaz de su salud y seguridad, estableciendo diferentes medidas en función de las diversas situaciones que pueden darse y que están recogidas en la norma.

RD 171/2004

En todos los casos debe contemplarse que:

- Las empresas concurrentes deberán establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales.
- La información y las instrucciones deberán darse antes del inicio de la actividad y cuando se produzca un cambio en los riesgos que sea relevante a efectos preventivos.
- Dichas información e instrucciones deberán tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva de cada una de las empresas concurrentes.

- Los trabajadores deberán recibir por escrito aquellas instrucciones que hagan referencia a riesgos graves o muy graves.
- Los deberes de cooperación, información e instrucciones serán de aplicación a los trabajadores autónomos.

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

- Los delegados de prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios.
- Los delegados de prevención de la empresa titular serán consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de empresas y estarán facultados para:
 1. Acompañar a los inspectores de Trabajo en las visitas en orden a comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.
 2. Visitar el centro de trabajo y contactar con los delegados de prevención o bien con los trabajadores de las demás empresas concurrentes.
 3. Realizar propuestas al empresario y al CSST sobre las medidas de coordinación, así como relacionarse con las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas y proponer medidas de coordinación de las mismas.

En el caso del sector de la construcción, en el que la subcontratación está generalizada y tiene una clara relación con los peores índices de siniestralidad, se han aprobado una ley y un real decreto que la desarrolla que contemplan varias medidas cuya finalidad es la de asegurar que la subcontratación no sirva para mermar las garantías y los derechos de los trabajadores, además de ayudar a esclarecer las responsabilidades y facilitar los controles de las actuaciones y la aplicación de las medidas preventivas.

**Ley 32/2006;
RD 1109/2007**

La labor del delegado de prevención consistirá en la supervisión del cumplimiento de las regulaciones que la ley contempla, y en el supuesto de que se detecten situaciones anómalas, las pondrá en conocimiento de la empresa para que se acuerde la solución a las mismas. De persistir dicha situación, lo pondrá en conocimiento del sindicato.

Prevención de riesgos laborales y trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos han estado durante años desprotegidos en materia de seguridad y salud, ya que no quedaba claro el ámbito de aplicación que para ellos tenía la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado han ido surgiendo figuras en el marco laboral como la del “trabajador autónomo económicamente dependiente”, que es en realidad una figura de “falso autónomo”, ya que es un autónomo sin personas a su cargo y que trabaja la mayor parte de la jornada por cuenta de un empresario.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, establece los deberes básicos que los trabajadores pertenecientes a este colectivo deben cumplir en relación a las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios. Asimismo, en esta ley se recogen la obligación de gestionar la prevención de riesgos para sí y de facilitar la información en este tema cuando concorra con otros autónomos o empresarios en un centro de trabajo.

Ley 20/2007,
arts. 5 y 8

Autónomos sin trabajadores	Autónomos sin trabajadores, pero que han de coordinar su actividad preventiva con terceros	Autónomos con trabajadores
No hay obligación de organizar recursos para la prevención.	Obligación de aportar información preventiva sobre su actividad, riesgos y medidas preventivas. Además de la aptitud para el ejercicio de esa actividad profesional.	Obligaciones como un empresario.

La figura del delegado de prevención es importante, ya que será un garante para que la actividad de estos trabajadores en las empresas donde ellos desarrollan su labor, no suponga la merma en la protección de la salud y seguridad, así como en sus condiciones de trabajo.

En el caso que detectara alguna situación anómala, debe solicitar información a la empresa y contactar con el sindicato.

CCOO dispone de un servicio de atención y asesoramiento online para este colectivo, donde existe un apartado específico de información sobre prevención y riesgos laborales (www.ccooautonomos.es).

Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus características, estado biológico conocido, psíquico o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, y en las que por ello el puesto de trabajo adjudicado pueda convertirse en un peligro.

LPRL, art. 25

En este grupo se encuentran los trabajadores sensibles a riesgos químicos, físicos o biológicos, los trabajadores discapacitados, los menores de edad, las mujeres gestantes o que se encuentran en periodo de lactancia, etc., o aquellos que son más vulnerables en función de su relación contractual.

Las circunstancias de especial sensibilidad hay que abordarlas desde dos puntos de vista:

- *Individual*: Estableciéndose las restricciones que sean pertinentes coordinadas con el área de medicina del trabajo, mejorando los puestos técnicamente, incrementando la formación e información de las personas sensibles, cambio temporal de trabajos, etc., así como haciendo un seguimiento más exhaustivo de las revisiones médicas de vigilancia de la salud donde se determine la *aptitud con limitaciones* del trabajador en cuestión.
- *Colectivo*: Se tendrán en cuenta estas situaciones a la hora de la evaluación de riesgos y la implantación de los sistemas de prevención más adecuados, estableciéndose puestos de trabajo exentos de riesgos para estas personas.

La labor del delegado de prevención ha de ser la de evitar que exista discriminación por este motivo, así como exigir que se establezcan puestos de trabajo libres de exposición, una vez realizada la evaluación, para ser destinados a este colectivo. Asimismo será consultado sobre los protocolos aplicables para la vigilancia de la salud, primando los aspectos de prevención.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PLAN DE PREVENCIÓN

El principio básico en prevención: la prevención integrada

Ya hemos comentado en otros apartados de esta guía que entendemos la prevención como un *proceso*; por tanto, para hacer una intervención eficaz en prevención no basta con añadir al organigrama de la empresa un departamento específico, ni se trata solo de contratar profesionales de la prevención, ni tan siquiera de montar el propio servicio de prevención; esto solo no es suficiente. La intervención en prevención es algo más.

Diseñar o modificar un proceso de trabajo de manera que no dañe a la salud de los trabajadores, corresponde al ámbito de las decisiones empresariales. Son criterios de gestión de la empresa por más que deban apoyarse en un buen asesoramiento técnico.

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

LPRL, art. 16.1

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

RSP, art. 1.1

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

RSP, art. 1.1

Cualquiera que sea el área de actuación y el nivel jerárquico de una unidad del sistema de gestión, se considerará que la prevención está integrada en la misma si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos.

Si no se tiene ni idea de qué es la prevención y cómo debe aplicarse, solo se acierta por casualidad; por tanto, parece evidente que para

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

RSP, art. 1.1

El plan de prevención

La gestión de la prevención no es una tarea sencilla ni improvisada.

- Debe integrarse en toda la cadena de mando, lo que requiere una distribución clara de funciones.
- En ocasiones necesita la aplicación de procedimientos para los que es obligado un apoyo especializado.
- Exige que se cuente con la participación de los trabajadores.
- La aplicación de medidas preventivas requiere organización e inversiones.

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

La primera competencia y facultad del comité de seguridad y salud es participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

LPRL, art. 39

Antes de su puesta en marcha hay que debatir los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención descritas en la ley.

LPRL, art. 16

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

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

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

Todos estos elementos se recogerán en lo que la ley llama “plan de prevención”, un documento escrito que debe incluir:

LPRL, art. 16.1;
RSP, art. 2.2

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los 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 al efecto.
- f) La evaluación de riesgos y la planificación de las actividades preventivas, en su calidad de instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan.

RSP, art. 2.3

Aunque tenga que incluir todos estos elementos, el plan de prevención no tiene por qué ser un documento especialmente complejo o largo, ya que cada uno de ellos debe tratarse “con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa”.

RSP, art. 2.2

Para gestionar y aplicar el plan de prevención se debe contar con dos instrumentos: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Evaluación de riesgos

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

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

LPRL, art. 15.1 b)

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

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

RSP, arts. 1.2, 3.2

Tampoco existe un método único para hacer la evaluación de riesgos. Hay que elegir aquel que mejor se adapte a las características de la empresa (tamaño, tipo de riesgos, recursos disponibles, etc.). El diseño sobre cómo hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre objeto de planificación y de consulta.

RSP, art. 3.2

La evaluación de riesgos es un procedimiento sistemático y planificado que se desarrolla en tres fases (identificación, valoración y propuesta de medidas preventivas), recogidas en la normativa de prevención de riesgos laborales. Las actividades y actuaciones que se realizan para completar cada fase deben ser objeto de consulta previa y participación de los delegados de prevención.

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

RSP, art. 5

a) *Recopilar información básica sobre:*

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

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

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

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

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

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

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

RSP, arts. 5.1 y 5.2

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

RSP, art. 5.3

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

RSP, art. 3.1

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

**RSP, art. 7;
LPRL, art. 23.1**

Toda esta actuación por parte del empresario debe asegurar un paso previo: la consulta a los trabajadores a través de sus representantes sobre el procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

RSP, art. 3.2

El procedimiento como tal debe dar confianza sobre su resultado, y frente a este criterio, si existe duda, el empresario adoptará las medidas preventivas siguiendo la prioridad que establecen los principios de la acción preventiva.

LPRL, art. 15

Los delegados de prevención se cerciorarán de que el método empleado es el idóneo para conocer la exposición al riesgo de los trabajadores.

El empresario llevará a cabo un seguimiento permanente 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 necesarias a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

LPRL, art. 14.2

La evaluación de riesgos no es un trámite que se cumple de una vez para siempre. No es una fotografía para enmarcar. Es un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse, y es aquí donde la figura del delegado adquiere una mayor relevancia en el ejercicio de sus funciones, que son, entre otras, las de vigilar y asegurar que se cumpla con lo establecido en la normativa y no solo de forma meramente documental, sino de manera real y efectiva, exigiendo que la prevención se integre en el funcionamiento de la empresa como un elemento más. Para ello, lo ideal es que en la política de prevención de la empresa se pacten revisiones periódicas de las condiciones de trabajo. No obstante, la evaluación inicial de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos:

RSP, art. 6.2

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

RSP, arts. 4.2 y 6;
LPRL, art. 16.2

Planificación de la actividad preventiva

La aplicación de medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos no debe dejarse a la improvisación, sino que requiere una planificación. Para ello, normalmente hay que pensar en qué objetivos queremos conseguir, cuáles serán las soluciones más viables para alcanzarlos, qué debemos hacer para ponerlas en práctica, en qué plazos seremos capaces de hacerlo y qué recursos vamos a necesitar. Cuando todo esto está decidido y escrito, estamos planificando bien.

RSP, arts. 8 y 9

La planificación de la actividad preventiva se recogerá en un documento que debe incluir básicamente los siguientes contenidos:

LPRL, art. 16.2. b)

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

RSP, art. 9.1

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

RSP, art. 9.2

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

LPRL, arts. 25-28

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

LPRL, arts. 18.2,
31.3 a) y 39.1 a)

Plan de prevención de manera simplificada en pymes

En las empresas de hasta 50 trabajadores, que no realicen actividades peligrosas según el Anexo I del RSP, se permitirá que hagan el plan, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva de manera simplificada, siempre que no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad de los trabajadores.

LPRL, art. 16.2. bis;
RSP, art. 2.4

¿Cuándo se ha cumplido con la integración de la prevención?

Se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los requisitos preventivos exigibles (y no solo los productivos) y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones.

Vigilancia de la salud⁷

La vigilancia de la salud es un conjunto de procedimientos y actividades basados en la recogida y análisis de información sobre la salud de los trabajadores, cuyo principal objetivo es establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la salud. Los datos obtenidos se utilizarán en la mejora de estas condiciones a través de la actividad preventiva en la empresa.

Además, la vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se reconoce una protección eficaz de los mismos, al tiempo que se establece que será obligación del empresario garantizar la integridad de la salud de los trabajadores a su cargo.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud, es lo más usual, pero solo es una de las formas posibles; hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estadísticas de accidentes, información de enfermedades e incapacidades temporales... Todo lo que aporte datos

⁷ Para profundizar en esta materia puedes consultar la guía sindical "La vigilancia de la salud" en el siguiente enlace: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1456>

Reglas de juego: La prevención en la empresa



Política de prevención

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



Evaluación de riesgos

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



Planificación de la prevención

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



Vigilancia de la salud

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

sobre la salud de los trabajadores puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

La vigilancia de la salud se puede hacer de forma individual o colectiva. En ambos casos los instrumentos son diferentes y complementarios.

Objetivos vigilancia individual

- La detección de los daños a la salud relacionados con el trabajo, para:
 - Identificar la existencia de algún factor de riesgo en el lugar de trabajo relacionado con el daño; si el riesgo o riesgos ya han sido identificados en la evaluación de riesgos, revisar si se han planificado y aplicado medidas preventivas o si estas son adecuadas o suficientes.
 - Actuar lo antes posible con el fin de que no aumente o progrese el daño, decidiendo qué otras pruebas médicas o tratamientos necesita el trabajador.
 - La identificación de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o que tienen que ser objeto de protección específica.
 - Hacer propuestas de adaptación del lugar de trabajo a las capacidades del trabajador mediante medidas preventivas o de protección especiales.

Objetivos vigilancia colectiva

- La realización de una mejor y completa evaluación de los riesgos mediante la valoración del estado de salud de forma colectiva.
- La comprobación de que las medidas preventivas obtienen los resultados esperados (eficacia).
- La evaluación de la eficacia del plan de prevención a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.
- La detección de necesidades y la evaluación de resultados en el terreno de la promoción de la salud.
- Establecimiento de protocolos aplicables a esos exámenes de salud.
- Determinar los puestos susceptibles de ocasionar una enfermedad profesional.
- Participación en el diseño de puestos saludables.
- La aportación al sistema sanitario para la valoración global de la salud de la población, aportando esquemas y procedimientos para presentar los resultados de vigilancia de la salud con criterios epidemiológicos.

La vigilancia de la salud debe integrarse en todo el proceso preventivo y persigue básicamente tres objetivos:

- a) Identificar problemas (deficiencias o carencias) en la evaluación de riesgos, así como comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores.
- b) Estudiar si las enfermedades padecidas por un colectivo de trabajadores tienen relación con el trabajo.
- c) Comprobar a tiempo que un trabajador está enfermando y poder actuar cuanto antes.

Además de todo lo señalado anteriormente, la vigilancia de la salud permite al trabajador conocer su estado de salud.

¿Qué características definen la vigilancia de la salud?

La vigilancia de la salud debe ser:

- ❑ Garantizada por el empresario y sin ningún coste para los trabajadores.
- ❑ Voluntaria para los trabajadores, excepto en los supuestos que se contemplan en la norma como obligatorios, previa consulta y justificación a la representación sindical.
- ❑ Confidencial, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de los trabajadores, y en ningún caso puede ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.

¿Quién debe realizarla y con qué finalidad?

- ❑ Ha de llevarse a cabo por el personal sanitario de los servicios de prevención (médicos especialistas en medicina del trabajo, junto a un ATS/DUE de empresa).
- ❑ Debe realizarse con garantías, exigiendo a los profesionales sanitarios de la salud laboral independencia, imparcialidad y confidencialidad.
- ❑ Enfocada a la protección general de los trabajadores, aunque ha de prestar especial atención a menores de edad, trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia o a aquellos que por circunstancias personales sean considerados especialmente sensibles a determinados riesgos.

¿Cómo se ha de realizar?

- ❑ *Protocolizada*, en función de los riesgos identificados y basada en evidencia científica contrastada.
- ❑ *Documentada*, haciendo constar las pruebas realizadas, su justificación y los resultados obtenidos, así como la consecuencia de las alteraciones a la salud que se puedan identificar.
- ❑ *Específica*, en función de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.
- ❑ *Continua*, es decir, efectuada al inicio del trabajo, periódicamente y después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

- ❑ *Planificada y coordinada*, según los objetivos definidos y justificada por la exposición a riesgos laborales, con una estrecha colaboración con el resto de disciplinas preventivas y con la participación y consulta de los delegados de prevención.
- ❑ *Sistemática y analizada con criterios epidemiológicos*.
- ❑ *Prolongada en el tiempo*, y en aquellos casos que sea conveniente hacerlo más allá de la finalización de la relación laboral, en coordinación con el Sistema Nacional de Salud.

¿Qué hay que hacer para establecer un sistema de vigilancia de la salud?

Para el establecimiento de un sistema de vigilancia de la salud se deberá adoptar el siguiente proceso:

1. Hacer una buena identificación y evaluación de riesgos.
2. Recoger información para disponer de indicadores sanitarios que puedan dar pistas en la identificación de riesgos.
3. Seleccionar qué situaciones deben ser objeto de vigilancia sanitaria.
4. Ver puestos y personas especialmente sensibles.
5. Definir claramente qué se pretende vigilar y con qué objetivos.
6. Determinar qué se va a vigilar, seleccionar procedimientos de diagnóstico y de seguimiento.
7. Fijar los criterios de actuación.
8. Establecer la periodicidad de los reconocimientos médicos específicos.
9. Manifestar resultados con criterio epidemiológico.

RD 843/2011, art. 3

Esta es la clave de la vigilancia de la salud, los reconocimientos médicos han de diseñarse acorde a los riesgos de exposición, y solo a estos han de aplicarse.

Insistimos en diferenciar los conceptos de:

Vigilancia de la salud	Reconocimiento médico
<ul style="list-style-type: none">■ Actividad complementaria de la intervención preventiva en las condiciones de trabajo.■ Reconocimientos médicos específicos frente a una exposición a determinados riesgos.■ Explicar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo.■ Preparar acciones preventivas para eliminar el riesgo o mitigar sus consecuencias.■ Verificar la eficacia de las medidas aplicadas.	<ul style="list-style-type: none">■ Examen de salud para observar o analizar distintos aspectos de una persona para determinar si goza o no de buena salud.■ Reconocimientos inespecíficos: son reconocimientos generales sin relación con los riesgos en el trabajo.■ Tiene poco valor como instrumento de prevención.■ Tiene una mínima repercusión en las condiciones de trabajo.■ No tiene una periodicidad concreta.

¿Pruebas y controles de alcohol y drogas? o vigilancia de la salud?

En la actualidad estamos asistiendo a una práctica empresarial encaminada a “resolver” los problemas que provoca el uso inadecuado del alcohol y las drogas por parte de los trabajadores en las empresas.

En esta práctica se interpreta exclusivamente que el problema de consumir alcohol y/o drogas es un problema de seguridad, y por tanto se actúa aplicando control de drogas y/o analíticas obligatorias (ignorando el texto de la norma). Esta práctica anula la naturaleza preventiva que tiene la vigilancia de la salud –para mayor conocimiento podés revisar la sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004.

LPRL, art. 22.1

En la prevención del consumo de alcohol y de drogas se debe incorporar la detección precoz de dicho problema; así, ante la propuesta empresarial de pruebas y controles de alcoholemia, nosotros plantearemos la utilización de la vigilancia de la salud como herramienta preventiva y, por tanto, que los resultados que se obtengan de la vigilancia, se orienten al establecimiento de medidas preventivas y a mejorar la salud de los trabajadores afectados, y no a la imposición de sanciones, realizándose en las condiciones previstas por la legislación (por personal sanitario y respetando los derechos de intimidad y dignidad).

Por todo lo expuesto en relación a la vigilancia de la salud de los trabajadores, el delegado de prevención tiene que:

- Rechazar todas las injerencias en la vida privada de los trabajadores. Toda analítica que no tenga como base los riesgos

identificados en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo excede el cometido de la vigilancia de la salud, por tanto ha de existir evaluación, identificación y protocolo aplicable para una identificación precoz de alteraciones de salud ante la exposición a esos riesgos.

- ❑ Defender la voluntariedad como principio básico para la realización de los reconocimientos médicos. Además hay que tener en cuenta que para la realización de toda prueba hay que contar con el consentimiento expreso e informado por parte del trabajador.
- ❑ Oponerse a que en el proceso selectivo se utilicen pruebas analíticas para determinar la detección de sustancias, ya que todavía no existe relación laboral y por tanto no hay obligación empresarial de vigilancia de la salud.
- ❑ Justificar la necesidad de cada prueba y el criterio del riesgo frente al que protege.
- ❑ Utilizar técnicas que garanticen la máxima protección al trabajador.
- ❑ Encaminar siempre la detección a un programa preventivo y no a un expediente sancionador.
- ❑ Integrar en la gestión de la salud laboral en la empresa todos los problemas cuyo origen se suponga en las condiciones de trabajo, y que pueden dar lugar a políticas preventivas específicas en materia de tratamiento de adicciones en la empresa.

RD 843/2011, art. 3

**STC 196/2004;
Ley 41/2002**

LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

¿Qué son y para qué sirven?

El comité de seguridad y salud es el órgano de participación que se ha de crear en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 trabajadores o más.

LPRL, art. 38

El comité de seguridad y salud (CSS) es un órgano de participación colegiado y paritario, formado por una parte por los delegados de prevención y por otra por el empresario y/o sus representantes, destinado fundamentalmente a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención. También puede alcanzar acuerdos vinculantes en materia de mejora de las condiciones de trabajo.

¿Cómo constituir el comité de seguridad y salud?

Si en un centro de trabajo existe por ley la obligación de constituir un comité de seguridad y salud, o bien porque hay un acuerdo en convenio, lo primero que deberemos hacer es exigir que dicho comité se constituya.

Los delegados de prevención deberán exigir la constitución por escrito y esperar la respuesta por parte de la empresa dentro de un plazo razonable. En caso de que no se obtuviera una respuesta positiva, se podría presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Ya hemos visto que constituyen el comité de seguridad y salud la representación, en igual número de miembros, de la empresa y los delegados de prevención. Además de esta representación de las partes, podrán también formar parte del comité con voz pero sin voto:

- Los delegados sindicales.
- Los responsables técnicos en prevención.
- Trabajadores que tengan una especial cualificación o información.
- Técnicos de prevención ajenos a la empresa.

Para que el comité de seguridad y salud funcione, existen una serie de cuestiones objetivables que analizamos a continuación:

- No es aconsejable que los miembros del servicio de prevención pasen a formar parte del comité como representación de la parte empresarial. Si bien en sentido estricto la ley no dice nada al respecto, los hechos vaciarían de contenido la razón de ser del comité, ya que el servicio de prevención (o los miembros que formarían parte de este órgano) estarían inhabilitados para ejercer la función de asesoramiento a las partes –empresa y trabajadores– tal y como la ley contempla.
- Sería conveniente que la representación empresarial tuviera en su seno a miembros que pudieran asumir la toma de decisiones por la parte empresarial ya que, en caso contrario, se dilatarían demasiado y las cuestiones importantes se demorarían al no poder alcanzar compromisos efectivos con la rapidez que algunos casos requieren, con lo que veríamos retardada la actividad preventiva, lo que no facilita la integración de la prevención en la gestión de la empresa.
- En empresas con varios centros de trabajo que tengan constituido comité de seguridad y salud se podrá acordar la creación de un comité intercentros con las funciones que el acuerdo les atribuya.
- El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes que lo forman.
- El comité de seguridad y salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

LPRL, art. 38.3

LPRL, art. 38.3

Competencias y facultades

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

LPRL, art. 39

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del plan de prevención.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo o la corrección de las deficiencias existentes.

Por otro lado, en el ejercicio de sus competencias estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando para ello las visitas que estime convenientes.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones, así como la que proceda del servicio de prevención.

- ❑ Analizar los daños a la salud o a la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- ❑ Informar de la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Cómo hacer funcionar el comité

Una vez que hemos constituido el comité, hay que hacer que este funcione. Y esto depende, en gran parte, de la iniciativa sindical.

Para que el comité sea eficaz en su funcionamiento y vinculante en sus resultados, tiene que actuar como un instrumento de los trabajadores donde estos vean reflejadas sus propuestas, dando una respuesta a las mismas.

Hay, por tanto, que hacer un planteamiento serio y con rigor, lo que supone un reto sindical sobre cómo actuar en el seno del comité, de tal manera que los trabajadores no se desvinculen del mismo.

No tenemos que olvidar que esta es la clave: la participación de los trabajadores y su implicación en las propuestas de prevención. Tienen que sentir al comité como el vehículo de sus propuestas.

Por tanto, una vez que hemos constituido el comité deberemos hacerle funcionar, para lo cual abordaremos una serie de cuestiones:

- ❑ Acordar unas normas de funcionamiento, un reglamento interno cuyas cláusulas deberán constar por escrito: distribución de los cargos de presidencia y secretaría entre las partes —uno para la empresa, otro para los delegados—, que podrán ser rotatorios, etc.
- ❑ Las reuniones habrán de convocarse por escrito con el orden del día y con la suficiente antelación para poder prepararlas.
- ❑ Levantar acta de cada sesión, recogiendo los puntos tratados, los acuerdos que se han adoptado, los desacuerdos que se mantienen, etc., así como los plazos acordados en las materias que sean y los responsables de llevarlos a cabo.
- ❑ Llevar a la discusión del comité los asuntos verdaderamente importantes, no “entretenernos” en aquellos que pueden solucionarse directamente en la sección, el departamento o en el mismo puesto de trabajo.

- ❑ No dilatar excesivamente los asuntos a tratar.
- ❑ No permitir que la empresa lleve al comité cuestiones que son responsabilidades propias.
- ❑ Informar a los trabajadores de los temas tratados, esto les vincula con la gestión de sus problemas. Transparencia en la información.
- ❑ Proponer fórmulas de participación de los trabajadores, como un buzón de sugerencias, formularios para presentar quejas, etcétera.

No debemos olvidar que el comité de seguridad y salud es un órgano consultivo, por lo que conviene mantener siempre una relación estrecha con el comité de empresa y recabar su apoyo explícito en algunas de las cuestiones que pudieran plantearse ante la empresa.

ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

¿Qué es y para qué sirve un servicio de prevención?

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

Hay tareas relativamente sencillas, que no requieren grandes conocimientos y que pueden ser realizadas por el empresario con sus propios medios. Hay otras, sin embargo, que por su complejidad requieren una atención especializada.

LPRL, art. 31.1

Como venimos planteando, la prevención debe integrarse en la gestión empresarial y debe ser asumida por toda la dirección de la empresa; sin embargo, esto no es suficiente y hay que dedicar unos recursos específicos a esta tarea. Cuando los recursos requeridos son de carácter especializado es cuando se habla propiamente de servicios de prevención.

**LPRL, arts. 14.2 y 31;
RSP, art. 10**

El servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios y suficientes para realizar las actividades preventivas.

Es el encargado de realizar las principales actividades de la prevención, como el plan de prevención, la evaluación, la planificación y ejecución de las actividades preventivas, vigilancia de la salud, primeros auxilios, adaptación de los puestos, planes de emergencia, formación e información, elaboración de documentación... Asesorando y asistiendo tanto al empresario como a los trabajadores y sus representantes.

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

LPRL, arts. 31.4 y 31.5

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

RSP, arts. 15.2 y 18.2.a)

Como su propio nombre indica, estos servicios no se orientan a la asistencia sanitaria, sino a la prevención.

Debemos insistir en el carácter asesor de los servicios de prevención. Su función, como hemos dicho anteriormente, es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores para la organización de la prevención en la empresa.

LPRL, art. 31.2

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

LPRL, arts. 31.3 final y 31.5; RSP, art. 12

El empresario solo puede asumir personalmente la actividad preventiva en empresas de menos de 10 trabajadores que no se consideren de especial peligrosidad y siempre que tenga la capacitación necesaria y esté presente de forma habitual en el centro de trabajo. En ningún caso podrá realizar directamente la vigilancia de la salud, por lo que siempre deberá contratar un servicio de prevención al menos para realizar esta actividad.

RSP, art. 11

Asimismo, un empresario podrá asumir la prevención en una empresa con un *único centro de trabajo* y que cuente entre 10 y 25 trabajadores.

Ley 14/2013⁸

Para garantizar la independencia, tanto de los miembros del servicio de prevención como de los trabajadores designados para la realización de funciones preventivas, la ley les asegura las mismas garantías que las que otorga a los representantes de los trabajadores.

LPRL, art. 37.1; ET, art. 68

¿Qué es un trabajador designado?

Es aquel –recurso propio– que el empresario elige para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

⁸ Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y a su internacionalización.

El empresario podrá designar a uno o más trabajadores para ocuparse de dicha actividad, para lo que deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos, y ser suficientes en número teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma.

Los trabajadores designados colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

LPRL, art. 30.2

¿Qué es un coordinador de seguridad y salud?

Es otro de los recursos preventivos con que cuenta la empresa, aunque también puede pertenecer a un servicio de prevención ajeno.

El coordinador de seguridad y salud puede existir en dos ámbitos diferentes de la prevención:

- a) Coordinador general. Puede ser nombrado por el empresario para llevar a cabo la coordinación en materia de prevención de varias empresas que concurren en un mismo centro de trabajo. Su nombramiento queda a criterio del titular de las instalaciones. A este coordinador se le demanda una formación mínima de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales.
- b) Coordinador de obra en el sector de la construcción. Es nombrado por el empresario que actúa de promotor de la obra. Se le encomienda la elaboración del proyecto de obra. Después de la ejecución de la misma será quien gestione el plan de seguridad y salud. Se le exige una titulación técnica (arquitecto, ingeniero).

RD 171/2004, art. 13

Funciones

Las principales funciones de un servicio de prevención son las siguientes:

LPRL, art. 31.3

1. *Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa*

Los servicios de prevención deben jugar un papel de promotores de la integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de decisión de la empresa: formando a los mandos de la empresa, identificando riesgos, aportando información para evitarlos, ayudando al diseño de puestos y locales de trabajo, asesorando en la elección de equipos o de materiales.

LPRL, art. 31.3;
RSP, art. 19.2

2. *Evaluar los riesgos*

LPRL, art. 31.3 b)

Esta es una de las funciones propias de un servicio de prevención: evaluar los riesgos y posibilitar que la toma de decisiones sobre medidas preventivas se haga con fundamento, rigor y conocimiento de la realidad tanto por parte empresarial como por parte de los delegados.

3. *Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo*

Determinadas situaciones de riesgo requieren, además de las medidas de control, una vigilancia periódica para detectar posibles insuficiencias o deterioros, situaciones anómalas o simplemente para asegurarse de que todo funciona según lo previsto. El servicio de prevención debe tener un plan de control periódico de las condiciones de salud y seguridad.

LPRL, art. 31 c);
RSP, art. 3.1 b)

4. *Vigilar la salud de los trabajadores*

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

LPRL, art. 31.3 f);
RSP, art. 37.3

5. *Mantener registros de datos ambientales y sanitarios*

El servicio de prevención debe recoger sistemáticamente datos que permitan analizar la evolución de los problemas en el tiempo y establecer nuevas relaciones entre riesgo y daño. Esto además facilitará la obligación empresarial de justificar documentalmente ante las autoridades el cumplimiento del deber de prevención.

RSP, arts. 5.1, 7 y
37.3; LPRL, art. 23

6. *Proporcionar formación e información*

LPRL, arts. 18 y 19

La información y la formación de los trabajadores son un elemento integrante del deber empresarial de protección de la salud. El asesoramiento para la planificación de estas actividades, así como la propia realización de las mismas, forma parte de las tareas del servicio de prevención en su conjunto.

LPRL, art. 31.3 d)

7. *Adaptar los puestos de trabajo*

LPRL, art. 15.1 d)

La adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador es otro precepto preventivo y una de las tareas de prevención más concretas que debe abordar el servicio de prevención integrando las aportaciones de los distintos expertos.

Existen trabajadores especialmente sensibles a los que se debe adaptar el puesto de trabajo, que puede ser temporal o definitivo. Cobra importancia la determinación de puestos de trabajo exentos de riesgo para reubicar en los mismos a las trabajadoras provenientes de puestos de riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

RSP, arts. 4.1.b y 4.2 c)

8. *Coordinarse con el sistema público de salud*

LPRL, art. 11

La integración de todas las actuaciones de atención a la salud hace necesario que los servicios de prevención se coordinen con el sistema público de salud, proporcionando información para la declaración de enfermedades profesionales con el fin de intervenir en su prevención y reconocimiento.

Tanto los sistemas públicos de salud como los servicios de prevención han de desarrollar los medios necesarios para transmitir las sospechas de *enfermedad profesional*, y que estas posibles enfermedades profesionales sigan su curso para corroborarse o desecharse por parte del organismo competente para su declaración.

RD 1299/2006

9. *Prestar los primeros auxilios*

LPRL, art. 20

Entre las obligaciones básicas del empresario está la de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios.

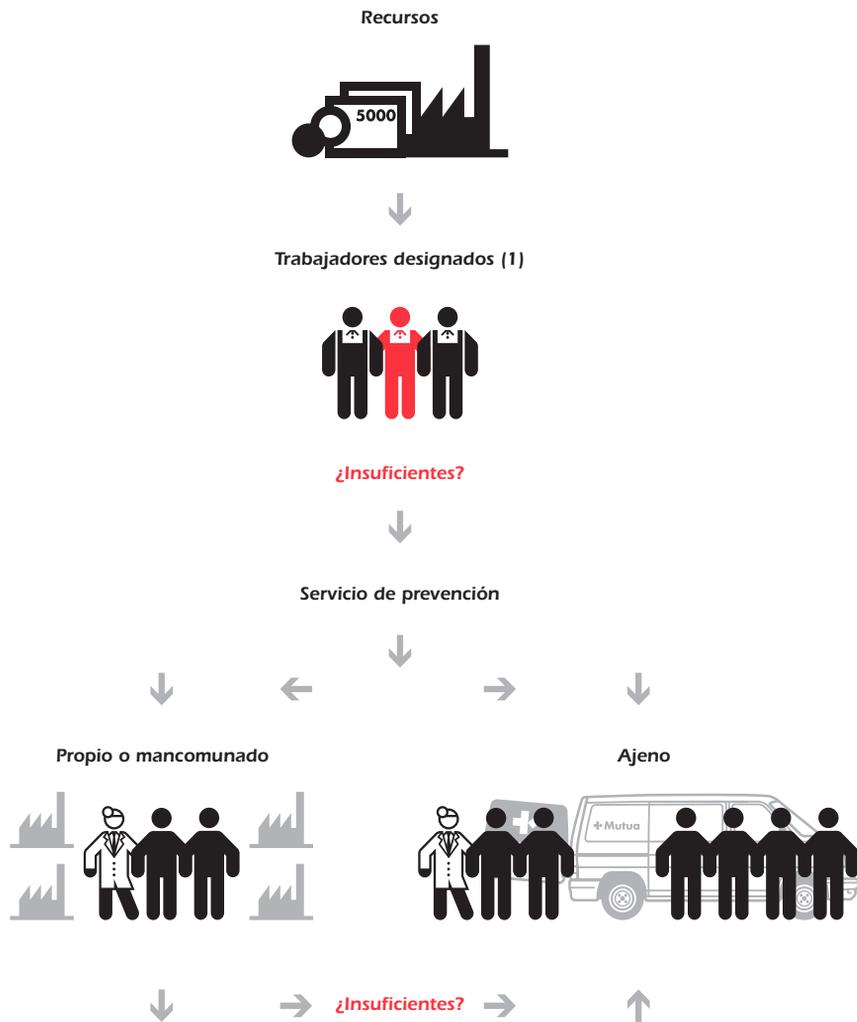
El empresario deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento. Asimismo deberá organizar las relaciones con servicios externos a la empresa, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de dichas medidas.

10. *Estar presentes en la empresa en determinados casos* (recurso preventivo)

LPRL, art. 32 bis;
RPS, art. 22 bis

En ocasiones se requiere la presencia física de los recursos preventivos en la empresa, por la especial peligrosidad de ciertas acti-

Organización de recursos preventivos: esquema general



(1) El empresario puede asumir funciones preventivas en empresas de hasta 25 trabajadores siempre que se trate de un solo centro de trabajo y que no se encuentren comprendidas en las características del anexo I de la ley.

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

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



Empresario:

- Empresas de menos de diez trabajadores que no desarrollen actividades especialmente peligrosas.
 - Empresas de hasta 25 trabajadores con un solo centro de trabajo.
-



Trabajadores designados:

- Pueden designarse en todas las empresas.
 - No es obligatorio designarlos si se ha optado por una de las otras modalidades.
 - Tienen que ser suficientes en número y contar con la capacidad, los medios y con el tiempo necesarios para realizar sus funciones.
 - Los trabajadores designados no deben ser, bajo ningún concepto, delegados de prevención. No es bueno mezclar funciones de representación con el desempeño de funciones técnicas de confianza de la empresa.
-



Servicio de prevención propio:

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



Servicio de prevención mancomunado:

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



Servicio de prevención ajeno:

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

vidades o procesos, ya sea establecida reglamentariamente, por requerimiento de la Inspección de Trabajo o por la concurrencia de operaciones diversas que puedan agravar o modificar los riesgos. En el caso de que concurren diferentes recursos preventivos, estos deberán colaborar entre sí. Lo normal es que el servicio de prevención asuma esta función, aunque puedan asumirla otras modalidades de la organización de la prevención (trabajadores designados, servicios de prevención ajenos, etc.).

¿Cómo constituir un servicio de prevención?

LPRL, art. 30.1;
RSP, art. 10

La organización de los recursos que constituyen un servicio de prevención puede realizarse según diversas modalidades.

1. *Servicio de prevención propio*

RSP, art. 14

La empresa asume la organización de la prevención con sus propios medios y crea un departamento que se dedica a la actividad preventiva exclusivamente, con recursos humanos y económicos propios y personal de la plantilla de la empresa para que lleven a cabo las actividades preventivas que correspondan. Ha de auditarse la conformidad de los medios propios para el fin encomendado.

2. *Servicio de prevención ajeno*

RSP, art. 16

En este caso, el empresario contrata para la realización de una actividad preventiva, a la que está obligado por ley, un servicio de prevención que, a su vez, puede atender a diferentes empresas, por lo que debe contar con recursos suficientes para cubrir las necesidades de aquellas empresas a las que presta sus servicios.

Hay que recordar que existe la obligación de tener a disposición de la autoridad laboral una memoria que incluya tanto las actuaciones del servicio de prevención como las empresas con las que estas se conciertan. El objetivo es garantizar que el servicio de prevención actúa con criterios de calidad y eficacia y comprobar que dispone de los medios adecuados para ello.

3. *Servicio de prevención mancomunado*

RSP, art. 21

Es el constituido por uno o varios empresarios con varias empresas que mantienen algún tipo de vinculación por actividad, pertenencia

a un grupo o espacio geográfico; entendiéndose como un servicio de prevención propio para cada una de ellas y con tal vinculación con cada empresario.

Los servicios de prevención mancomunados deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos necesarios.

RD 337/2010

Requisitos mínimos

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

□ *Servicio de prevención propio*

RSP, art. 15

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

□ *Servicio de prevención ajeno*

RPS, arts. 17-20

- Contar con personal cualificado en cada una de las especialidades preventivas de nivel superior.
- No mantener relaciones comerciales, financieras u otras distintas de la prevención con las empresas que atienda.
- Contar con la correspondiente acreditación ante la Administración.
- Disponer de instalaciones, personal y equipos suficientes.
- Facilitar a las empresas una memoria y programación anual.

□ *Servicio de prevención mancomunado*

RPS, art. 21

- Tiene la misma consideración que los servicios de prevención propios de las empresas.
- Limitará su actividad preventiva a las empresas participantes.

Memoria de los servicios de prevención

Cuando el empresario no cuenta con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva, la concertará con uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, los cuales deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y programación anual a la que hace referencia la LPRL, a fin de que pueda ser conocida por el comité de seguridad y salud o por los delegados de prevención.

**LPRL, art. 39.2;
RSP, art. 20.2**

En esta memoria se detallarán las actuaciones globales y concretas desarrolladas en virtud del concierto en cada empresa y para cada uno de los centros de trabajo que posea.

Dicha memoria anual debe estar a disposición de la autoridad laboral que acreditó a la entidad especializada que ejerce como servicio de prevención, de tal modo que pueda en todo momento acceder a los datos y contrastar el cumplimiento de las actuaciones, quién las ha llevado a efecto, tiempo y medios empleados.

**Orden TIN
2504/2010⁹**

Esta información es fundamental para el delegado de prevención, que puede supervisar el cumplimiento de la programación anual en materia de prevención de riesgos laborales.

⁹ Orden TIN 2504/2010, de 20 de septiembre, desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

ESTRATEGIAS SINDICALES

La acción sindical en salud laboral

La salud laboral ha sido, y es, un elemento imprescindible en la acción sindical en el seno de las empresas y en la sociedad, ya que quien defiende su estado de salud, su integridad y sus derechos básicos está haciendo activismo sindical. El origen del movimiento obrero está en la defensa de unas condiciones de vida y trabajo justas y dignas, valores que hoy en día mantienen toda su vigencia.

La acción sindical en salud laboral de CCOO se dirige a la eliminación y control de los riesgos en su origen, interviniendo y transformando las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta que los trabajadores, que son los protagonistas de este proceso, puedan aportar la experiencia derivada de su práctica. Esto es, en esencia, en lo que consiste hacer prevención. Es por ello que afirmamos que la prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los servicios de prevención, en ella juegan un papel esencial los trabajadores liderados por sus representantes legales específicos en esta materia: los delegados de prevención.

El control del riesgo solo es efectivo si tiene en cuenta la percepción y propuesta de los trabajadores, por lo que un elemento imprescindible de la acción sindical es la puesta en práctica en la empresa de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la elaboración del plan de prevención, pasando por la identificación del riesgo, las propuestas de medidas preventivas, la evaluación del resultado y la eficacia del mismo tras su puesta en marcha.

Por ser una acción integrada en el conjunto de la acción sindical en la empresa, ha sido siempre un tema prioritario para CCOO, por ello desde hace algunos años definimos los tres ejes de la acción sindical en salud laboral:

1. **Hacer visible lo invisible:** Poner de manifiesto aquello que los trabajadores piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.

2. **Convertir lo individual en colectivo:** Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.
3. **Transformar la percepción en acción:** Desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

Sabemos, por tanto, que la prevención depende más de la capacidad sindical y de la acción colectiva organizada que de las posibilidades técnicas para exigir soluciones y hacerlas cumplir.

Conocer los problemas, investigarlos, sensibilizar a los trabajadores, elaborar propuestas —y en caso de no ser aceptadas exigir la negativa motivada—, y finalmente negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos, son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

Participación en salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales basa sus principios en prevenir, es decir, actuar antes de que ocurra el daño. Este es el objetivo, y debe abordarse contando con la participación de todos los agentes implicados.

Con ello se reconoce que, en la prevención, la experiencia de todos los agentes forma parte integrante de la negociación en el marco de las relaciones laborales en la empresa y del proceso necesario para conseguir unas condiciones de trabajo más saludables, además de tener en cuenta los conocimientos técnicos de los profesionales.

El principio de participación se convierte, así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En el mismo sentido se define el papel de los servicios de prevención en términos de asesoramiento y asistencia técnica al “empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados”.

Participar quiere decir algo más que recibir información o ser consultado previamente, significa tomar parte activa de las decisiones y disponer de la posibilidad de acordar los cambios de las condiciones de trabajo.

LPRL, arts. 5, 14 y 18

En la ley se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores: una autónoma, a través de los delegados de prevención, y otra colegiada, mediante los comités de seguridad y salud.

¿Participar, para qué?

- *Participar es tener algo que decir:* Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de criterios técnicos o de normas reglamentarias, el papel de los trabajadores se reducirá a contemplar cómo el experto aplica estos criterios, cómo el empresario cumple las recomendaciones técnicas o cómo el inspector de Trabajo hace cumplir la ley. Solo serán espectadores de una función en la que los protagonistas son otros. No aportan nada. Simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás. Sin embargo, los trabajadores son los que más tienen que decir sobre su salud y sus condiciones de trabajo.
- *Participar es poder disentir:* Defender un punto de vista propio es lo que da sentido a la participación sindical. El objetivo es hacer visible la propia experiencia de los trabajadores, su percepción subjetiva de bienestar o malestar. Hacer patente que los problemas existen, aunque no los contemplen las leyes o no los puedan cuantificar los técnicos. *Esta es la aportación sindical genuina: conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los riesgos*, de los que experimentan en sí mismos el éxito o fracaso de la prevención, aunque para ello se tenga que discrepar del criterio de los expertos, se tenga que ir más allá de la ley o haya que oponerse a las alternativas del empresario.
- *Participar es tomar parte en las decisiones:* Estar informados de lo que otros evalúan o inspeccionan es una condición necesaria, pero no es propiamente participar. Ser encuestados para que otros analicen nuestros puntos de vista y saquen sus conclusiones, tampoco lo es. Reducir la participación a aspectos formales tiene también una escasa utilidad. Es necesario *creerse la participación* y que se tomen en consideración las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo. La cultura jerárquica de la empresa y las actitudes prepotentes de los técnicos dificultan objetivamente la participación.
- *Participar es ya hacer prevención:* El riesgo laboral es inadmisibles porque es un riesgo impuesto contra la voluntad del trabajador;

en cambio, la construcción colectiva de la salud laboral pasa por aumentar el control sobre las propias condiciones de trabajo. Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Esto es ya una medida de salud pero, además, es lo que hace posible un segundo paso: pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. *Aumentar la capacidad de los trabajadores para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas son el verdadero sentido preventivo de la participación.*

- *Participar es incorporar calidad a la prevención* en el conjunto del proceso (por ejemplo, para identificar todos los riesgos, para poder definir las mejores soluciones) y también significa incorporar efectividad en la prevención en la empresa (por ejemplo, a la hora de la implementación de las medidas preventivas).
- *Participar es avanzar y conseguir la democracia en la empresa*, es decir, tener voz para conseguir el cambio de una realidad que afecta a la salud de los trabajadores.

¿Qué elementos hacen falta para que sea posible participar?

- *Tener un espacio para hacerlo*: Sea el comité de seguridad y salud, las reuniones periódicas con el empresario (en caso de empresas con plantillas de menos de 50 trabajadores), poder crear grupos de trabajo para abordar un problema concreto...
- *Tener garantías*: Es decir, hay que disponer de protección jurídica, puesto que las relaciones laborales son desiguales por definición, de ahí que esta participación sea de manera colectiva y organizada a través de los representantes legales, ya que la ley hemos visto que les otorga una serie de derechos y garantías.
- *Tener legitimidad*: Contar con la confianza, la fuerza y el apoyo del conjunto de nuestros compañeros en la empresa es la mejor legitimidad, en definitiva somos su voz en todo aquello que supone un impacto de las condiciones de trabajo sobre su salud.
- *Tener apoyo*: Es importante saber que, en caso de que sea necesario, las estructuras federativas y territoriales de CCOO están a su disposición para ayudar y apoyar la acción sindical.

Conocer los problemas, investigarlos, sensibilizar a los trabajadores, elaborar propuestas –y en caso de no ser aceptadas exigir la negativa motivada–, y finalmente negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

Una condición previa. Sin información es imposible participar: información para la acción

LPRL, art. 18

Los derechos de información son una condición esencial de participación. Sin ellos, la participación no tiene sentido o, lo que es peor, corre el riesgo de degenerar en manipulación.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga a los trabajadores el papel de actores y los delegados de prevención son el vehículo para participar, no simplemente notarios que dan fe de que se hace tal o cual cosa en la empresa, sino que aportan información fundamental para la práctica de la prevención.

Para poder cumplir sus funciones, los delegados de prevención deben tener acceso a una información veraz y completa sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. En general deben conocer los riesgos presentes en la empresa y de manera específica los que afecten a cada tarea o puesto de trabajo, así como las correspondientes medidas de prevención aplicables; en definitiva, las condiciones de trabajo existentes en la misma.

Específicamente tienen reconocidos los siguientes derechos:

- a) Acceder, sin ningún tipo de restricción, a la documentación que la empresa tiene la obligación de elaborar y conservar sobre:
 - ❑ Plan de prevención, con el conjunto de procedimientos, procesos y prácticas que se apliquen, y anualmente la relación de los objetivos y metas que se plantee el empresario en materia preventiva.
 - ❑ Evaluación de riesgos, tanto la general como la específica de los riesgos de los puestos de trabajo.

**LPRL, art. 23;
RSP, art. 1.2**

- ❑ Planificación de las actividades preventivas (medidas preventivas, actividades de formación, información, vigilancia de la salud y emergencia).
 - ❑ Controles periódicos de condiciones de trabajo.
 - ❑ Parte de accidente de trabajo y enfermedades profesionales (o copia del mismo) que se produzcan en la empresa, hayan causado baja médica o no.
 - ❑ Relación mensual de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día de trabajo, así como cualquier otra que la empresa deba tener a disposición de la autoridad laboral o sanitaria.
- b) Conocer, respetando la confidencialidad de los datos, los informes estadísticos y las conclusiones de los exámenes médicos y, en general, de los controles del estado de salud de los trabajadores y ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores cuando se produzcan para poder tener la posibilidad de ir al lugar de los hechos e investigarlos. **LPRL, arts. 22, 23 y 36**
- c) Conocer la memoria y programación anual de los servicios de prevención, así como todos los documentos e informes que estos emitan sobre condiciones de trabajo. **LPRL, art. 31**
- d) Conocer los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación, así como los programas de formación y planificación de simulacros. **LPRL, art. 31 e)**
- e) Recibir una adecuada información técnica sobre los riesgos de sustancias químicas (fichas de datos de seguridad) y maquinaria o equipos (manual de instrucciones) que debe ser facilitada por los proveedores, así como toda la información de que disponga el empresario relacionada con salud y seguridad. **LPRL, art. 41; Convenio 155 de la OIT, art. 12**
- f) Ser informados por la Inspección de Trabajo de cualquier intervención que esta realice y de sus resultados de manera fehaciente (entendiendo que una fórmula adecuada sería con la copia del libro de diligencias). **LPRL, art. 40**
- g) Recoger informaciones mediante la visita a los puestos de trabajo, la observación directa o en comunicación con los trabajadores. **LPRL, art. 36**
- h) Ser informados de la adscripción de trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal (en su calidad de representantes de los trabajadores). **LPRL, art. 28.5**

- i) Ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre su empresa y otra u otras empresas.
- j) Asesorarse y consultar con técnicos de la organización preventiva que tenga la empresa o técnicos o expertos independientes de la empresa (asesores del sindicato).
- k) Consulta y participación, en los supuestos en que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.

Convenio 155 de
la OIT

LPRL, arts. 22 y 25

Todo ello servirá para promocionar la participación real del delegado de prevención, ya que debe intervenir en la identificación de los posibles riesgos, en estimar su importancia o grado de prioridad, en decidir cuáles deben ser abordados y cómo, en proponer las alternativas de prevención y en evaluar la eficacia de las mismas.

También hay otro bloque de informaciones a las que el delegado de prevención debe tener acceso regularmente:

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

Una propuesta operativa de participación: el plan de prevención

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

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

1. Para ello, el primer paso es forzar que se realice un buen diagnóstico del estado de la prevención en la empresa, que comprenda al menos las siguientes cuestiones:
 - ❑ **¿Qué se ha hecho hasta ahora?** Revisando tanto las actividades preventivas realizadas como las no realizadas: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación, vigilancia de la salud, información y consulta a los trabajadores, planes de emergencia, controles periódicos, investigación de accidentes, coordinación de actividades empresariales, protección de trabajadores especialmente sensibles, etc.
 - ❑ **¿Cómo se ha hecho?** Analizando la implicación de la dirección y de toda la cadena de mandos así como la participación de los trabajadores y de la representación sindical en las diferentes actividades. Valorando en qué medida se han abordado los problemas desde una visión integral (atendiendo a todos los riesgos y desde todas las disciplinas preventivas) e integrada (introduciendo criterios para la toma de decisiones en toda la estructura de la empresa) y si los recursos destinados han sido los suficientes y adecuados.

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

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

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

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

- ❑ **Plan de formación integrado**, para todos los niveles de la empresa, de forma que se capaciten para el desarrollo de las funciones preventivas asignadas desde la dirección hasta los trabajadores.
 - ❑ **Definición de procedimientos:** De consulta, de información, de comunicación, de propuesta, de evaluación de riesgos, de planificación de las actividades preventivas, de investigación de accidentes, de coordinación empresarial, de acogida de nuevos trabajadores, de actuación en caso de emergencias, de evaluación de procesos, de evaluación periódica de resultados, etcétera.
 - ❑ **Estandarización de procesos y métodos de trabajo:** Especialmente aquellos que entrañen un mayor riesgo o concentren un alto índice de daños a la salud, especificando con precisión las pautas, los pasos, los medios, las personas implicadas y las condiciones concretas en que deben realizarse. Deben contemplarse, en su caso, aquellas actividades o procesos que puedan requerir la presencia de recursos preventivos y determinar qué modalidad de estos es la más apropiada (miembros del servicio de prevención, trabajador/es designado/s o trabajadores asignados ex profeso para ello).
 - ❑ **Recursos:** Tanto económicos (partida presupuestaria específica para prevención) como técnicos (medios técnicos y tecnológicos específicos) y materiales (dotación de espacios y equipamientos destinados específicamente a prevención –aulas, salas de atención médica, áreas de descanso, etc.).
 - ❑ **Actuaciones inmediatas para la eliminación de riesgos identificados:** Cuando se tenga ya el conocimiento suficiente sobre determinados riesgos, se pueden establecer en el propio plan de prevención las medidas para eliminarlos.
3. Las propuestas deben ser debatidas en el seno del comité de seguridad y salud (o directamente entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa en aquellas en las que no exista dicho comité) y propuestas al servicio de prevención, en el caso de que la empresa haya delegado en este la tarea de diseñar el plan de prevención. En todo caso, aunque se recabe el asesoramiento técnico del servicio de prevención, no hay que perder de vista que el diseño

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

Intervención sindical en salud laboral: la importancia de trabajar con método

La realidad en salud laboral es muy compleja, y por eso se nos hace complicado modificarla. Los problemas nos pueden llegar de diferentes formas:

- Desde la autonomía sindical; porque reivindicamos una mejora de las condiciones de trabajo, que consideramos legítima, a partir de su observación.
- Desde las quejas, molestias y/o daños que los mismos trabajadores identifican y nos comunican.
- Desde la oportunidad de que la empresa ponga en marcha alguna actividad de prevención para aportar la información procedente de la experiencia de los trabajadores.

En cualquiera de estos casos, independientemente de la vía a través de la que nos llegue la necesidad de intervención, seguiremos un proceso lógico, abierto y genérico que adaptaremos a cada situación. En dicho proceso hay varios aspectos que nos pueden facilitar nuestra intervención:

1. El conocimiento completo de la realidad: CONOCER.
2. La participación de todos los trabajadores: IMPLICAR.
3. La capacidad de propuesta de soluciones: ELABORAR PROPUESTAS.
4. La negociación, acuerdo, planificación y control de eficacia de lo acordado: ACORDAR.
5. La exigencia de la negativa motivada y, si no es posible, la denuncia.

La propuesta que realizamos a continuación conlleva una premisa básica: *el trabajar con método*. Esto nos ayuda a que no olvidemos ninguna

de las etapas que hay que llevar a cabo con el fin de optimizar la consecución de los aspectos arriba señalados. Dividimos esta propuesta en cuatro fases:

1ª. Identificación de un problema específico: CONOCER E IMPLICAR

Para seguir el esquema planteado, lo primero que debemos hacer es partir de la identificación de un problema específico que debe quedar totalmente definido. Es necesario elaborar un buen diagnóstico de ese problema, de manera que exprese el punto de vista de las distintas personas implicadas, informe sobre cómo se van desarrollando las acciones que estamos llevando a cabo, recoja elementos sobre cómo las personas afectadas viven la situación que se investiga, y aporte una visión del problema tal como es percibido desde fuera de la empresa. En definitiva, nuestro objetivo es el *conocimiento exhaustivo de la realidad que pretendemos transformar*. Hay una serie de preguntas que debemos responder:

- ❑ ¿QUÉ PASA? ¿Por qué esto constituye un problema? ¿En qué consiste? ¿Cómo se ha puesto de manifiesto? ¿Cuáles son sus características? ¿Se han producido daños a la salud?
- ❑ ¿A QUIÉN LE PASA? ¿Qué piensan los afectados?
- ❑ ¿CÓMO PASA? ¿Sabemos las causas del problema? ¿Se requiere asesoramiento técnico para resolverlo?
- ❑ ¿POR QUÉ PASA? ¿Se está incumpliendo alguna norma legal o técnica? ¿Cuál es la postura inicial de los otros agentes implicados en la prevención (empresa y servicio de prevención)?
- ❑ ¿CUÁNDO PASA? Es decir, es una consecuencia lineal de una serie de acciones, o es una consecuencia temporal que tiene periodicidad o no.

Para responder a estas preguntas tenemos tres herramientas que nos pueden servir:

1. *Visitar el puesto de trabajo* en el que se plantea el problema: por medio de la observación podemos encontrar algunas pistas. Más completa y exhaustiva será esta observación si utilizamos algún instrumento que la "estandarice", como son las listas de chequeo. Es importante, al término de la visita, ordenar toda la información y realizar un informe que sistematice lo observado.

2. *Hablar con los trabajadores* del puesto de trabajo y, sobre todo, con los *afectados*: ¿quién mejor que ellos para contarnos sus problemas? Esto tiene un doble fin: el de recibir información y el de que ellos se den cuenta de que estamos allí para intentar resolver ese problema. Es una forma de ganarnos su confianza y promocionar su participación en la resolución del problema. Con respecto a la información obtenida de los trabajadores, es muy importante mantener una correlación entre la postura que como representantes de los trabajadores vamos a reivindicar y la opinión de los trabajadores afectados, porque en caso contrario podríamos encontrarnos defendiendo una postura no apoyada por los propios afectados.
3. *Consultar*: en caso de que sea necesario, podemos *completar la información* por medio de la consulta de alguna bibliografía o de algún técnico.

Recoger el conjunto del saber del sindicato tanto en la empresa (comité de empresa, sección sindical) como en la estructura sindical (federación o territorio). Por ello, siempre es importante que busques apoyo en estas estructuras sindicales.

2ª. Elaborar propuestas de solución

El objetivo de toda la recopilación de información no es otro que el de hacer *propuestas de solución*, este suele ser un aspecto muy complicado de la intervención, pero no cabe duda de que es muy importante documentar y saber sustentar todas las propuestas que realicemos.

Otro aspecto importante es el de plantear la propuesta a la persona adecuada. El procedimiento podría ser más o menos el siguiente:

- ❑ En las empresas donde exista comité de seguridad y salud, lo más adecuado sería plantearle a este la propuesta de intervención. Aunque sabemos que a veces este comité no es muy operativo, nosotros debemos forzar su operatividad.
- ❑ Plantear el problema al encargado o responsable inmediato. Hay que tener en cuenta que en las empresas donde no exista

un procedimiento afianzado de comunicación, los mandos intermedios pueden retardar e incluso frenar el proceso. Si no hay solución, dirigir un escrito a la dirección de la empresa, o a la persona por ella delegada. Esto es conveniente hacerlo aunque el problema ya esté planteado en el comité de seguridad y salud.

- ❑ Fijar un plazo razonable de contestación, y exigir, en caso de una *respuesta negativa, una explicación razonada y por escrito*. Este es un aspecto fundamental, que nos da fuerza contractual a la hora de plantearnos llegar a acuerdos, ya que ante nuestras propuestas SIEMPRE deberemos obtener una respuesta.

Si todo lo anterior no lleva a la solución del problema, habría que pensar en medidas de presión o acudir a la Inspección de Trabajo.

Recuerda que esta propuesta debes hacerla teniendo en cuenta la opinión de tus compañeros, que son los protagonistas, buscando elementos de consenso, y que para ello puedes contar con el sindicato, con su apoyo y su experiencia.

3ª. Acordar y negociar

Tanto nuestras propuestas como las modificaciones que proponga la empresa suelen ser objeto de negociación, y hay que tener en cuenta que en toda negociación se ponen en la balanza las fuerzas que cada uno tiene, por lo que debemos intentar llegar a la negociación con las máximas fuerzas posibles. En principio, dichas fuerzas se centran en dos aspectos:

La participación y el apoyo de nuestros compañeros

Hay que tener en cuenta que este es el aspecto fundamental de nuestra labor como representantes de los trabajadores. Promocionar su participación es una labor que se tiene que convertir en un objetivo fundamental para nosotros.

Pero no debemos pensar solo en una participación "institucional", a manera de simple consulta. Si queremos que se involucren en la prevención y que nos apoyen en el caso de que sean necesarias medidas de presión, la participación debe ser integral, transversal y durante todo

el proceso de intervención. Su participación debe estar presente desde la recogida de información hasta el planteamiento de las propuestas y la estrategia para llevar a cabo la negociación. Esta es la única forma de promover su participación y poder presentar la consistencia de su fuerza y su apoyo durante la negociación, con el fin de inclinar la balanza a nuestro favor.

La importancia que tiene la participación de los trabajadores y sus representantes en los asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales es algo que tanto los técnicos como los empresarios y, obviamente, los sindicatos no ponen en duda, pero habría que analizar si, a menudo, la participación que se promueve es más formal que real, porque la práctica más común se traduce simplemente en una comunicación a los representantes de los trabajadores acerca de lo que empresarios o técnicos han llevado a cabo. Por ello es tan importante exigir siempre la negativa motivada, porque supone un paso más en el poder contractual que nos da la ley para acordar medidas preventivas.

Partiendo de esta realidad, los representantes de los trabajadores deben plantearse dos líneas de trabajo:

- ▣ *Exigir una participación real* de los trabajadores y sus representantes en todos los temas relacionados con la prevención de riesgos. Esto conlleva que ellos tienen que darnos la información pertinente, sin la cual es imposible opinar. Además, nuestras opiniones no deben ser tan solo testimoniales, sino permitirnos tomar parte en las decisiones que se adopten, sin que esta participación deba mermar nuestro derecho a disentir.
- ▣ No perder de vista que *nosotros podemos y debemos promover la participación de trabajadores*, somos sus portavoces. Por eso debemos consultarlos, hacer las propuestas conjuntamente, contar con ellos para analizar los resultados de las medidas acordadas, etc. Por ejemplo, no se nos puede olvidar:
 - Mantener informados a los trabajadores de todo lo que se está haciendo.
 - Difundir hojas informativas, carteles en el tablón, establecer charlas informales...
 - Utilizar cuestionarios para conocer sus opiniones.
 - Reunir a los más interesados para que participen más activamente.
 - Solicitar siempre ideas para plantear soluciones.

El cargarnos de razón

Con propuestas bien pensadas y lógicas (¡por ello tiene tanta importancia la recogida de información!). Los aspectos que no debemos olvidar son:

- ❑ Presentar el problema con apoyo documental y datos.
- ❑ Seleccionar la normativa y los estudios técnicos en los que poder apoyarnos.
- ❑ Establecer plazos para las diferentes fases de solución del problema.

4ª. Seguimiento

Tan importante como el plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas a adoptar es el asegurar que estas medidas se pongan en práctica y se obtengan los resultados esperados. Para ello es imprescindible hacer un seguimiento de la puesta en práctica de las medidas, controlando su eficacia, vigilando los plazos, para lo cual vuelve a ser imprescindible la participación de los afectados.

Denunciar incumplimientos

El recurso a la denuncia debería ser contemplado como el último peldaño de la acción reivindicativa en salud laboral, cuando todas las vías de negociación se han agotado.

En algunas comunidades existe una comisión específica en materia de salud laboral en los órganos de solución de conflictos extrajudiciales (Tribunal Laboral en Cataluña o SIMA en el resto del Estado).

Desgraciadamente, muchas veces este agotamiento de las posibilidades de consenso se produce casi de inmediato. Por tanto, llegado el caso, hay que ser capaces de denunciar con toda contundencia los incumplimientos flagrantes de la legislación y hacer frente a la falta de respuesta del empresario en estos casos.

También las denuncias deben hacerse con método. Siempre que sea posible, deben estar apoyadas en normas jurídicas.

Conviene seguir algún tipo de procedimiento como el siguiente:

- ❑ Buscar si la legislación se ocupa del problema concreto.
- ❑ Si la legislación marca unas pautas de actuación (mediciones, evaluaciones, reconocimientos, etc.), es razonable pensar que se ha solicitado previamente por escrito su cumplimiento a la empresa y que esta nos la ha negado. Adjuntarlo y explicarlo.
- ❑ Si se niega, y tras la exigencia de la negativa motivada, presentar la denuncia a la Inspección de Trabajo poniendo copia de este paso previo.

Poner claramente lo que solicitamos en la parte final, siendo uno de los puntos que siempre deben aparecer que "se nos informe puntualmente de todo el proceso, y se nos facilite copia de las diligencias que se anoten en el libro de visitas para poder hacer el seguimiento y control del cumplimiento de las mismas".

A veces no hay una legislación específica referida al problema concreto que nos ocupa. Esto no debe desanimarnos ni mucho menos llevarnos a abandonar la denuncia. Afortunadamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene un sentido finalista amplio en el que se formulan obligaciones empresariales del tipo de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo..., mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias... (y) desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes". Es decir que, en todo caso, siempre podemos apelar a los objetivos generales de la ley y considerar que esta no se cumple desde el momento en que existe una exposición no controlada a riesgos o un daño a la salud de los trabajadores. Y en estos casos cabe, por tanto, una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

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

- ❑ Ponerse en contacto con el inspector.
- ❑ Estar presentes el día de la visita.
- ❑ Verificar que en el momento de la visita las condiciones de trabajo son las habituales en la empresa.

- ❑ Insistir hasta que el inspector dicte efectivamente una resolución o el problema se resuelva.
- ❑ Si la resolución es insatisfactoria, recurrirla.

Daños a la salud. Actuación del delegado de prevención ante un accidente y/o enfermedad profesional relacionada con el trabajo

El delegado de prevención debe prestar una atención especial a cualquier daño a la salud que ocurra en su empresa o centro de trabajo, particularmente en lo que se refiere a accidentes y enfermedades. Si estos ocurren, debe poner en marcha los mecanismos que se contemplan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa de Seguridad Social.

La empresa tiene obligación de notificar a la autoridad, registrar e investigar estos sucesos. Por un lado, porque debe trasladar esta información a las Administraciones competentes, por otro porque debe examinar esta información para extraer conclusiones sobre la eficacia de su sistema de gestión de la prevención, pero además porque esta información debe ponerla a disposición de los delegados de prevención que la necesitan para ejercitar sus funciones.

Los delegados de prevención deben a su vez realizar su propio seguimiento y deben recoger su propia información. Esta documentación tiene un gran valor y utilidad a la hora de realizar el seguimiento de los resultados de la prevención, el estudio de los tipos de accidentes y enfermedades más frecuentes, el hacer propuestas al empresario para la mejora de la seguridad en la empresa, etc., pero además puede ayudar a los trabajadores que hayan sufrido daños cuando surjan discrepancias acerca de la determinación de contingencias profesionales. También deben estar muy atentos a aquellos incidentes que, aunque no produzcan daños personales, nos indican la existencia de un riesgo que en otro momento puede materializarse en un daño a la salud de los trabajadores.

En el caso de los incidentes sin daños personales, puede llegar a ser difícil conocerlos si la empresa no establece un sistema para su registro. Una propuesta para ejecutar un control sobre estos incidentes es el crear unos canales de comunicación en la empresa a través de escritos al delegado de prevención por parte de los encargados de cada taller o departamento con una breve descripción de los hechos.

La actuación de los delegados de prevención en estos supuestos podemos resumirla en los siguientes pasos:

1. **Conocimiento del accidente.** Una vez ocurrido el accidente, el empresario tiene la obligación de informar al delegado de prevención del mismo. Los delegados pueden personarse en el lugar de los hechos y recoger información, mediante entrevistas con el propio accidentado o con sus compañeros. Es conveniente realizar la recogida de datos cuanto antes, a fin de que no se nos pierdan pruebas.
2. **Investigación.** La investigación de accidentes es una obligación empresarial que tiene como objetivo conocer las causas últimas de los accidentes, causas que siempre son más profundas que la simple descripción de los hechos inmediatamente anteriores al suceso investigado. La investigación del accidente corresponde a los técnicos del servicio de prevención de la empresa, pero el delegado de prevención tiene derecho a participar en la investigación y a recibir el informe con los resultados de la misma.
3. **Registro.** El delegado de prevención debe tener archivada la documentación relativa a los accidentes de trabajo que se han producido en la empresa, así como toda la información que considere relevante para el ejercicio de su cargo.
4. **Propuesta de medidas.** Una vez que se ha realizado la investigación del accidente y conocemos las causas del mismo, la empresa tiene que adoptar medidas correctivas para evitar que vuelva a producirse. Estas medidas se deben debatir con los delegados de los trabajadores y/o con el comité de seguridad y salud. Los delegados de prevención pueden proponer medidas, por lo que es importante debatirlas con los trabajadores afectados y consultar con el sindicato para contrastarlas. Si aquí logramos vincular a los trabajadores, habremos dado un paso importante para conseguir la integración de la prevención en uno de los niveles, obteniendo además el respaldo de los mismos cuando planteemos las soluciones, ya que ellos son parte de las mismas, puesto que han participado en su elaboración.
5. **Seguimiento del accidentado.** El delegado de prevención debe prestar su apoyo al trabajador accidentado en todo momento, desde que sucede el accidente hasta que vuelva a encontrarse en condiciones adecuadas para regresar a su puesto de trabajo.

Hay que tener en cuenta que el trabajador es libre para solicitar, o no, una ayuda más precisa a su delegado, ello no es impedimento para que el delegado de prevención haga el seguimiento que corresponda tras el accidente.

Entre las cuestiones que pueden plantearse durante el periodo de baja del trabajador tenemos:

- ❑ La posibilidad de alta médica cuando todavía no se encuentra en condiciones de trabajar.
- ❑ El agotamiento del plazo de incapacidad temporal.
- ❑ La posibilidad de solicitar una incapacidad permanente.
- ❑ El recargo de las prestaciones por falta de medidas de seguridad, etc.

Ante cualquier problema que nos pueda surgir con respecto a estas situaciones, podemos acudir a la asesoría de los servicios jurídicos del sindicato.

6. **Información a los trabajadores.** Debe ponerse en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa el hecho del siniestro.

En caso de que el accidente fuera grave o mortal, además:

- ❑ Debe paralizarse la actividad que se estuviera realizando.
- ❑ Debe informarse del accidente a los responsables de la empresa y a los representantes sindicales.
- ❑ Los representantes sindicales deben avisar inmediatamente a la policía y al sindicato.
- ❑ Los representantes sindicales deben procurar que el escenario del accidente permanezca intacto hasta la intervención de la policía, o del juez en caso de muerte, o del sindicato.
- ❑ Los servicios jurídicos del sindicato ejercerán acciones legales para asegurar la depuración de las responsabilidades y obtener la debida compensación por daños.

Además debemos tener en cuenta que si se detectan faltas de medidas de seguridad, el delegado de prevención debe poner en conocimiento del afectado que existe la posibilidad de solicitar un "recargo de prestaciones", impulsado por la Inspección de Trabajo y que es resuelto por el INSS.

Intervención sindical: Algo más que denunciar y reclamar



- **Identificar riesgos:**
 - ❑ Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
 - ❑ Investigar situaciones de riesgo.
 - ❑ Investigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 - ❑ Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores.



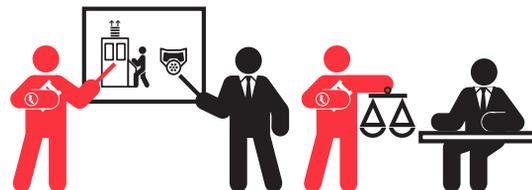
- **Evaluar toda la importancia de los problemas:**
 - ❑ Estar informado de los riesgos y los daños ligados a las diferentes tareas y ocupaciones.
 - ❑ Conocer los valores límite de exposición.
 - ❑ Evaluar la intensidad y magnitud de la exposición.
 - ❑ Conocer la legislación de referencia.
 - ❑ Priorizar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



- **Contrastar opiniones con las otras partes:**
 - ❑ Participar activamente en las visitas de la Inspección de Trabajo.
 - ❑ Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo.
 - ❑ Interpretar críticamente los informes.
 - ❑ Evaluar de forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.



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



- **Proponer soluciones:**
 - ❑ Estudiar alternativas técnicas al problema.
 - ❑ Negociar planes globales y medidas concretas a tomar.
 - ❑ Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.

En caso de riesgo grave e inminente: **PARALIZACIÓN.**

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

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

DELEGADO DE PREVENCIÓN:

FECHA:

La información recogida en este cuestionario se refiere a:

- Toda la empresa / centro de trabajo
- Sección / área de trabajo (*especificar*
- Operación / puesto de trabajo (*especificar*

Utilización del cuestionario

- Informantes clave (*nombre y apellidos*
- Grupos de discusión (*número de participantes*
- Cuestionario individual (*en este caso, cumplimentar los datos siguientes*):

Sexo: Edad:

Antigüedad en la empresa:

En la sección:

En el puesto de trabajo:

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

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

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

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

INSTITUCIONES Y ORGANISMOS

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

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

ORGANISMOS PÚBLICOS	COMPETENCIAS Y FUNCIONES	NORMATIVA
<p>■ Inspección de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none">❑ Cuerpo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tiene asignadas la vigilancia y el control de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">❑ Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral.❑ Comprobar la veracidad de las denuncias que se le formulen.❑ Levantar acta de las infracciones que detecten y proponer las sanciones correspondientes.❑ Acordar en casos excepcionales la suspensión inmediata de los trabajos.❑ Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones.❑ Informar en los expedientes de responsabilidad empresarial por falta de medios de seguridad.	<ul style="list-style-type: none">❑ Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social❑ LPRL, art. 9
<p>■ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none">❑ Órgano técnico estatal dedicado al estudio y promoción de la mejora de las condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">❑ Investigación y asesoramiento.❑ Formación en salud laboral.❑ Información y documentación.❑ Apoyo técnico a Inspección de Trabajo y a los poderes públicos.❑ Colaboración internacional.	<ul style="list-style-type: none">❑ LPRL, art. 8

ORGANISMOS PÚBLICOS

COMPETENCIAS Y FUNCIONES

NORMATIVA

■ Órganos autónomos de seguridad y salud

- ❑ Organos de las comunidades autónomas que asumen la transferencia de las funciones técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

- ❑ **En cada comunidad autónoma será necesario buscar la normativa autonómica de creación y regulación del órgano**

■ Instituto Nacional de Seguridad Social

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

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

- ❑ **LPRL, arts. 8 y 9**
- ❑ **LGSS**

ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN

COMPETENCIAS Y FUNCIONES

■ Administración sanitaria de las comunidades autónomas

- ❑ La asistencia sanitaria está transferida en su totalidad a las comunidades autónomas y se financia por medio de impuestos.
- ❑ En cada territorio existe un área única o diversas áreas de salud para organizar los medios y recursos asistenciales.

- ❑ Asistencia sanitaria para enfermedades comunes y accidentes no laborales. Atención ambulatoria, especialidades y red hospitalaria.
- ❑ Promoción de la salud.
- ❑ Evaluación y control de las actuaciones sanitarias por medio de su inspección. Por ello informan el área sanitaria de los servicios de prevención para que la autoridad laboral acredite a la entidad.
- ❑ Estudios e investigación.
- ❑ Campañas de sensibilización.

- ❑ **LPRL, art. 10**

■ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

- ❑ Corresponde al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de salud, de planificación y asistencia sanitaria y de consumo, así como el ejercicio de las competencias de la Administración General del Estado para asegurar a los ciudadanos el derecho a la protección de la salud.

- ❑ Propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de cohesión e inclusión social, de familia, de protección del menor y de atención a las personas dependientes o con discapacidad, y de igualdad, así como de lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género.
- ❑ Coordinación de las políticas en sanidad de las diversas comunidades autónomas, por medio del **Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud**, para dar cohesión al sistema y garantizar los derechos ciudadanos en todo el territorio.
- ❑ Plan Nacional sobre Drogas.
- ❑ Observatorio del Tabaquismo.
- ❑ Guías de aplicación de protocolos para la vigilancia de la salud.

- ❑ **LPRL, arts. 10 y 11**

ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN

COMPETENCIAS Y FUNCIONES

NORMATIVA

■ Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

□ **LPRL, art.13 DA 6ª**

■ Órganos de participación institucional de las CCAA

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

□ Dependen de la normativa autonómica de regulación. Allá donde existan, gestionarán los presupuestos que la Fundación asigne a su ámbito territorial.

□ **LPRL, DA 12ª**

■ Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas

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

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

□ **RD 1993/1995**

■ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

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

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

□ **LPRL, DA 5ª**

ORGANISMOS INTERNACIONALES PÚBLICOS Y PARTICIPATIVOS

COMPETENCIAS Y FUNCIONES

■ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

- ❑ Sede en Bilbao (España).
- ❑ Su misión consiste en dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo.
- ❑ Para ello fomenta una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa.
- ❑ <http://osha.eu.int/OSHA>

- ❑ Fomentar campañas divulgativas, de sensibilización.
- ❑ Soportar acciones informativas.
- ❑ Creación de instrumentos prácticos para la prevención en las pymes.
- ❑ Trabajos de investigación.

■ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND)

- ❑ Sede en Dublín (Irlanda)
- ❑ Organismo tripartito de la Unión Europea para contribuir a la planificación y la creación de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.
- ❑ <http://europa.eu/>

- ❑ Evalúa y analiza las condiciones de vida y de trabajo, emite dictámenes autorizados y asesora a los responsables y principales actores de la política social, contribuye a la mejora de la calidad de vida e informa de la evolución y las tendencias en este ámbito, en particular de los factores de cambio.

■ Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- ❑ Órgano tripartito de participación, donde los trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones en los órganos principales de la OIT. Lo que garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.
- ❑ <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

- ❑ Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.
- ❑ Para ello elabora convenios, a los que se adhieren los Estados, que después han de justificar el cumplimiento de los contenidos del convenio.

■ Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)

- ❑ Institución internacional que reúne organismos e instituciones de seguridad social <http://www.issa.int/>

- ❑ La misión de la AISS es promover una administración excelente y dinámica de la seguridad social. Es decir, unos sistemas de seguridad social que sean accesibles, sostenibles, adecuados, socialmente inclusivos y económicamente productivos, y que se basen en instituciones de seguridad social con un elevado rendimiento y una buena gestión, proactivas e innovadoras.

■ Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS)

- ❑ <http://www.ilo.org/safework/cis/>

- ❑ Centro de documentación y divulgación de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.

En el trabajo habitual del delegado de prevención, uno de los temas que con más frecuencia se le van a presentar es el relacionado con las mutuas (funcionamiento, qué hay que hacer, cuándo requerir los servicios de la mutua, etc.).

Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

¿Qué son?

Entidades bajo la tutela y control del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, formadas por la adhesión voluntaria de empresarios, en régimen de mancomunidad, colaboradoras con la Seguridad Social en el tratamiento asistencial y la gestión de prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Desde 1995 han ido incrementando su colaboración en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en la prestación para el riesgo de embarazo y lactancia natural, en la gestión del acceso a la prestación para el desempleo de autónomos y en la prestación por reducción de jornada para el cuidado de un hijo enfermo de cáncer u otra enfermedad grave.

¿Qué labor realizan?

Las mutuas son especialistas en la asistencia tras el accidente de trabajo y/o la enfermedad profesional: tratamiento hospitalario, rehabilitación, prestaciones, indemnizaciones para las víctimas.

Debido a esta actividad principal, también asumieron competencias en seguridad e higiene en el trabajo. Sin embargo, estas competencias han quedado limitadas a actuaciones de información, jornadas divulgativas, investigación, formación para sectores concretos y la entrega de botiquines de primeros auxilios, siendo transferidas las actividades de prevención a empresas mercantiles segregadas de mutuas, que aunque conservan analogías en la denominación hay que dejar claro que *ya no son mutuas* y que sus actividades preventivas no corresponden a las actuaciones de las mutuas.

¿Cuándo acudir a la mutua?

El sufrir un daño como consecuencia de la actividad laboral o vinculado a la misma, y que ocurre en tiempo y lugar de trabajo, tiene la presun-

ción de accidente de trabajo. Por tanto, corresponde acudir a la mutua (si la empresa tiene concertada las contingencias profesionales) para recibir la asistencia necesaria.

Para acudir a la mutua es necesario llevar el “*volante de asistencia*”, que es el primer reconocimiento de la empresa de que el daño ocurrido es consecuencia del trabajo realizado.

El volante es el paso previo. Si la mutua determina que el daño es laboral, la empresa debe cumplimentar el *parte de accidente*, con baja, en los cinco días siguientes o, sin baja, en los cinco primeros días del mes siguiente a la ocurrencia del hecho.

Orden TAS/2926/2002

Si la mutua considera que está tratando una enfermedad profesional, será la propia mutua la que inicie la declaración de la misma y la cumplimentación, con la colaboración de la empresa, del correspondiente parte de enfermedad profesional.

RD 1299/2006;
Orden TAS/1/2007

El trabajador tiene derecho a recibir copia impresa de los mismos.

La mutua dispensará la atención a la persona sin coste alguno. Es decir, la mutua asume plenamente, como parte del proceso, los gastos asistenciales, farmacéuticos, rehabilitadores, desplazamientos, hospitalización, prótesis, prestaciones e indemnizaciones que el *accidente de trabajo o enfermedad profesional* requieran.

La mutua debe poner a disposición de las empresas el listado de los centros asistenciales, de urgencias y administrativos disponibles para que se dé traslado a los trabajadores y queden plenamente informados.

En accidente de trabajo y enfermedad profesional, la mutua es competente para la expedición de la baja médica, la dispensa de la asistencia y, a su vez, la extensión del alta médica, que implica la reincorporación al trabajo habitual.

¿Qué ocurre si se produce un conflicto con la mutua?

Los trabajadores podemos tener desavenencias con la mutua por diversos motivos:

1. Desacuerdo con que la mutua derive al sistema público la asistencia ante un daño que se considera relacionado con el trabajo.

2. Queja por el trato recibido.
3. Disconformidad con el alta médica.
4. Conflicto por la suspensión o extinción de la prestación.
5. No reconocimiento por la mutua del derecho a una prestación.

Estas circunstancias siempre hay que ponerlas en conocimiento del delegado de prevención para que dé traslado a la empresa de la situación generada y acuda al sindicato para tratar de solucionar el tema que se haya planteado, ya que las mutuas y su colaboración son aspectos trascendentales para CCOO y, a lo largo de los años, hemos articulado diversas estrategias de acción sindical antes de trascender a la vía judicial.

A nivel general existe una página web que facilita la posibilidad de transmitir la queja y que sea respondida por la mutua, a través de la Administración competente, en un plazo máximo de 20 días: <http://www.ovrmatepss.es/virtual/>

Otras actuaciones con las mutuas

En las mutuas existentes, los sindicatos más representativos tienen presencia en órganos de participación institucional.

- a) *Comisiones de control y seguimiento*, que, además de controlar la actuación de la mutua y recibir información, pueden promover la solución de los conflictos que existan entre la actuación de la mutua y los trabajadores.
- b) *Comisiones de prestaciones especiales*, que permiten el acceso a prestaciones, más allá de las estrictamente recogidas en el Sistema Nacional de Salud, para los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional con perjuicios graves. El acceso a estos fondos, que podemos llamar de acción social, son gratificables y heterogéneos en cada mutua; no obstante, todas tienen un presupuesto anual para este fin.

Anualmente se programan por parte de las mutuas, y por encomienda de la Seguridad Social, una serie de actividades preventivas de alcance general para sectores de mayor siniestralidad, con riesgos específicos, de mayor vulnerabilidad y principalmente para las pymes. Estas actividades consisten en jornadas específicas, plan de visitas, investigación de daños y control de la actividad preventiva.

Existen planes con intervención directa de las mutuas en las empresas con una siniestralidad alta, y aquellas que los ratifican, asumen

un compromiso y un plan junto con la autoridad laboral para reducir la siniestralidad a corto plazo, aplicando un programa de actuaciones conjunto: mutua, autoridad laboral, los trabajadores y sus representantes.

Las mutuas también son competentes para gestionar en sus empresas adheridas el acceso al “bonus”, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

En la mayor parte de estas actuaciones de las mutuas se recoge la participación preceptiva de los trabajadores por medio de sus representantes, por lo que es fundamental obtener el máximo provecho sindical en esta participación; de tal modo que debe ser un punto de interés fundamental del delegado de prevención y del sindicato.

LA SALUD LABORAL Y LAS DROGAS, EL MEDIO AMBIENTE, Y LA SEGURIDAD VIAL Y LA MOVILIDAD

Hay otros ámbitos que están directamente relacionados con los temas de salud laboral teniendo una incidencia importante en la misma, y desde CCOO tenemos propuestas para que sirvan de orientación en la acción sindical del delegado de prevención.

Estas propuestas se relacionan con:

- ▣ La salud laboral y las drogas.
- ▣ La salud laboral y el medio ambiente.
- ▣ La salud laboral y la seguridad vial y la movilidad.

La salud laboral y las drogas

La drogodependencia es un problema de salud

Cuando abordamos el consumo inadecuado de alcohol y otras drogas, estamos tratando con un problema que no surge de repente, sino que requiere de la repetición de ese uso en el tiempo; esta repetición se explica no solo por la toma de una decisión individual, sino por la respuesta que damos a los factores sociales y laborales, en los que pasamos gran parte de nuestro tiempo, estos elementos van a actuar como factores de riesgo.

¿El alcohol y otras drogas son un problema en nuestro trabajo?

En la Encuesta 2007-2008 sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral (<http://www.pnsd.msc.es/Categoria2/observa/pdf/Encuesta2007-2008AmbitoLaboral.pdf>) podemos encontrar no solo los datos de consumo que hay entre los trabajadores y su clasificación por sectores, sino también la relación que estos tienen con determinadas condiciones de trabajo.

¿Por qué consumimos alcohol y/o drogas?

El uso de alcohol y otras drogas responde a diferentes causas: relajarnos, desinhibirnos, “triunfar” en nuestras relaciones, entretener las esperas, amortiguar la fatiga, combatir el frío, olvidarnos de las ausencias, sentirnos más seguros, dormir o estar despierto cuando lo requiera la tarea laboral, rendir más y más deprisa.

Cuando las causas que nos llevan a usar sustancias son externas y lo que pretendemos es aliviar sensaciones desagradables, superar dificultades personales o responder a exigencias laborales, podemos empezar a pasar del uso al abuso, pues la cantidad y el tipo de sustancia están muy influidos por las condiciones a las que estamos sometidos, se crea entonces la costumbre y vamos pasando del uso esporádico al uso funcional para adaptarnos a las exigencias externas.

¿Qué análisis hacemos del problema?

La drogodependencia no es un suceso repentino, es un proceso que atraviesa el uso y el abuso; en este proceso existe una interrelación entre la persona, la sustancia y su entorno personal y sociolaboral.

En CCOO defendemos que las condiciones de trabajo son una parte importante de las causas que explican el proceso que recorre una persona desde el establecimiento de pautas de consumo inadecuadas hasta la drogodependencia. Condiciones desfavorables para el desarrollo del trabajo tales como turnos, desarraigo, ritmos y horarios intensos, polivalencia de funciones, así como sensaciones que se derivan de esas condiciones como estrés, fatiga, alienación, desgaste, promocionan el uso funcional y adaptativo del alcohol y otras drogas, este uso va a producir pautas de consumo inadecuadas que, si persisten en el tiempo, construirán una conducta dependiente, conducta conocida con el nombre de *drogodependencia*.

Los delegados tienen que proponer intervenciones preventivas que impidan que este recorrido se produzca y que este problema se resuelva con medidas disciplinarias emanadas de los controles de sustancias.

Nuestra acción sindical para prevenir el consumo de drogas en las empresas

La autonomía de la empresa, en relación a otras estructuras sociales, no debe suponer el traslado de este tipo de situaciones a la sociedad;

producidas a veces y mantenidas siempre en el medio laboral, con el argumento de que no son originarias ni específicas del trabajo. Esto ocurre cuando hablamos de un problema de salud que deriva del uso inadecuado del alcohol y otras drogas.

Planteamiento general

- ❑ La drogodependencia, un problema de salud.
- ❑ Es un problema multicausal de responsabilidad compartida.
- ❑ Es un proceso, no un suceso súbito.
- ❑ Es un problema social con componentes laborales.
- ❑ La prevención es la respuesta principal a este problema.
- ❑ Es necesario pactar planes integrales que incorporen los aspectos preventivos y asistenciales de este problema y que impidan el uso de medidas disciplinarias como única solución.

La prevención como respuesta organizada

Para poder prevenir el problema de la drogodependencia es importante anticiparnos, analizar las causas y de esa manera actuar sobre ellas.

Las causas de la drogodependencia están relacionadas siempre con el tipo de sustancia que se usa (efectos buscados), con los factores de riesgo personales (mitos que sujetan el consumo, toma de decisión...), sociales (entornos con baja percepción del riesgo) y laborales (condiciones de trabajo con adherencia al consumo inadecuado).

Estas causas se tendrán en cuenta al elaborar una estrategia preventiva, que será:

- ❑ De carácter sensibilizador, informativo, formativo, poniendo énfasis en los factores de riesgo personales que actúan en la toma de decisión (http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub16627_Orientaciones_sobre_intervencion_sindical_en_drogodependencias.pdf).
- ❑ Incluirá en la evaluación de riesgos aquellas condiciones de trabajo que sabemos promocionan el uso inadecuado de alcohol, drogas y psicofármacos (http://www.mspsi.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/encuesta07_08AmbitoLaboral.pdf).

Y que incorporará las siguientes actividades:

- ❑ **Sensibilización, información y formación:** Transmitir a los trabajadores tanto las causas (conocimiento de las sustancias, factores de riesgo personales y laborales) como los efectos (daño a la salud, conflictos laborales...).

Estas actividades ajustan la percepción del riesgo, colaboran en la toma de decisión y en el conocimiento de que los hábitos de uso inadecuado no son solo costumbres personales, sino que están condicionados por factores sociales y laborales, es decir, son respuestas personales frente a condiciones de origen laboral y social.

Si los trabajadores toman conciencia de las causas del problema, obtendremos mayor colaboración tanto en la evaluación de riesgos como en la solución frente a esos riesgos que ellos mismos enumeran.

Es importante también aportarles factores de protección en cuanto a hábitos más saludables y a resolver los problemas de otra manera y no mediante la “anestesia” de sustancias.

- ❑ **Evaluación de riesgos:** Existen diferentes factores de riesgo específicos del contexto laboral (condiciones de trabajo) que hacen más probable que el uso de alcohol y drogas se vaya convirtiendo en un uso inadecuado, por decisión personal, para “anestesiarse” las sensaciones negativas que nos provocan nuestras propias condiciones de trabajo. Aunque estos no actúan solos, sino que lo hacen de la mano de factores individuales, es necesario definirlos en la evaluación de riesgos para eliminarlos o aplicar factores de protección.

La acción sindical y la negociación en drogodependencias

Aunque la prevención es fundamental en nuestro trabajo sindical en drogodependencias, los trabajadores afectados de alcoholismo o dependencia a otras sustancias requieren medidas acordes con la idea que defendemos de que este tema es un problema de salud y no un problema disciplinario, recogido exclusivamente en el apartado de faltas y sanciones dentro de los convenios –art. 54.2 “f” ET–, de ahí que tengamos que exigir los derechos que asisten a las personas afectadas. En este sentido plantearemos una atención integral mediante varias acciones, de diferente índole, que incluirán medidas preventivas pero también medidas de carácter asistencial, como se hace en cualquier otra enfermedad.

Así elaboraremos un Plan de Intervención en Drogodependencias (PID) –para mayor desarrollo del PID consultar: “Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias”. Ed. Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO. 2009, páginas 94-109– y lo negociaremos llevando nosotros la iniciativa, pues la experiencia ha demostrado que si esperamos a que la empresa nos ponga una solución a este problema, esta va a ser siempre la misma: “controles analíticos” y medidas disciplinarias de diferente graduación.

La salud laboral y el medio ambiente

Entendemos por medio ambiente el entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, los seres humanos y sus interrelaciones.

ISO 14001

La acción sindical en materia de salud laboral y en materia de protección del medio ambiente está fuertemente relacionada. Por ejemplo, el uso de sustancias tóxicas en el centro de trabajo puede ocasionar un impacto ambiental como consecuencia de un vertido, una emisión por la generación de un residuo peligroso; pero, de manera previa, su presencia puede generar graves situaciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores en el interior de las empresas si no se adoptan las medidas necesarias.

Por otro lado, el origen de muchos problemas relacionados con el deterioro ambiental está ocasionado por las actividades productivas.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la normativa ambiental puede incidir sobre determinados aspectos laborales de un centro de trabajo, al condicionar los procesos productivos con la intención de eliminar, prevenir o controlar un impacto ambiental.

Por ello, en muchas ocasiones, interviniendo para conseguir mejoras sobre uno de los dos ámbitos (salud laboral o medio ambiente) se está actuando, de manera directa o indirecta, en ambos.

En este contexto hay que tener presente que las competencias y facultades que tenemos reconocidas por la normativa para la prevención de riesgos laborales se extienden también a los aspectos ambientales, si estos inciden en la salud de los trabajadores. Por lo tanto, cuando un riesgo ambiental se manifiesta también como un riesgo o problema de salud laboral, se debe intervenir por esta vía.

También hay que tener en cuenta que los derechos de acceso a la información y participación reconocidos a cualquier ciudadano por la normativa ambiental nos facilita, por un lado, la obtención de información vinculada, en gran medida, a cuestiones de salud laboral y prevención de riesgos, así como posibilita la actuación sindical en los procedimientos administrativos de autorizaciones ambientales, presentando alegaciones y propuestas tendentes a eliminar y reducir los riesgos ambientales que inciden en la salud laboral y en las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Asimismo, en el ámbito de la empresa, los sistemas de gestión ambiental y de gestión de riesgos laborales constituyen una herramienta potencial para intervenir frente a los riesgos en la salud de los trabajadores derivados de los procesos productivos.

Su implantación en la empresa puede posibilitar la participación de los trabajadores y sus representantes, determinando estos una política sindical sobre medio ambiente que incorpore criterios propios referidos a la salud laboral y la seguridad industrial para su inclusión en determinados elementos del sistema (política ambiental de la empresa, determinación de objetivos y metas ambientales, control operacional, formación y capacitación, información, etc.).

Por lo tanto, ese espacio compartido entre la salud laboral y el medio ambiente nos puede permitir incidir en los dos ámbitos mediante la intervención en los aspectos en común.

Diferencias en la intervención sindical en la salud y en el medio ambiente

Al igual que existen aspectos vinculados con la salud laboral y el medio ambiente que justifican espacios de intervención común e integrada, existen otros aspectos donde esta vinculación no se da o no está tan definida y se requiere, por lo tanto, de una intervención específica en cada ámbito.

En primer lugar hay que mencionar que existen grandes diferencias en lo que se refiere al marco legal aplicable y al reconocimiento de competencias y facultades a los representantes de los trabajadores: mientras que la salud laboral cuenta con un marco legal explícito (LPRL) y la representación legal de los trabajadores tiene atribuciones específicas, la intervención de los trabajadores y sus representantes en las

cuestiones ambientales de los centros de trabajo se debe regular en los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva.

Asimismo, la legislación aplicable es muy distinta, existen riesgos ambientales específicos (gases de efecto invernadero o afecciones a la biodiversidad, por ejemplo), los conocimientos científicos y técnicos son diferentes y las técnicas y las tecnologías preventivas y de control de riesgos no son semejantes.

Además, cada ámbito de intervención cuenta con herramientas e instrumentos voluntarios de gestión específicos; por ejemplo, para los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo hay unas referencias, y para los sistemas de gestión ambiental, otras.

**OSHAS 18001 y
UNE-EN ISO 14001;
Reglamento EMAS,
respectivamente**

Todo ello determina que, al igual que la salud laboral tiene un espacio específico de intervención, la acción sindical en cuestiones ambientales también lo tenga.

Esta acción sindical en materia de medio ambiente requerirá de conocimientos específicos en cuestiones ambientales de los representantes legales que intervengan en este ámbito y la meta a alcanzar debe ser la especialización en este terreno, con el reconocimiento entre la representación legal de los trabajadores de la figura del delegado de medio ambiente.

La intervención del delegado de prevención

Decíamos anteriormente que cuando un riesgo ambiental se manifiesta también como un riesgo o problema de salud laboral, se debe dar una intervención por esta vía. Por ello, el delegado de prevención tiene un terreno específico de actuación sobre este tipo de riesgo que, si bien genera o puede generar a su vez un problema ambiental, son en primera instancia riesgos sobre la salud laboral o la seguridad los que le permiten ejercer todas las competencias y facultades que la normativa para la prevención y el control de riesgos le reconoce. Aunque también podrá apoyarse en las herramientas que la legislación y la gestión ambiental en la empresa les facilite para desempeñar su labor.

En este punto hay que recordar que la Inspección de Trabajo no tiene competencias sobre las cuestiones ambientales, pero la legislación en materia de medio ambiente nos permite recurrir a la autoridad ambiental competente para conseguir información de carácter ambiental que

pueda estar vinculada con aspectos de salud laboral o para participar en un proceso de otorgamiento de una autorización ambiental de un centro de trabajo.

En concreto, el delegado de prevención tiene un ámbito propio de intervención en cuestiones donde se manifiesta la doble cara salud laboral y medio ambiente, como por ejemplo:

- ❑ Los aspectos relacionados con sustancias químicas.
- ❑ Los procesos en los que se generan emisiones y vertidos en los que hay una exposición laboral.
- ❑ En los instrumentos voluntarios de gestión integrada (calidad, seguridad y medio ambiente).
- ❑ En los sistemas de gestión de la seguridad y la salud laboral.

OSHAS 18001

La salud laboral y la seguridad vial y la movilidad

La utilización intensiva del transporte por carretera para facilitar la movilidad de personas y mercancías es uno de los rasgos definitorios de todas las sociedades industriales avanzadas.

El tráfico por carretera forma parte de nuestras vidas, tanto en los momentos de ocio como en la actividad laboral, y cada vez lo hace en mayor medida, ya que la tarea de conducir no solo se limita a los conductores profesionales, sino que aumenta el número de trabajadores que se ven obligados a utilizar el vehículo en algún momento de la jornada.

A todo ello hay que añadir los cambios en la planificación urbanística que en las últimas décadas han supuesto un considerable aumento de las distancias entre los domicilios y los centros de trabajo con el aumento, por tanto, del uso del automóvil particular para desplazarse al trabajo.

El tráfico se ha convertido, como consecuencia de lo expuesto, en uno de los factores de riesgo más importantes para la salud pública y la salud laboral y en una de las mayores causas de fallecimiento. Su participación en el conjunto de la siniestralidad laboral es muy importante, y aumenta en función de la gravedad de las lesiones. Buena prueba de ello es que, un año tras otro, alrededor de un tercio de los accidentes de trabajo mortales en nuestro país están producidos por los accidentes de tráfico.

El hecho de que una gran parte de estos accidentes se produzca fuera de las instalaciones de la empresa, de que puedan intervenir en ellos elementos ajenos a la organización empresarial y de que la seguridad en la conducción dependa de las decisiones del conductor, han justificado algunos posicionamientos que sitúan, de manera interesada, la seguridad vial fuera del ámbito de la intervención preventiva. Pero la realidad es que hay multitud de factores de organización del trabajo que afectan a la seguridad en el tráfico, que se convierten en factores de riesgo y sobre los que es posible actuar desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

Son tres los factores fundamentales que participan en el tráfico: primero, el vehículo; segundo, la vía; tercero, el conductor; a los que habría que añadir un cuarto, y no por ello menos importante, como es la gestión de la actividad empresarial cuando la conducción es por motivo de trabajo.

Todos estos factores deben ser tenidos en cuenta a la hora de integrar la seguridad vial en la actividad preventiva de la empresa, contando con la participación de los representantes de los trabajadores.

En las evaluaciones de riesgos de nuestras empresas se deben identificar también los riesgos de sufrir accidentes con vehículos en la jornada de trabajo, independientemente de si se trata de conductores profesionales o de si la conducción es una más de sus tareas, constatando qué parte de la plantilla se ve obligada a desplazarse con vehículo, las características de los desplazamientos y la gestión que de los mismos se hace en la empresa.

Esto nos servirá cuando se planifica la actividad preventiva para:

1. Establecer objetivos.
2. Seleccionar prioridades.
3. Proponer medidas.

Dichas medidas tendrán, a su vez, que contemplar:

- a) El vehículo: mantenimiento preventivo del mismo, renovación de flotas...
- b) La vía: planificación de rutas seguras, información sobre el tráfico y la meteorología...
- c) El conductor: organización de la jornada y los descansos, formación, información y sensibilización, etc.

Otro de los aspectos a tener muy en cuenta, desde los que también se interviene desde el ámbito empresarial, es la siniestralidad *in itinere*: aquellos accidentes que según la legislación “sufrir el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo”.

La jurisprudencia ha definido de modo más preciso lo que se considera accidentes *in itinere*, puesto que puntualiza lo siguiente:

- El accidente debe producirse en el recorrido habitual entre el lugar de residencia y el de trabajo.
- No deben producirse interrupciones durante dicho recorrido habitual.

La manera de poder reducir los accidentes de tráfico *in itinere* es promover en la empresa un modelo de movilidad sostenible, segura y equitativa en los desplazamientos para acudir al trabajo. Un cambio de modelo de movilidad que no solo reduce o elimina la exposición de los trabajadores al riesgo de sufrir accidentes de tráfico, sino que reporta otra serie de beneficios, tanto a título individual como social:

- Evita la exclusión laboral de la población laboral que no tiene acceso al coche privado.
- Reduce el tiempo empleado en los desplazamientos, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se eliminan gastos familiares derivados del uso del coche propio.
- Se reduce la contaminación urbana responsable de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.
- Contribuye al descenso de emisiones de CO₂ responsables del cambio climático.

Cada día hay más empresas que ponen en marcha planes de movilidad, y es uno de los requisitos a los que se pueden acoger las empresas para solicitar el retorno de cotizaciones de la Seguridad Social que conocemos como “bonus” (y para el cual es necesaria la conformidad de los representantes de los trabajadores). Sin embargo, todavía no existe una legislación estatal que determine los contenidos y características de un plan de movilidad en la empresa, aunque en algunas comunidades autónomas ya se ha legislado en este sentido.

En CCOO tenemos elaborada una propuesta de organización de la gestión de la movilidad, en empresas, polígonos, hospitales, universidades, etc. La piedra angular de esta propuesta son los coordi-

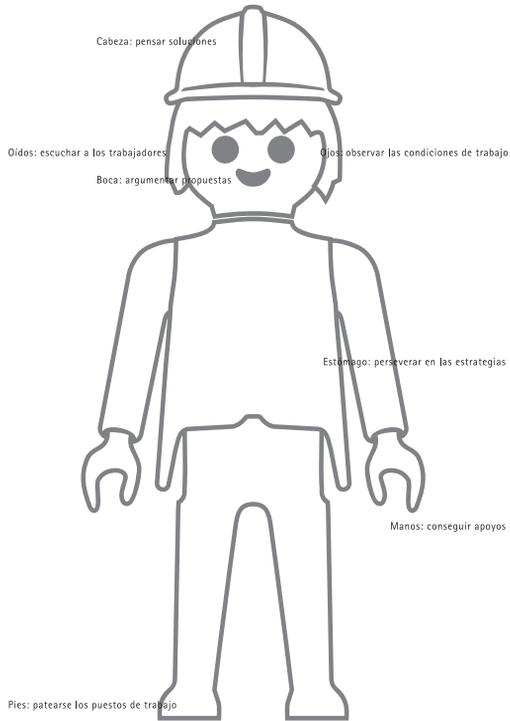
nadores (gestores) de movilidad cuya labor se tendría que canalizar mediante mesas de movilidad, a establecer en aquellos centros de trabajo que concentren a más de 200 trabajadores. Pero para ponerla en marcha necesitamos incluirla en nuestra plataforma de negociación colectiva.

Muchas son las medidas de promoción de una movilidad sostenible y segura que podemos impulsar mediante nuestra acción sindical, pero podemos resumirlas en este decálogo:

1. En las grandes empresas y centros de actividad laboral, nombrar la figura del gestor de movilidad, constituir consejos de movilidad (integrados por empresas, sindicatos, Administraciones y operadores de transporte) en los polígonos industriales y centros de movilidad.
2. La apuesta central es el transporte colectivo, con criterios de racionalidad. Es decir, dimensionando los vehículos para optimizar su uso y eficiencia. Deben establecerse enlaces con las redes de transporte público para crear un sistema de movilidad sostenible.
3. Otras alternativas complementarias son incentivar el uso del coche compartido y la bicicleta.
4. La empresa debe subvencionar de forma negociada y mediante una acción positiva la utilización de estos medios.
5. El derecho al transporte debe materializarse en el derecho al título de transporte, de carácter personal y que abarque a toda la plantilla, con independencia de su fecha de ingreso y de la situación laboral que tenga (subcontratos, contratos, personal de las empresas de trabajo temporal –ETT–, trabajadores autónomos dependientes, etc.).
6. Incorporar la movilidad in itinere y la accesibilidad al centro de trabajo en la evaluación de riesgos laborales: el plan de movilidad debe ser una parte de la prevención de riesgos laborales.
7. Incluir la auditoría de movilidad en los estudios para obtener un sistema de certificado de calidad.
8. Favorecer la implantación de coche multiusuario a la empresa, tanto como flota propia como entre los trabajadores.

EMAS o ISO

9. La negociación colectiva debe establecer, como criterios para gestionar la movilidad, la diversidad de situaciones personales, especialmente de los colectivos con mayores desigualdades en materia de movilidad (mujeres, inmigrantes, jóvenes y discapacitados), y buscar, en caso necesario, alternativas personalizadas. Igualmente debe excluir el carné de conducir y la propiedad de vehículo como criterio de selección de personal: pueden ser condiciones complementarias, pero no excluyentes.
10. Incorporar a la negociación colectiva el criterio de reubicación sistemática de trabajadores en los centros de trabajo más próximos a su domicilio, incentivando sistemas de voluntariedad, permutas, etcétera.



ANEXO LEGISLATIVO

ÍNDICE ANEXO LEGISLATIVO

	Pág.
LEGISLACIÓN DE REFERENCIA	141
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	147
Exposición de motivos	149
Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones	154
Capítulo II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo	156
Capítulo III. Derechos y obligaciones	163
Capítulo IV. Servicios de prevención	174
Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores	178
Capítulo VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores	184
Capítulo VII. Responsabilidades y sanciones	185
Disposición adicional primera: Definiciones a efectos de Seguridad Social	188
Disposición adicional segunda: Reordenación orgánica	188
Disposición adicional tercera: Carácter básico	188
Disposición adicional cuarta: Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales	189
Disposición adicional quinta: Fundación	190
Disposición adicional sexta: Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	190
Disposición adicional séptima: Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas	190
Disposición adicional octava: Planes de organización de actividades preventivas	191
Disposición adicional novena: Establecimientos militares	191
Disposición adicional novena bis: Personal militar	191
Disposición adicional décima: Sociedades cooperativas	191
Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos	191
Disposición adicional duodécima: Participación institucional en las Comunidades Autónomas	192
Disposición adicional decimotercera: Fondo de Prevención y Rehabilitación	192
Disposición adicional decimocuarta: Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción	192
Disposición adicional decimoquinta: Habilitación de funcionarios públicos	192
Disposición adicional decimosexta: Acreditación de la formación	193
Disposición adicional decimoséptima: Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores	193
Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables	193
Disposición transitoria segunda: Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	193
Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación	194

Disposición final primera: Actualización de sanciones	194
Disposición final segunda: Entrada en vigor	194
REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	195
Exposición de motivos	199
Capítulo I. Disposiciones generales	200
Capítulo II. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva	201
Capítulo III. Organización de recursos para las actividades preventivas	205
Capítulo IV. Acreditación en entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas	216
Capítulo V. Auditorías	221
Capítulo VI. Funciones y niveles de cualificación	225
Capítulo VII. Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud	229
Disposición adicional primera: Carácter básico	229
Disposición adicional segunda: Integración en los servicios de prevención	230
Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva	230
Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones públicas	230
Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente	231
Disposición adicional sexta: Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar	232
Disposición adicional séptima: Negociación colectiva	232
Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización	233
Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos	233
Disposición adicional décima: Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción	233
Disposición adicional undécima: Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales	233
Disposición adicional duodécima: Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto	233
Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención propio	234
Disposición transitoria segunda: Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social	234
Disposición transitoria tercera: Acreditación de la formación	234
Disposición transitoria cuarta: Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos	234
Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación	235
Disposición final primera: Habilitación reglamentaria	235
Disposición final segunda: Entrada en vigor	235

ANEXOS	236
Anexo I	236
Anexo II. Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa	236
Anexo III. Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior	237
Anexo IV. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico	238
Anexo V. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio	239
Anexo VI. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior	241
Anexo VII. Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural	244
Anexo VIII. Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural	245

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

- Constitución Española de 1978.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley del Estatuto de los Trabajadores. RDL 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>
- Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
 - RD 39/1997, 17 de enero, Reglamento Servicios de Prevención.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
 - Orden TIN/2504/2010, 20 de diciembre, desarrollo RD 39/1997, acreditación servicios de prevención.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-14843>
 - RD 337/2010, 19 de marzo, por el que se modifican el RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, que desarrolla la Ley 32/2006, de la subcontratación en el sector de la construcción, y el RD 1627/1997, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/23/pdfs/BOE-A-2010-4765.pdf>
 - RD 843/2011, 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-11428>
- Ley 32/2006, 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-18205>
 - RD 1109/2007, 24 de agosto, desarrollo de la ley.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-15766>
- RD 1879/1996, 2 de agosto, que regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-18461>

- RD 485/1997, 14 de abril, señalización.
<http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12911-12918.pdf>
- RD 486/1997, 14 de abril, disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669>
- RD 487/1997, 14 de abril, seguridad y salud en manipulación manual de cargas que entrañe riesgo dorsolumbar.
<http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12926-12928.pdf>
- RD 488/1997, 14 de abril, seguridad y salud en el trabajo con equipos PVD.
<http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12928-12931.pdf>
- RD 664/1997, 12 de mayo, protección frente a agentes biológicos.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-11144>
- RD 665/1997, 12 de mayo, protección frente a cancerígenos.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-11145>
- RD 773/1997, 30 de mayo, utilización de equipos de protección individual.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-12735>
- RD 1215/1997, 18 de julio, utilización equipos de trabajo.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-17824>
- RD 1216/1997, 18 de julio, seguridad y salud a bordo de buques de pesca.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-17825>
- RD 1389/1997, 5 de septiembre, actividades mineras.
<http://www.boe.es/boe/dias/1997/10/07/pdfs/A29154-29164.pdf>
- RD 1627/1997, 24 de octubre, obras de construcción.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-22614>
- RD 1932/1998, 11 de septiembre, adaptación Ley de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de los centros y establecimientos militares.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-21934>
- RD 179/2005, 18 de febrero, PRL en la Guardia Civil.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-3241>
- RD 2/2006, 16 de enero, PRL Cuerpo Nacional de Policía.
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/01/17/pdfs/A01873-01878.pdf>

- RD 1755/2007, 28 de diciembre, PRL del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-899>
- RD 216/1999, 5 de febrero, disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
<http://www.boe.es/boe/dias/1999/02/24/pdfs/A07599-07602.pdf>
- RD 138/2000, 4 de febrero, Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-3088>
- RD 5/2000, 4 de agosto, RDL Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
 - RD 707/2002, 19 de julio, procedimiento ITSS imposición medidas correctoras en la Administración General del Estado.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-15456>
 - Ley 36/2011, 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>
- RD 374/2001, 6 de abril, agentes químicos.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-8436>
- RD 614/2001, 8 de junio, riesgo eléctrico.
<http://www.boe.es/boe/dias/2001/06/21/pdfs/A21970-21977.pdf>
- RD 681/2003, 12 de junio, atmósferas explosivas.
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/06/18/pdfs/A23341-23345.pdf>
- RD 171/2004, 30 de enero, desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en materia de coordinación de actividades empresariales.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>
- RD 1311/2005, 4 de noviembre, vibraciones mecánicas.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18262>
- RD 286/2006, 10 de marzo, exposición al ruido.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-4414>
- RD 396/2006, 31 de marzo, exposición al amianto.
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/04/11/pdfs/A13961-13974.pdf>
- Ley 17/2009, 23 de noviembre, libre acceso a actividades de servicio y su ejercicio.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-18731>

- Ley 25/2009, 22 de diciembre, adaptación leyes a la Ley 17/2009.
<http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/23/pdfs/BOE-A-2009-20725.pdf>
 - Real Decreto 367/2010, 26 de marzo, de modificación de diversos reglamentos del área de medio ambiente para su adaptación a la Ley 17/2009, 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y a la Ley 25/2009, 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley de libre acceso a actividades de servicios y su ejercicio.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-5037>
 - Real Decreto 560/2010, 7 de mayo, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial para adecuarlas a la Ley 17/2009, 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y a la Ley 25/2009, 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-8190>
- RD 67/2010, 29 de enero, adaptación legislación PRL a la Administración General del Estado.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-2161>
- RD 486/2010, 23 de abril, radiaciones ópticas artificiales.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/04/24/pdfs/BOE-A-2010-6485.pdf>
- Ley 41/2002, 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-22188>
- Ley 33/2011, 4 de octubre, General de Salud Pública.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15623>
- RDL 1/1994, 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>
- RD 1993/1995, 7 de diciembre, Reglamento de Colaboración de Mutuas.
 - Gestión de la IT por incapacidad temporal derivada de contingencia común por parte de las mutuas:
 - RD 575/1997, 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8769>
 - RD 576/1997, 18 de abril, por el que se modifica el Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesio-

nales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, 7 de diciembre. Gestión IT por las mutuas.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-8770>

- Orden TAS/3623/2006, 28 de noviembre, actividades preventivas de las mutuas.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20765>
- RD 295/2009, 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>
- RD 298/2009, 6 de marzo, modificación RD 39/1997, con medidas para promover mejora de seguridad y salud de trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en lactancia natural.
<http://www.boe.es/boe/dias/2009/03/07/pdfs/BOE-A-2009-3905.pdf>
- RD 1148/2011, 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13119>
- RD 1541/2011, 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17173>

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

(versión vigente de 29/9/2013)

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre.

Seguridad e higiene en el trabajo. Regula la Prevención de Riesgos Laborales.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones [arts. 1 a 4]

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

CAPÍTULO II

Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo [arts. 5 a 13]

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

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones [arts. 14 a 29]

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

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

CAPÍTULO IV

Servicios de prevención [arts. 30 a 32 bis]

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

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores [arts. 33 a 40]

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

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores [art. 41]

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

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones [arts. 42 a 54]

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Definiciones a efectos de Seguridad Social

Segunda. Reordenación orgánica

Tercera. Carácter básico

Cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales

Quinta. Fundación

Sexta. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Séptima. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas

Octava. Planes de organización de actividades preventivas

Novena. Establecimientos militares

Novena bis. Personal militar

Décima. Sociedades cooperativas

Undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos

Duodécima. Participación institucional en las Comunidades Autónomas

Decimotercera. Fondo de Prevención y Rehabilitación

Decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

Decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos

Decimosexta. Acreditación de la formación

Decimoséptima. Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Aplicación de disposiciones más favorables

Segunda. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y

Enfermedades Profesionales

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Alcance de la derogación

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Actualización de sanciones

Segunda. Entrada en vigor

Exposición de motivos

1

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

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha

expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

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

La presente Ley transpone al derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas **92/85/CEE**,

94/33/CEE y 91/383/CEE relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

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

2

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

3

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

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

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

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

global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, reguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

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

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

5

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

Desde estos principios se articula el **capítulo III** de la Ley, que regula el conjunto de derechos

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

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

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el **capítulo IV** de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente

de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El **capítulo V** regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención —elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación— el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

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

7

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

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

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

8

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

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1

Normativa sobre prevención de riesgos laborales

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

Artículo 2

Objeto y carácter de la norma

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

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

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

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias

tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

Notas de vigencia

Ap. 1 modificado por disp. final 2.1 de Ley núm. 31/2006, de 18 de octubre. RCL/2006/1893.

Ap. 2 modificado por disp. final 2.1 de Ley núm. 31/2006, de 18 de octubre. RCL/2006/1893.

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expre-

sados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

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

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

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

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

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

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

Artículo 4 **Definiciones**

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

1. Se entenderá por “prevención” el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Se entenderá por “equipo de protección individual” cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

CAPÍTULO II

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

Artículo 5

Objetivos de la política

Notas de vigencia

Ap. 5 añadido por art. 8.1 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

Ap. 4 añadido por disp. adic. 12.1 de Ley Orgánica núm. 3/2007, de 22 de marzo. RCL/2007/586.

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

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

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

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus

organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

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

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

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

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

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre

mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplan.

Artículo 6 *Normas reglamentarias*

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

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

b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trá-

mites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

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

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

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

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

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

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

experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7

Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral

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

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

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

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

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se

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

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

Artículo 8

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de

la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Notas de vigencia

Ap. 2 modificado por art. 1.1 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.
Ap. 4 añadido por art. 1.3 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.
Ap. 3 añadido por art. 1.2 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

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

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

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

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

c) Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas dedu-

cidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

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

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

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

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

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

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el **apartado 3 de este artículo** y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el **artículo 43** de esta Ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

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

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

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

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley

42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10

Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria

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

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

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

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

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

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

Artículo 11 *Coordinación administrativa*

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

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

Artículo 12 *Participación de empresarios y trabajadores*

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

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

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

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

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos

que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

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

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones

Artículo 14

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Notas de vigencia

Ap. 2 modificado por art. 2.1 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

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

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previsto en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el **capítulo IV** de esta Ley.

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

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

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

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

Artículo 15

Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16
Plan de prevención de riesgos laborales,
evaluación de los riesgos y planificación
de la actividad preventiva

Notas de vigencia

Ap. 2 bis añadido por art. 8.2 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

Ap. 1 modificado por art. 2.2 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

Ap. 2 modificado por art. 2.2 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

Rúbrica modificada por art. 2.2 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo

existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el **párrafo a)** pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas 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.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el **párrafo a) anterior**, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el **artículo 22**, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17

Equipos de trabajo y medios de protección

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

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

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados

para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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

Artículo 18

Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 20** de la presente Ley.

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

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de

todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el **capítulo V** de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el **capítulo V** de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19 **Formación de los trabajadores**

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

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

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

Artículo 20 **Medidas de emergencia**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible

presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

Artículo 21 **Riesgo grave e inminente**

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el **apartado 1 del artículo 14** de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22 *Vigilancia de la salud*

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

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

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23 Documentación

Notas de vigencia

Ap. 1 a) modificado por art. 2.3 de Ley núm.

54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

Ap. 1 b) modificado por art. 2.3 de Ley núm.

54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

Ap. 1 c) modificado por art. 2.3 de Ley núm.

54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente

documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el **apartado 1 del artículo 16** de esta Ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el **párrafo a) del apartado 2 del artículo 16** de esta Ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el **párrafo b) del apartado 2 del artículo 16** de esta Ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el **artículo 22** de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el **último párrafo del apartado 4** del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

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

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el **artículo 10** de la presente Ley y en el artículo 21 de Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24
Coordinación de actividades empresariales

Notas de vigencia

Ap. 6 añadido por art. 3 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

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 artículo 41** de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

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

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 25
Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos,

los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren 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.

Artículo 26 **Protección de la maternidad**

Notas de vigencia

Ap. 2 párr. 1º modificado por disp. adic. 12.2 de Ley Orgánica núm. 3/2007, de 22 de marzo. RCL/2007/586.

Ap. 4 modificado por disp. adic. 12.2 de Ley Orgánica núm. 3/2007, de 22 de marzo. RCL/2007/586.

Modificado por art. 10 de Ley núm. 39/1999, de 5 de noviembre. RCL/1999/2800.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el **artículo 16** de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el emba-

razo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o el 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 razo-

nablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el **artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores**, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los **números 1 y 2** de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia 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 Estatuto de los Trabajadores**, 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.

Artículo 27 **Protección de los menores**

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus con-

diciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

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

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la **letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

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

Artículo 28 **Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal**

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

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

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

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

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

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el **artículo 31** de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarro-

llar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

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

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

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

Artículo 29

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

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

en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

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

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

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

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

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

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

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

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de ries-

gos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el **artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores** o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen 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 se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

CAPÍTULO IV Servicios de prevención

Artículo 30 Protección y prevención de riesgos profesionales

Notas de vigencia

Ap. 5 modificado por art. 39.1 de Ley núm. 14/2013, de 27 de septiembre. RCL/2013/1422.

Ap. 7 añadido por art. 8.4 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposicio-

nes a que se refiere la letra e) del **apartado 1 del artículo 6** de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los **artículos 18 y 23** de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las **letras a), b) y c) del artículo 68** y el **apartado 4 del artículo 56** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el **artículo 6.1.e)** de esta Ley.

6. El empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 31 Servicios de prevención

Notas de vigencia

Ap. 3 modificado por art. 8.5 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

Ap. 5 modificado por art. 8.6 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

Ap. 6 añadido por art. 8.7 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el **apartado 3** del artículo anterior.

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

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el **artículo 16** de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores en los términos previstos en los **artículos 18 y 19** de esta Ley.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

a) Tamaño de la empresa.

b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquélla constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 32

Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Notas de vigencia

Modificado por disp. final 6 de Ley núm. 32/2010, de 5 de agosto. RCL/2010/2234.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos. Ello sin perjuicio de que puedan participar con cargo a su patrimonio histórico en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin, en los términos y condiciones que se establezcan en las disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 32 bis

Presencia de los recursos preventivos

Notas de vigencia

Añadido por art. 4.3 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la

actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

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

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajado-

res designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el **apartado 1** y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

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

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores

Artículo 33

Consulta de los trabajadores

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

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los **artículos 18,**

apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

Artículo 34

Derechos de participación y representación

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el **Estatuto de los Trabajadores**, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de

forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35 **Delegados de Prevención**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Trabajadores	Delegados de prevención
– De 50 a 100 trabajadores	2
– De 101 a 500 trabajadores	3
– De 501 a 1.000 trabajadores	4
– De 1.001 a 2.000 trabajadores	5
– De 2.001 a 3.000 trabajadores	6
– De 3.001 a 4.000 trabajadores	7
– De 4.001 en adelante	8

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de

de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. 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.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores** podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los térmi-

nos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36

Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

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

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

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

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

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 38** de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de

trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el **apartado 4 del artículo 22** de esta Ley, a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los **artículos 18 y 23** de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

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, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 40** de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el **apartado 3 del artículo 21**.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la **letra c) del apartado 1** de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la **letra f) del apartado 2** de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37

Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

1. Lo previsto en el **artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores** en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la **letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores**.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las **letras a) y c) del número 2** del artículo anterior.

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

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores** en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condi-

ciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38 *Comité de Seguridad y Salud*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39
Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

Notas de vigencia

Ap. 1 a) modificado por art. 8.8 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el **artículo 16** de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesar-

ios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

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

Artículo 40

Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que

estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

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

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Artículo 41

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utiliza-

ción en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII Responsabilidades y sanciones

Artículo 42 Responsabilidades y su compatibilidad

Notas de vigencia

Ap. 2 derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

Ap. 4 derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

Ap. 5 derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. DEROGADO.

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

4. DEROGADO.

5. DEROGADO.

Artículo 43 Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Notas de vigencia

Ap. 3 añadido por art. 6 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el **artículo 44**. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el **artículo 9.2** de esta Ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

Artículo 44 Paralización de trabajos

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplan en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45 Infracciones administrativas

Notas de vigencia

Ap. 1 párr. 1º derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

Ap. 1 párr. 2º derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

Ap. 2 derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

TEXTO DEROGADO:

1. DEROGADO

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

2. DEROGADO

Artículo 46 Infracciones leves

Notas de vigencia

Derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

TEXTO DEROGADO

Artículo 47 Infracciones graves

Notas de vigencia

Derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804

TEXTO DEROGADO

Artículo 48 Infracciones muy graves

Notas de vigencia

Derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

TEXTO DEROGADO

Artículo 49 Sanciones

Notas de vigencia

Derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

TEXTO DEROGADO

Artículo 50 Reincidencia

Notas de vigencia

Derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

TEXTO DEROGADO

Artículo 51 Prescripción de las infracciones

Notas de vigencia

Derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

TEXTO DEROGADO

Artículo 52 Competencias sancionadoras

Notas de vigencia

Derogado por disp. derog. única 2 c) de Real Decreto Legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto. RCL/2000/1804.

TEXTO DEROGADO

Artículo 53

Suspensión o cierre del centro de trabajo

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54

Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Definiciones a efectos de Seguridad Social

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social continuarán siendo de aplicación en los térmi-

nos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

Segunda

Reordenación orgánica

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

Tercera

Carácter básico

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el **artículo 6**, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del **artículo 149.1.7º de la Constitución**.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18º de la Constitución**:

- 2.
- 3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
- 4.
- 5, apartado 1.
- 12.
- 14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.
- 19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24, apartados 1, 2 y 3.
- 25.
- 26.
- 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
- 29.
- 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1 a), 3 y 4, excepto la remisión al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1 a), 2, 3 y 4.
- 33.
- 34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.
- 35, apartados 1, 2, párrafo primero y 4, párrafo tercero.
- 36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.
- 37, apartados 2 y 4.
- 42, apartado 1.
- 45, apartado 1, párrafo tercero.

Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.

Disposición transitoria, apartado 3º.

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el **artículo 6** de esta Ley.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c) Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18º de la Constitución.

Cuarta

Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Quinta Fundación

Notas de vigencia

Ap. 2 añadida, con efectos desde 1 enero 2006 por disp. adic. 47 de Ley núm. 30/2005, de 29 de diciembre. RCL/2005/2570.

Ap. 1 renumerada, con efectos desde 1 enero 2006 por disp. adic. 47 de Ley núm. 30/2005, de 29 de diciembre. RCL/2005/2570. Su anterior numeración era ap. único.

1. Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por 100 del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración la población ocupada,

el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

2. Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación, se podrán realizar aportaciones patrimoniales a la misma, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación mencionado en el apartado anterior, con la periodicidad y en la cuantía que se determinen reglamentariamente.

Sexta

Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

Séptima

Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones

derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Octava
Planes de organización de actividades preventivas

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

Novena
Establecimientos militares

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Novena bis
Personal militar

Notas de vigencia

Añadida por disp. final 2.2 de Ley núm. 31/2006, de 18 de octubre. RCL/2006/1893.

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

Décima
Sociedades cooperativas

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

Undécima
Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

“f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de pre-

paración al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”.

Duodécima
Participación institucional en las
Comunidades Autónomas

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

Decimotercera
Fondo de Prevención y Rehabilitación

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán, en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

Decimocuarta
Presencia de recursos preventivos en las
obras de construcción

Notas de vigencia
Añadida por art. 7 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones

mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado Real Decreto.

c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

Decimoquinta
Habilitación de funcionarios públicos

Notas de vigencia
Añadida por art. 8 de Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre. RCL/2003/2899.

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta Ley, los funcionarios públicos de las Comunidades Autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia Comunidad Autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Decimosexta
Acreditación de la formación

Notas de vigencia

Añadida por art. 8.9 de Ley núm. 25/2009, de 22 de diciembre. RCL/2009/2556.

Las entidades públicas o privadas que pretenden desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de las previstas en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán acreditar su capacidad mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente sobre el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Decimoséptima
Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores

Notas de vigencia

Añadida por art. 39.2 de Ley núm. 14/2013, de 27 de septiembre. RCL/2013/1422.

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Aplicación de disposiciones más favorables

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Segunda

Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes

de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única

Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongán a la presente Ley y específicamente:

a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

b) El Decreto de 26 julio de 1957 por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor los relativos al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.

c) El Decreto de 11 de marzo de 1971 sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 marzo 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 diciembre 1987 que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo.

Igualmente continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Actualización de sanciones

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52 de esta Ley.

Segunda

Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 27, de 31 de enero.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales [arts. 1 a 2]

Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa

Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva [arts. 3 a 9]

Sección 1ª Evaluación de los riesgos [arts. 3 a 7]

Artículo 3. Definición

Artículo 4. Contenido general de la evaluación

Artículo 5. Procedimiento

Artículo 6. Revisión

Artículo 7. Documentación

Sección 2ª Planificación de la actividad preventiva [arts. 8 a 9]

Artículo 8. Necesidad de la planificación

Artículo 9. Contenido

CAPÍTULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas [arts. 10 a 22 bis]

Artículo 10. Modalidades

Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

Artículo 12. Designación de trabajadores

Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados

Artículo 14. Servicio de prevención propio

Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos

Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva

Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados

Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención

Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos

CAPÍTULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas [arts. 23 a 28]

Artículo 23. Solicitud de acreditación

Artículo 24. Autoridad competente

Artículo 25. Procedimiento de acreditación

Artículo 26. Mantenimiento de los requisitos de funcionamiento

Artículo 27. Revocación de la acreditación

Artículo 28. Registro

CAPÍTULO V

Auditorías [arts. 29 a 33 bis]

Artículo 29. Ámbito de aplicación

Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo

Artículo 31. Informe de auditoría

Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos

Artículo 32. Requisitos

Artículo 33. Autorización

Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias

CAPÍTULO VI

Funciones y niveles de cualificación [arts. 34 a 37]

Artículo 34. Clasificación de las funciones

Artículo 35. Funciones de nivel básico

Artículo 36. Funciones de nivel intermedio

Artículo 37. Funciones de nivel superior

CAPÍTULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud [arts. 38 a 39]

Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 39. Información sanitaria

Disposición adicional primera: Carácter básico

Disposición adicional segunda: Integración en los servicios de prevención

Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva

Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones públicas

Disposición adicional quinta: Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente

Disposición adicional sexta: Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar

Disposición adicional séptima: Negociación colectiva
Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización
Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos
Disposición adicional décima: Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción
Disposición adicional undécima: Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales
Disposición adicional duodécima: Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto
Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención propio
Disposición transitoria segunda: Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
Disposición transitoria tercera: Acreditación de la formación
Disposición transitoria cuarta: Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos
Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación
Disposición final primera: Habilitación reglamentaria
Disposición final segunda: Entrada en vigor

ANEXOS

ANEXO I

ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

ANEXO IV

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior

ANEXO VII

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

Exposición de motivos

La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el **artículo 6** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, letras d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los Servicios de Prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos Servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la **Directiva 89/391/CEE**.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya

la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al **artículo 31** de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la Autoridad laboral de los Servicios de Prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en

lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997.

DISPONGO:

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1 *Integración de la actividad preventiva en la empresa*

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.1 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el **capítulo V de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los **artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el **capítulo III de este Real Decreto**.

Artículo 2

Plan de prevención de riesgos laborales

Notas de vigencia

Ap. 4 añadido por art. 1.1 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

Modificado por art. 1.2 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/200/1085.

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los 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 al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el **artículo 16 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

CAPÍTULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

SECCIÓN 1ª Evaluación de los riesgos

Artículo 3 Definición

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adop-

tar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

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

2. De acuerdo con lo previsto en el **artículo 33** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4

Contenido general de la evaluación

Notas de vigencia

Ap. 1 b) modificado por art. único.1 de Real Decreto núm. 298/2009, de 6 de marzo. RCL/2009/499.

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el **apartado 7º del artículo 4** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el **artículo 26.1** de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este Real Decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso, la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

2. A partir de dicha evaluación inicial deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nue-

vas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b) El cambio en las condiciones de trabajo.

c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el **capítulo VI** de esta norma.

Artículo 5 Procedimiento

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se conside-

ren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a) Normas UNE.

b) **Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c) Normas internacionales.

d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el **primer párrafo del apartado 2** de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6 Revisión

1. La evaluación inicial a que se refiere el **artículo 4** deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el **apartado 1.a) del artículo 3.**

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el **apartado 1.b) del artículo 3.**

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7 Documentación

Notas de vigencia

Ap. 1 párr. 1º modificado por art. 1.3 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. En la documentación a que hacen referencia los párrafos **b)** y **c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

a) La identificación del puesto de trabajo.

b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el **artículo 3.**

d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el **apartado 3 del artículo 5.**

SECCIÓN 2ª Planificación de la actividad preventiva

Artículo 8

Necesidad de la planificación

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el **artículo 15** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9 **Contenido**

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los **artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

CAPÍTULO III **Organización de recursos para las actividades preventivas**

Artículo 10 **Modalidades**

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:
 - a) Asumiendo personalmente tal actividad.
 - b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.

c) Constituyendo un servicio de prevención propio.

d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11 **Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva**

Notas de vigencia

Ap. 1 modificado por art. 1.2 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores.

b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el **anexo I**.

c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el **capítulo VI**.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Artículo 12 *Designación de trabajadores*

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el **artículo 11**.

b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.

c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13 *Capacidad y medios de los trabajadores designados*

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el **capítulo VI**.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14 *Servicio de prevención propio*

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **anexo I**.

c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 16** de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la Autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15

Organización y medios de los servicios de prevención propios

Notas de vigencia

Ap. 5 modificado por art. 1.3 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el **artículo 34** de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el **capítulo VI**. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de

los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado **capítulo VI**.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el **apartado 3 del artículo 37** de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades

laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el **párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Artículo 16
Servicios de prevención ajenos

Notas de vigencia

Ap. 2 modificado por art. 1.4 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b) Que en el supuesto a que se refiere la **letra c) del artículo 14** no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el **apartado 2 del artículo 11** y en el **apartado 4 del artículo 15** de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 39.1.a)** de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Artículo 17
Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.4 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.

b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.

c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 22**.

d) Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley **31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.

2. Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser

objeto de acreditación por la Administración laboral, previa aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior.

Artículo 18

Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.5 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este Real Decreto.

2. En todo caso, dichas entidades deberán:

a) Contar con la acreditación de la autoridad laboral competente en las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

b) Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el

desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el **capítulo VI**, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el **capítulo VI**, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

c) Disponer en los ámbitos territorial y de actividad profesional en los que desarrollen su actividad, como mínimo, de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas, en los términos que determinen las disposiciones de desarrollo de este Real Decreto.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el **apartado 2** de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

Artículo 19

Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

Notas de vigencia

Ap. 2 modificado por art. 1.6 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

Modificado por art. 1.5 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Las entidades asumirán directamente el desarrollo de aquellas funciones señaladas en el **artículo 31.3 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, que hubieran concertado y contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan:

a) Subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

b) Disponer mediante arrendamiento o negocio similar de instalaciones y medios materiales que estimen necesarios para prestar el servicio en condiciones y con un tiempo de respuesta

adecuado, sin perjuicio de la obligación de contar con carácter permanente con los recursos instrumentales mínimos a que se refiere el **artículo 18**.

Artículo 20

Concierto de la actividad preventiva

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.7 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrata. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que inter venga la empresa.

c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la

planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.

Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

1º. Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.

2º. Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.

3º. Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.

4º. El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.

5º. Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.

d) La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.

e) La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

f) El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.

g) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.

h) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.

i) La duración del concierto.

j) Las condiciones económicas del concierto, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.

k) La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de repre-

sentación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

l) Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el **artículo 28.2.b)**, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

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

Artículo 21

Servicios de prevención mancomunados

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.8 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el **apartado 3 del artículo 15** de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado**

3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el **artículo 33 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 39.1.a)** de la indicada Ley, 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.

Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la Autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los

constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

Artículo 22

Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención

Notas de vigencia

Párr. 2º añadido por art. 2 de Real Decreto núm. 688/2005, de 10 de junio. RCL/2005/1195.

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas Entidades.

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el **artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 22 bis

Presencia de los recursos preventivos

Notas de vigencia

Añadido por art. 1.8 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. De conformidad con el **artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

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

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

1º. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo.

2º. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3º. 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, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4º. 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, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no esté concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5º. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el **apartado 8.a) de este artículo**, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

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

2. En el caso al que se refiere el **párrafo a) del apartado anterior**, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el **párrafo b) del apartado anterior**, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los **artículos 8 y 9 de este Real Decreto**.

En el caso señalado en el **párrafo c) del apartado anterior**, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los **apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas

en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el **artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en

los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.

b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.

c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.

e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el **apartado 1.a) de este artículo**, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el **apartado 1.b)**, la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el **artículo 14 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IV
Acreditación de entidades
especializadas como servicios de
prevención ajenos a las empresas

Artículo 23
Solicitud de acreditación

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.9 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, en la que se hagan constar los siguientes extremos:

a) Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.

c) Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva, en función de los recursos humanos y materiales previstos.

d) Previsión de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, debidamente justificada, que deberá ser efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, y con indicación de su cualificación profesional y dedicación, especificando su ámbito territorial de prestación de servicios.

e) Identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación.

f) Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.750.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios. El importe de la cobertura será anualmente actualizado en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

g) Los contratos o acuerdos a establecer, en su caso, con otras entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 24
Autoridad competente

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.10 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención, el órgano competente de la Comunidad Autónoma o de la ciudad con Estatuto de Autonomía donde radiquen sus instalaciones principales. Esa misma autoridad laboral será competente para conocer, en su caso, de la revocación de la acreditación.

2. La acreditación otorgada será única y tendrá validez en todo el territorio español, conforme al procedimiento regulado a continuación.

Artículo 25
Procedimiento de acreditación

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.11 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Recibida la solicitud señalada en el **artículo 23**, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el **apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la Autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, la Autoridad laboral competente solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en el caso de las ciudades con Estatuto de Autonomía de Ceuta y de Melilla, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La Autoridad laboral competente recabará informe preceptivo de todas las Comunidades Autónomas en las que la entidad haya indicado que pretende desarrollar su actividad. La Autoridad sanitaria competente hará lo mismo respecto de las autoridades sanitarias afectadas y en relación a la comprobación del cumplimiento de los requisitos sanitarios.

El informe de las Autoridades laborales afectadas versará sobre la suficiencia de los medios materiales y humanos de los que va a disponer la entidad solicitante y se manifiesta-

rá sobre la procedencia o improcedencia de la acreditación.

4. Recibida la solicitud, las Autoridades laborales requeridas recabarán, a su vez, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de sus órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como cuantos otros informes considere necesarios.

5. La Autoridad laboral, a la vista de la decisión de la Autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará y notificará la resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente para resolver, acreditando a la entidad o denegando la solicitud formulada. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el **apartado 3**.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada por silencio administrativo, de conformidad con el **artículo 31.6 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Procederá dictar resolución estimatoria por parte de la Autoridad laboral competente cuando se compruebe el cumplimiento de todos los extremos señalados en el **artículo 23**.

La resolución estimatoria, que deberá especificar los ámbitos de actividad de la entidad especializada, se notificará a las autoridades laborales afectadas, inscribiéndose tales datos en el Registro al que se refiere el **artículo 28**.

7. Contra la resolución expresa o presunta de la Autoridad laboral podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26
Mantenimiento de los requisitos de funcionamiento

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.12 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Las entidades especializadas deberán mantener, en todo momento, los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención establecidos en este Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

A fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación, las entidades especializadas deberán comunicar a la Autoridad laboral competente cualquier variación que afecte a dichos requisitos de funcionamiento.

2. Las Autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de los requisitos exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la Autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la Autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de los requisitos a que se refiere el apartado anterior, podrá revocar total o parcialmente la acreditación otorgada conforme al procedimiento que se establece en el **artículo 27**. La revocación o suspensión parcial se entenderá referida únicamente al ámbito territorial de actuación de la entidad especializada donde se hayan comprobado las deficiencias.

4. Asimismo, la acreditación podrá ser revocada por la Autoridad laboral competente, como con-

secuencia de sanción por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con el **artículo 40.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En este caso, el procedimiento de revocación se iniciará sólo en virtud de la resolución administrativa firme que aprecie la existencia de infracción grave o muy grave.

Artículo 27
Revocación de la acreditación

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.13 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. La Autoridad laboral competente iniciará el expediente de revocación de la acreditación mediante acuerdo, que se notificará a la entidad afectada y que contendrá los hechos comprobados y las irregularidades detectadas o bien el testimonio de la resolución sancionadora firme por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con el **artículo 40.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Las comprobaciones previas al inicio del expediente sobre el mantenimiento de los requisitos de funcionamiento exigibles al servicio de prevención ajeno podrán iniciarse de oficio por las Autoridades laborales o sanitarias o en virtud de los informes emitidos por los órganos especializados de participación y representación de los trabajadores en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Si la Autoridad que lleve a cabo las comprobaciones fuera distinta a la Autoridad laboral

que acreditó al servicio de prevención ajeno, remitirá a ésta informe-propuesta con la exposición de los hechos comprobados y las irregularidades detectadas.

4. En su caso, la Autoridad laboral competente podrá recabar los informes que estime oportunos de las Autoridades laborales y sanitarias correspondientes a los diversos ámbitos de actuación territorial de la entidad especializada, que habrán de ser evacuados en el plazo de quince días.

5. Tras las comprobaciones iniciales y los informes previstos, la Autoridad laboral competente notificará a la entidad especializada el acuerdo a que se refiere el **apartado 1** y abrirá un plazo de quince días para las alegaciones de la entidad.

6. Si con posterioridad a la fase de alegaciones se incorporaran nuevas actuaciones al expediente, se dará nuevamente audiencia a la entidad especializada para que formule nuevas alegaciones, con vista a lo actuado, por plazo de diez días, a cuyo término quedará visto el expediente para resolución.

7. La resolución se notificará en el plazo máximo de seis meses desde la fecha del acuerdo de iniciación del expediente de revocación conforme al **apartado 1** y declarará una de las siguientes opciones:

a) El mantenimiento de la acreditación.

b) La suspensión total o parcial de la acreditación cuando el expediente se haya iniciado por la circunstancia señalada en el **apartado 3** del artículo anterior.

c) La revocación definitiva de la acreditación cuando el expediente se deba a la concurrencia de la causa prevista en el **apartado 4** del artículo anterior.

En el caso del **párrafo b)**, la resolución habrá de fijar el plazo en el que la entidad debe reunir las condiciones y requisitos para reiniciar su actividad y la advertencia expresa de que, en caso contrario, la acreditación quedará definitivamente revocada. Si la entidad especializada notificara el cumplimiento de las citadas condiciones o requisitos dentro del plazo fijado en la resolución, la autoridad laboral competente, previas las comprobaciones oportunas, dictará nueva resolución en el plazo máximo de tres meses levantando la suspensión acordada o revocando definitivamente la acreditación.

8. La resolución se notificará a la entidad especializada, al resto de Autoridades laborales y sanitarias que hayan intervenido y al Registro establecido en el **artículo 28** donde se anotará, en su caso, la revocación o suspensión de la acreditación mediante el correspondiente asiento.

9. Si no hubiese recaído resolución transcurridos seis meses desde la fecha del acuerdo que inicia el expediente de revocación conforme al **apartado 1**, sin cómputo de las interrupciones imputables a la entidad, se producirá la caducidad del expediente y se archivarán las actuaciones, de lo que se librarán testimonio a solicitud del interesado.

10. Asimismo, si no se hubiese notificado resolución expresa transcurridos tres meses desde la fecha de la comunicación por la entidad especializada a la Autoridad laboral del cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la resolución que suspendió la acreditación, se producirá la caducidad del procedimiento y la resolución en que se declare ordenará el archivo de las actuaciones con los efectos previstos en el **artículo 92 Ley 30/1992**, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

11. Contra las resoluciones de la Autoridad laboral cabrá la interposición de recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico correspondiente en los plazos señalados en el **artículo 115 de la Ley 30/1992**, de 26 de noviembre.

Artículo 28 *Registro*

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.14 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de las ciudades con Estatuto de Autonomía de Ceuta y de Melilla, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el **capítulo V** de esta disposición.

2. La configuración de los registros deberá permitir que, con independencia de la Autoridad laboral competente que haya expedido la acreditación:

a) Los ciudadanos puedan consultar las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras.

b) Las entidades especializadas puedan cumplir sus obligaciones de comunicación de datos relativos al cumplimiento de los requisitos de funcionamiento con las Autoridades laborales competentes.

c) Las Autoridades laborales, las Autoridades sanitarias, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como los órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo puedan tener acceso a toda la información disponible sobre las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras, al margen de la Autoridad que haya expedido la acreditación.

3. Los órganos a los que se refiere el **apartado 1**, enviarán a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asien-to practicado en sus respectivos Registros.

4. Los datos que obren en los Registros de las Autoridades competentes se incorporarán a una base de datos cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La configuración de esta base de datos deberá permitir a las Comunidades Autónomas que sus respectivos Registros cumplan las funciones que se le atribuyen en el **apartado 2**.

5. Las relaciones entre las Autoridades laborales se regirán por el principio de cooperación y de acuerdo con lo establecido en el **artículo 4 de la Ley 30/1992**, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6. La gestión de los datos obrantes en los Registros se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la **Ley Orgánica 15/1999**, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades distintas de aquéllas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

CAPÍTULO V Auditorías

Artículo 29 Ámbito de aplicación

Notas de vigencia

Ap. 3 modificado por art. 1.15 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

Ap. 2 modificado por art. 1.9 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el **artículo 31 bis de este Real Decreto**.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el **anexo I** que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplieren y remitan a

la Autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el **anexo II**, siempre que la Autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La Autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el **artículo 7** y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el **apartado 2**.

Artículo 30

Concepto, contenido, metodología y plazo

Notas de vigencia

Ap. 4 modificado por art. 1.16 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

Modificado por art. 1.10 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. La auditoría es un 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 deficien-

cias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d) En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el man-

tenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

a) Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.

b) Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

c) Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el **anexo I de este Real Decre-**

to, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el **artículo 18.2 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el **capítulo V de la citada Ley**.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el **apartado 3**, constituyen el contenido de la auditoría.

Artículo 31 Informe de auditoría

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.11 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la Autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

a) Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.

b) Identificación de la empresa auditada.

c) Objeto y alcance de la auditoría.

d) Fecha de emisión del informe de auditoría.

e) Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.

f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.

g) Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.

h) 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.

i) Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 31 bis
Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos

Notas de vigencia

Añadido por art. 1.12 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

2. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.

Artículo 32
Requisitos

Notas de vigencia

Ap. 2 modificado por art. 1.13 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma

vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

a) El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.

b) El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33
Autorización

Notas de vigencia

Modificado por art. 1.17 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la Autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma,

en la que se harán constar las previsiones señaladas en los **párrafos a), c), d), e) y g) del artículo 23.**

2. La Autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

3. Será de aplicación a la autorización lo previsto para la acreditación en los **artículos 24 y 25** así como lo dispuesto en el **artículo 26** en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

Artículo 33 bis
Auditorías voluntarias

Notas de vigencia

Añadido por art. 1.14 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los **artículos 30**, apartados **2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este**

Real Decreto serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el **artículo 5.3 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI
Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34
Clasificación de las funciones

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los **anexos III a VI**.

Artículo 35
Funciones de nivel básico

Notas de vigencia

Ap. 1 a) modificado por art. 1.15 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.

b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **anexo IV** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **anexo I**, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados a) y b), respectivamente, del **anexo IV** citado, o,

b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o,

c) Acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36

Funciones de nivel intermedio

Notas de vigencia

Ap. 1 a) modificado por art. 1.16 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.

b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.

f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **anexo V** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37 *Funciones de nivel superior*

Notas de vigencia

Ap. 2 modificado por art. 1.18 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en la letra h).

b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1º. El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

2º. Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **anexo VI**, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientos horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en la letra

e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el **artículo 22 de la Ley 31/95**, de Prevención de Riesgos Laborales:

1º. 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.

2º. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3º. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 38

Colaboración con el Sistema Nacional de Salud

1. De acuerdo con lo establecido en el **artículo 10 de la Ley 31/95**, de Prevención de Riesgos Laborales y **artículo 21 de la Ley 14/86**, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de Salud Pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en ese Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organi-

zadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39

Información sanitaria

1. El servicio de prevención colaborará con las Autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la **Ley Orgánica 5/1992**, de 29 de octubre.

Disposición adicional primera *Carácter básico*

Notas de vigencia

Ap. 2 a) modificada por art. 1.17 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del **artículo 149.1.7º de la Constitución**.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio

de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18.º de la Constitución: 1**, excepto las referencias al **capítulo V** y al **artículo 36**, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al **capítulo III de este Real Decreto; 2; 3; 4**, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al **capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12**, apartados 1 y 2, excepto el **párrafo a); 13**, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; **15**, apartados **1, 2** y párrafo primero, **3 y 4; 16**, apartado **2**, excepto el segundo párrafo; **20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.**

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las Autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Disposición adicional segunda Integración en los servicios de prevención

De conformidad con lo dispuesto en la **letra d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

Disposición adicional tercera Mantenimiento de la actividad preventiva

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el **artículo 14** del mismo.

Disposición adicional cuarta Aplicación a las Administraciones públicas

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 31**, apartado 1 y en la **Disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, y en la Disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el **capítulo V** de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores** contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la **Ley 7/1990**, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

*Disposición adicional quinta
Convalidación de funciones y certificación
de formación equivalente*

Notas de vigencia

Modificada por art. 2 de Real Decreto núm. 780/1998, de 30 de abril. RCL/1998/1120.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos, podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Contar con una experiencia no inferior a tres años, a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el **artículo 36** de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el **artículo 37** la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los **artículos 36 o 37** de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo,

higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a) Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los **artículos 36 y 37**, respectivamente, del **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c) Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a) Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V o VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b) Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las

funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c) A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los anexos V o VI de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 o 37**.

Disposición adicional sexta Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el R. D. 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Disposición adicional séptima Negociación colectiva

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores**, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y

para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

*Disposición adicional octava
Criterios de acreditación y autorización*

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

*Disposición adicional novena
Disposiciones supletorias en materia de
procedimientos administrativos*

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

*Disposición adicional décima
Presencia de recursos preventivos en las
obras de construcción*

Notas de vigencia

Añadida por art. 1.18 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

En el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad

y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la **disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicará en los términos establecidos en la **disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997**.

*Disposición adicional undécima
Actividades peligrosas a efectos
de coordinación de actividades
empresariales*

Notas de vigencia

Añadida por art. 1.19 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

A efectos de lo previsto en el **artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el **artículo 24 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el **anexo I del presente Real Decreto**.

*Disposición adicional duodécima
Actividades peligrosas a efectos del texto
refundido de la Ley de Infracciones y
Sanciones en el Orden Social, aprobada
por el Real Decreto Legislativo 5/2000,
de 4 de agosto*

Notas de vigencia

Añadida por art. 1.20 de Real Decreto núm. 604/2006, de 19 de mayo. RCL/2006/1085.

1. A efectos de lo previsto en los **apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el**

Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el **anexo I de este Real Decreto**, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

a) Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

b) Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

c) Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. A efectos de lo previsto en el **artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el **artículo 22 bis.1.b) de este Real Decreto**.

*Disposición transitoria primera
Constitución de servicio de prevención
propio*

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores de conformidad con lo dispuesto en las **letras a) y b) del artículo 14** deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de

enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998. Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

*Disposición transitoria segunda
Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social*

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la **Disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los **artículos 23 a 27** de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

*Disposición transitoria tercera
Acreditación de la formación*

Notas de vigencia

Derogada por disp. derog. única.1 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/s827.

*Disposición transitoria cuarta
Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos*

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta "Aplicación a las Admi-

nistraciones públicas”, la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

Disposición derogatoria única
Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las Disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus Disposiciones complementarias.

Disposición final primera
Habilitación reglamentaria

Notas de vigencia

Modificada por art. 1.19 de Real Decreto núm. 337/2010, de 19 de marzo. RCL/2010/827.

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3 de este Real Decreto.

Disposición final segunda
Entrada en vigor

Notas de vigencia

Modificada por art. 1 de Real Decreto núm. 780/1998, de 30 de abril. RCL/1998/1120.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce meses, y de los apartados 2 de los artículos 36 y 37, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.

Dado en Madrid a 17 de enero de 1997

ANEXOS

ANEXO I

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según **R.D. 53/1992**, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según **R.D. 363/1995**, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como R.D. 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R.D. 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la **Directiva 90/679/CEE** y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

D

en calidad de:

de la Empresa:

declara que cumple las condiciones establecidas en el **artículo 29** del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la Autoridad laboral competente.

Datos de la Empresa:

De nueva creación: <input type="checkbox"/>	NIF:
Ya existente: <input type="checkbox"/>	CIF:
Nombre o razón social:	
Domicilio social:	Municipio:
Provincia:	Teléfono:
Código postal:	
Actividad económica:	Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):	Número de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:	Superficie construida (m ²):

Datos relativos a la prevención de riesgos:

Riesgos existentes	Actividad preventiva procedente

(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

ANEXO IV

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados de trabajo. Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.

b) Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo.

c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5

B) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados de trabajo. Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo.
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2

ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
- b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.
- d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20

II. Metodología de la prevención I: técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1. Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad: Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

- a) Máquinas.
- b) Equipos, instalaciones y herramientas.
- c) Lugares y espacios de trabajo.
- d) Manipulación, almacenamiento y transporte.
- e) Electricidad.
- f) Incendios.

g) Productos químicos.

h) Residuos tóxicos y peligrosos.

i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.

j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2. Riesgos relacionados con el medio-ambiente de trabajo:

1º. Agentes físicos.

- a) Ruido.
- b) Vibraciones.
- c) Ambiente térmico.
- d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- e) Otros agentes físicos.

2º. Agentes químicos.

3º. Agentes biológicos.

4º. Identificación, análisis y evaluación general: Metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5º. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3. Otros riesgos:

- a) Carga de trabajo y fatiga: Ergonomía.
- b) Factores psicosociales y organizativos: Análisis y evaluación general.
- c) Condiciones ambientales: Iluminación. Calidad de aire interior.
- d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170

III. Metodología de la prevención II: técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

a) Protección colectiva.

b) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.

c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.

d) Protección individual.

e) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.

f) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40

IV. Metodología de la prevención III: promoción de la prevención.

a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.

b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20

V. Organización y gestión de la prevención.

1. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Organización de la prevención dentro de la empresa:

a) Prevención integrada.

b) Modelos organizativos.

3. Principios básicos de Gestión de la Prevención:

- a) Objetivos y prioridades.
- b) Asignación de responsabilidades.
- c) Plan de prevención.

4. Documentación.

5. Actuación en caso de emergencia:

- a) Planes de emergencia y evacuación.
- b) Primeros auxilios.

Total horas: 50

ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

- a) Seguridad en el trabajo.
- b) Higiene industrial.
- c) Ergonomía y psicología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de activida-

des preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. PARTE COMÚN

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

- a) Condiciones de trabajo y salud.
- b) Riesgos.
- c) Daños derivados del trabajo.
- d) Prevención y protección.
- e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1º. Seguridad en el Trabajo:

- a) Concepto y definición de Seguridad: Técnicas de Seguridad.
- b) Accidentes de trabajo.
- c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.
- d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
- e) Norma y señalización en seguridad.
- f) Protección colectiva e individual.
- g) Análisis estadístico de accidentes.
- h) Planes de emergencia y autoprotección.

i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.

j) Residuos tóxicos y peligrosos.

k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.

l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70

2º. Higiene industrial.

a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.

b) Agentes químicos. Toxicología laboral.

c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.

d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.

e) Normativa legal específica.

f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.

g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70

3º. Medicina del trabajo.

a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.

b) Patologías de origen laboral.

c) Vigilancia de la salud.

d) Promoción de la salud en la empresa.

e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.

f) Planificación e información sanitaria.

g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20

4º. Ergonomía y psicología aplicada.

a) Ergonomía: conceptos y objetivos.

b) Condiciones ambientales en ergonomía.

c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.

d) Carga física de trabajo.

e) Carga mental de trabajo.

f) Factores de naturaleza psicosocial.

g) Estructura de la organización.

h) Características de la empresa, del puesto e individuales.

i) Estrés y otros problemas psicosociales.

j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.

k) Intervención psicosocial.

Total horas: 40

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1º. Formación.

a) Análisis de necesidades formativas.

b) Planes y programas.

c) Técnicas educativas.

d) Seguimiento y evaluación.

2º. Técnicas de comunicación, información y negociación.

a) La comunicación en prevención, canales y tipos.

b) Información. Condiciones de eficacia.

c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.

b) Planificación de la prevención.

c) Organización de la prevención.

d) Economía de la prevención.

e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40

5. Técnicas afines.

a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.

b) Gestión medioambiental.

c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.

d) Seguridad vial.

Total horas: 20

6. Ámbito jurídico de la prevención.

a) Nociones de Derecho del Trabajo.

b) Sistema español de la Seguridad Social.

c) Legislación básica de relaciones laborales.

d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

e) Responsabilidades en materia preventiva.

f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40

II. ESPECIALIZACIÓN OPTATIVA

a) Área de seguridad en el trabajo: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.1. de la parte común.**

b) Área de higiene industrial: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en él.

c) Área de ergonomía y psicología aplicada: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.4. de la parte común.**

ANEXO VII

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

Notas de vigencia

Añadido por art. único.2 de Real Decreto núm. 298/2009, de 6 de marzo. RCL/2009/499.

A) Agentes.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Choques, vibraciones o movimientos.

b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.

c) Ruido.

d) Radiaciones no ionizantes.

e) Frío y calor extremos.

f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos. Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 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, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos. Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas R40, R45, R46, R49, R68, R62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 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.

c) Mercurio y derivados.

d) Medicamentos antimetabólicos.

e) Monóxido de carbono.

f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 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.

ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

Notas de vigencia

Añadido por art. único.3 de Real Decreto núm. 298/2009, de 6 de marzo. RCL/2009/499.

A) Trabajadoras embarazadas.

1. Agentes.

a) Agentes físicos: Radiaciones ionizantes. Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos: Toxoplasma. Virus de la rubeola. Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos: Las sustancias etiquetadas R60 y R61, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H360D, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo. Trabajos de minería subterráneos.

B) Trabajadoras en período de lactancia.

1. Agentes químicos:

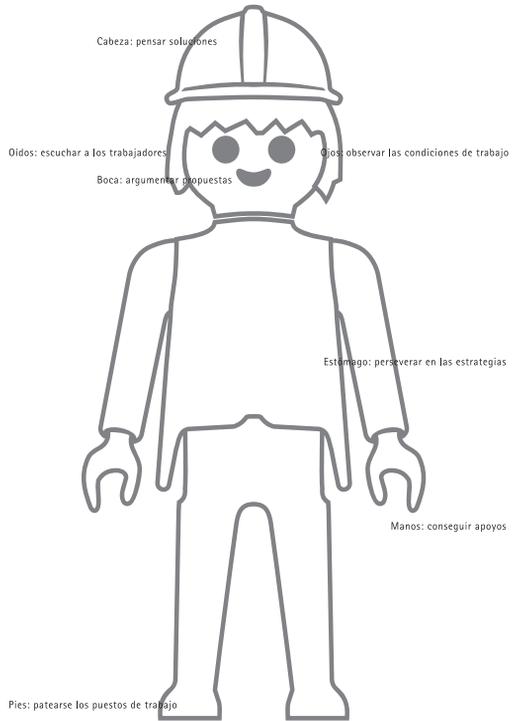
Las sustancias etiquetadas R64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo. Trabajos de minería subterráneos.

Tus instrumentos de prevención



ANEXO

MODELO DE ESCRITOS DE SOLICITUD Y DENUNCIA

IMPULSO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

A don/doña

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

De la empresa

(Lugar y fecha)

Muy señores míos:

Considerando que:

- El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina como obligación empresarial la integración de la actividad preventiva en la empresa.
- El artículo 16 de la misma ley indica que tal integración debe realizarse a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, en el que deben incluirse la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva.
- El artículo 33 dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva y, más en concreto, en su artículo 39.1.a) hace referencia a la participación del Comité de Seguridad y Salud (y en su defecto los delegados de prevención) en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

SOLICITAMOS (elegir la opción más apropiada):

- La celebración de una reunión del Comité de Seguridad y Salud/de los delegados de prevención con la dirección de la empresa para comenzar a abordar la elaboración de dicho plan de prevención.
- Ser informados y consultados sobre el plan de prevención al efecto de poder debatir sobre él y hacer llegar nuestras propuestas a la dirección de la empresa.

Fecha y firma de los delegados de prevención

Recibí del empresario:

Fecha:

Firma y sello:

INFORMACIÓN E IMPULSO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

A don/doña

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

De la empresa

(Lugar y fecha)

Muy señores míos:

Considerando que:

- El artículo 16 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina como obligación empresarial la evaluación de los riesgos, para a partir de ella planificar la acción preventiva.
- El artículo 33 de esta misma ley dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.
- El Reglamento de los Servicios de Prevención, en el artículo 3 apartado 2, dispone la obligación empresarial de consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.

SOLICITAMOS:

Ser informados y consultados sobre la planificación de la evaluación de riesgos, los plazos para su puesta en marcha, los técnicos encargados de la misma y el procedimiento elegido para llevarla a cabo.

Fecha y firma de los delegados de prevención

Recibí del empresario:

Fecha:

Firma y sello:

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A don/doña

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

De la empresa

(Lugar y fecha)

Muy señores míos:

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se ha de constituir un Comité de Seguridad y Salud. Dicho comité estará formado por los delegados de prevención y por el empresario y/o sus representantes en igual número a los delegados de prevención.

Por todo ello, solicito que con la mayor brevedad posible se proceda a la constitución del Comité de Seguridad y Salud, de lo contrario me veré obligado a ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 de la LPRL.

Atentamente,

Firmado:

Delegado de prevención

Recibí empresa:

Fecha:

Firma y sello:

REUNIÓN DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

A don/doña

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

De la empresa

(Lugar y fecha)

Muy señores míos:

De conformidad con lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad se convoque una reunión del Comité de Salud y Seguridad para tratar los siguientes temas:

1)

2)

3) Ruegos y preguntas

Atentamente,

Firmado:

Delegado de prevención

Recibí empresa:

Fecha:

Firma y sello:

ASISTENCIA A UN CURSO DETERMINADO PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN

A don/doña

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

De la empresa

(Lugar y fecha)

Muy señores míos:

El artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Al amparo del artículo citado, por la presente se solicita la autorización de la empresa para asistir al curso abajo indicado.

Curso:

Impartido por:

Lugar:

Fecha:

Horario:

En espera de su contestación, le saluda atentamente,

Firmado:

Delegado de prevención

Recibí empresa:

Fecha:

Firma y sello:

DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

A LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

Don mayor de edad, con DNI
y domicilio en c/.....
ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social comparezco y EXPONGO:

Que en mi calidad de delegado de prevención de la empresa
Con domicilio en c/.....
Dedicada a, mediante el presente escrito formulo contra la misma denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se basa la presente denuncia en los siguientes

MOTIVOS

.....
.....
.....

Por lo expuesto,

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO que, teniendo por presentada esta denuncia contra la empresa, la admita a trámite y a la vista de los hechos y razones expuestos compruebe la veracidad de la misma practicando la oportuna visita a la empresa a la mayor brevedad y actuando como en justicia corresponda, levante las correspondientes Actas de Infracción si procediese, teniéndome por parte a todos los efectos en mi condición de interesado y notificándome el resultado de las gestiones. Para facilitar con mayor detalle a la Inspección de Trabajo los fundamentos de la presente denuncia, interesa al firmante que se requiera su presencia al momento de proceder a la inspección, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 40.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

(Lugar y fecha)

Firma:

COMUNICACIÓN RESULTADOS VIGILANCIA DE LA SALUD

Att. del personal médico del servicio de prevención de (la empresa)

Att. responsable de los servicios médicos de la mutua

Muy señores míos:

Por la presente solicito del servicio de prevención que proceda a facilitarme los resultados de la vigilancia médica de la salud que se me efectuó con fecha, tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22.3. Les recuerdo asimismo que, según el artículo 22.4 de la LPRL, los resultados de dicha vigilancia no se pueden facilitar al empresario u otras personas sin mi consentimiento expreso.

Esperando recibir lo solicitado en la mayor brevedad posible (se puede poner fecha), les saludo atentamente:

Firmado:

Nombre del trabajador

Nombre de la empresa

Recibí:

Fecha:

Firma y sello:

SOLICITUD FORMACIÓN DE TRABAJADORES

A don/doña

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

De la empresa

(Lugar y fecha)

Muy señores míos:

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Además, el artículo 33.1.e) de la misma ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los representantes de los trabajadores.

No habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente solicitamos que a la mayor brevedad se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrían contar con nuestra colaboración que desde ahora ofrecemos.

Atentamente,

Firmado:

Delegado de prevención

Recibí empresa:

Fecha:

Firma y sello:

www.ccoo.es/andalucia

CCOO Andalucía

C/ Trajano 1

41002 Sevilla

