

GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN

Pere Boix
Valeria Uberti-Bona
Rafael Gadea

GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN

2ª Edición revisada, 1999 (revisada)

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

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

Ilustraciones: ANTONIO SOLAZ

Realiza: PARALELO EDICIÓN, S.A.

ISBN: 84-87871-52-5

Depósito Legal: M-9177-2000

Impreso en papel reciclado



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
LA SALUD LABORAL	11
No sólo accidentes de trabajo	11
Ámbito legal de la salud laboral	12
¿Cómo detectar enfermedades laborales?	12
¿En qué consiste la prevención de riesgos?	15
«Reglas del juego»	16
LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	19
La tutela de la salud laboral: principios generales	19
Normativa básica en salud laboral	21
La salud laboral en la función pública	23
La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)	24
Quién es quién: instituciones y organismos	26
LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	33
Prevención integrada frente al modelo «side-car»	33
Política de prevención	34
Evaluación de riesgos	35
Plan de prevención	37
Vigilancia de la salud	38
Guía de control de la gestión de la prevención en la empresa	41
SERVICIOS DE PREVENCIÓN	43
¿Qué es y para qué sirve un Servicio de Prevención?	43
Funciones	45
¿Cómo constituir un Servicio de Prevención?	46
Requisitos mínimos	50
Las Mutuas como Servicios de Prevención	50
Guía para el control de la organización preventiva en la empresa	53
OBLIGACIONES Y DERECHOS	57
Obligaciones de los empresarios	57
Derechos de los trabajadores/as	59
¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?	62
Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente	63
Responsabilidades y sanciones	64
Tipificación de infracciones	66

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN	67
¿Qué es un Delegado de Prevención?	67
Tareas y recursos	67
Derechos de los Delegados/as de Prevención	69
Delegados/as de Prevención sectoriales	72
Deber de sigilo profesional	73
Sobre las responsabilidades del Delegado/a de Prevención	74
Actuación del Delegado/a de Prevención ante un accidente de trabajo	75
Guía de autoevaluación	77
COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	79
¿Qué son y para qué sirven?	79
Funciones y facultades	80
¿Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud?	80
Hacer funcionar el Comité	81
ESTRATEGIAS SINDICALES	83
La acción sindical en salud laboral	83
Participación en salud laboral	84
Sin información es imposible participar	85
Trabajar con método	87
Una propuesta operativa de participación: evaluación de riesgos y plan de prevención	93
Denunciar incumplimientos	97
SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	103
Sindicalismo, salud laboral y medio ambiente	103
Un terreno propicio para el Delegado/a de Prevención	104
¿Qué pueden hacer los Delegados/as de Prevención?	106
Información y transparencia	108
Sistemas de Gestión Medioambiental	110
Guía de control sindical	111
Legislación medioambiental	115
ANEXO LEGISLATIVO	117
Ley de Prevención de Riesgos Laborales	125
Reglamento de los Servicios de Prevención	169
ANEXO. Modelo de escritos de solicitud y denuncia	201
Direcciones de interés en salud laboral	217

PRESENTACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

mente los mecanismos de coordinación de la acción preventiva entre todas ellas, tanto principal como subcontratadas.

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

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

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

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

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

Joaquín Nieto Sainz

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

LA SALUD LABORAL

No sólo accidentes de trabajo

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

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

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

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

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

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

Ámbito legal de la salud laboral

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

LPRL arts. 2: 4.1 y 5.1

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

LGS art. 19.1.a.

LPRL art. 4.3

LPRL arts. 15.1.d;
25.1 y 25.2

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

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

LGSS arts. 115 y 116

¿Cómo detectar enfermedades laborales?

Si una enfermedad está recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, se da por demostrado su origen laboral. Ahora bien, cuando no

es así pero creemos que una enfermedad está relacionada con el trabajo, hay que poner en evidencia los factores laborales que la han condicionado.

Esto no siempre es fácil y mucho menos en casos individuales. Sin embargo, la relación entre salud y trabajo suele hacerse más evidente cuando estudiamos la incidencia de enfermedades en un colectivo de trabajadores/as. A esta manera de estudiar los problemas de salud colectivos se denomina método epidemiológico y consiste más o menos en la siguiente forma de razonar¹:

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

¹ Extraída 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».

Detectar enfermedades laborales:



Casos observados



Casos esperados



¿Tienen los enfermos algo en común?



¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?

luta a nivel individual: casi siempre encontraremos personas sanas expuestas y personas no expuestas que sufren la enfermedad. Ello se debe a la diferente susceptibilidad individual y a que las enfermedades no obedecen a una causa única.

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

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

RSP art. 37.2.f

¿En qué consiste la prevención de riesgos?

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

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

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

LPRL art. 4

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

LPRL art. 4.7º

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

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

LPRL arts. 18.2 y 33.1.a

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

LPRL art. 15.1

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

«Reglas del juego»

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

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

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

LPRL art. 2

LPRL exposición de motivos ap.3

LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La tutela de la salud laboral: principios generales

1. Derecho a la salud:

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

Constitución Española, arts.15 y 43

2. Derecho a la salud en el trabajo:

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

Acta Única Europea, art. 118 A
Convenio 155 OIT

Constitución Española, art. 40.2.

ET arts. 4.2.d) y 19;
LPRL art. 14

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

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

LPRL art. 2

4. La intervención de los poderes públicos:

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

LPRL arts. 5 a 13

5. Salud laboral y libertad de empresa:

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

Constitución Española arts. 1.1; 33 y 128.1

6. ¿Quién es responsable de la salud laboral?

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

LPRL art. 14/
Convenio 155 OIT
art. 16

7. Participación de los trabajadores:

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

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

8. En cada momento, una protección eficaz:

La «deuda de seguridad» de los empresarios tiene un contenido dinámico, abierto y expansivo. Se define como una acción permanente de mejora de los niveles de protección y de adaptación continua de las medidas de prevención a situaciones cambiantes incorporando los conocimientos técnicos para aumentar la eficacia de las medidas de prevención. No cabe eludir responsabilidades, alegando desconocimiento de los riesgos.

LPRL art. 14.2

Normativa básica en salud laboral

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

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

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

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

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

Destacamos los Reglamentos aprobados tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en un anexo se ofrecen referencias de otras normas específicas.

Lugares de Trabajo	Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97)
Equipos de Trabajo	Real Decreto 1215/1997 (BOE 7-4-97)
Equipos de Protección Individual	Real Decreto 773/1997 (BOE 12-6-97)
Manipulación de Cargas	Real Decreto 487/1997 (BOE 23-4-97)
Pantallas de Visualización	Real Decreto 488/1997 (BOE 23-4-97)
Agentes Cancerígenos	Real Decreto 665/1997 (BOE 12-5-97)
Agentes Biológicos	Real Decreto 664/1997 (BOE 12-5-97)
Obras móviles de construcción	Real Decreto 1627/1997 (BOE 24-10-97)
Industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas	Real Decreto 1389/1997 (BOE 7-10-97)
Buques de Pesca	Real Decreto 1216/1997 (BOE 18-7-97)

La salud laboral en la función pública

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

LPRL art. 3

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

LPRL arts. 9.1.a; 45.1 párrafo 3º

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

LPRL art. 3.2

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

LPRL art. 3.3 / RD 1932/1998, sobre prevención de riesgos laborales en centros y establecimientos militares

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

LPRL art. 3.4.3

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

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

RD 1488/98

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

LPRL disposición adicional 8ª

La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)

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

LPRL art. 28.1

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

- a) La empresa usuaria deberá proporcionar a la ETT información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto de trabajo a cubrir, las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, la formación preventiva que debe poseer el trabajador/a puesto a disposición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar.
- b) Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.
- c) La ETT deberá seleccionar un trabajador/a capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir garantizando que antes del

RD 216/1999, art. 2

RD 216/1999, art. 2

RD 216/1999, art. 3

Contratación a través de una ETT y medidas de prevención

Secuencia de actuaciones para ▼ la contratación



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



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



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



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



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

comienzo de la prestación efectiva del servicio dicho trabajador/a recibe la formación preventiva necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador/a toda la información recibida de la empresa usuaria.

- d) Antes del inicio de la prestación del servicio, la empresa usuaria debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia. RD 216/1999, art. 4

- e) La empresa usuaria informará a los Delegados/as de Prevención y al Servicio de Prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de estos trabajadores/as, quienes podrán acudir a los Delegados/as de Prevención de la empresa usuaria para la tutela de sus derechos de salud laboral. RD 216/1999, art. 4

- f) La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores/as puestos a disposición. RD 216/1999, art. 5

- g) La ETT debe asegurar a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud. La empresa usuaria informará a la ETT de todas las circunstancias relevantes para la correcta realización de esta vigilancia periódica de la salud. RD 216/1999, arts. 3 y 5

- h) Los trabajadores de ETT no pueden ser adscritos a trabajos de especial peligrosidad, como por ejemplo los que impliquen manipulación de explosivos o con riesgo de alta tensión, algunas actividades de construcción y minería, los que se ejecuten en plataformas marinas, los trabajos con exposición a radiaciones ionizantes o a agentes cancerígenos, mutagénicos, tóxicos o biológicos especialmente peligrosos. RD 216/1999, art. 8

Quién es quién: Instituciones y organismos

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define dos ejes de la política de prevención a desarrollar por los poderes públicos: la coordinación administrativa y la participación de empresarios y trabajadores. Así se habla de promover la colaboración entre las administraciones tanto en un

LPRL art.5

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 con competencias en materia de salud laboral:

■ ORGANISMOS PÚBLICOS	■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES	■ NORMATIVA
<p>■ Inspección de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cuerpo del Ministerio de Trabajo y SS. que tiene asignadas la vigilancia y el control de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral. <input type="checkbox"/> Comprobar la veracidad de las denuncias que se le formulen. <input type="checkbox"/> Levantar acta de las infracciones que detecten y proponer las sanciones correspondientes. <input type="checkbox"/> Acordar en casos excepcionales la suspensión inmediata de los trabajos. <input type="checkbox"/> Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones. <input type="checkbox"/> Informar en los expedientes de responsabilidad empresarial por falta de medios de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> LPRL, art.19 <input type="checkbox"/> Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
<p>■ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Órgano técnico estatal dedicado al estudio y promoción de la mejora de las condiciones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Investigación y asesoramiento. <input type="checkbox"/> Formación en salud laboral. <input type="checkbox"/> Información y documentación. <input type="checkbox"/> Apoyo técnico a Inspección de Trabajo y a los poderes públicos. <input type="checkbox"/> Colaboración internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> LPRL, art. 8
<p>■ Órganos autonómicos de seguridad y salud</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Órganos de las Comunidades Autónomas que asumen la transferencia de las funciones técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Parecidas, en el ámbito de su territorio, a las del INSHT. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En cada Comunidad Autónoma será necesario buscar el correspondiente RD de transferencia y la normativa autonómica de creación y regulación del órgano
<p>■ Instituto Nacional de Seguridad Social</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Organismo gestor de derecho público dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encargado de la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reconocimiento de las situaciones de necesidad (incapacidad temporal, lesiones, invalideces, muerte y supervivencia). <input type="checkbox"/> Abono de las prestaciones correspondientes en casos de enfermedad común, accidente no laboral e incapacidad permanente por EP. <input type="checkbox"/> Recargo de prestaciones económicas en caso de AT y EP derivada de graves incumplimientos empresariales. <input type="checkbox"/> Reconocimiento y gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> LGSS

■ ORGANISMOS PÚBLICOS

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

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

■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES

- Asumir los costes de las prestaciones por AT (en el caso de EP, sólo las derivadas de IT o periodo de observación).
- Asistencia sanitaria en casos de AT y EP.
- Contribución a la prevención y recuperación de las víctimas de AT y EP.
- Pueden gestionar el subsidio de IT por enfermedad común de las empresas afiliadas.
- Pueden desarrollar para sus empresas asociadas las funciones correspondientes al Servicio de Prevención.

■ NORMATIVA

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

■ Administración sanitaria

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

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

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

■ ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN

■ Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES

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

■ NORMATIVA

- LPRL, art.13

■ Órganos de participación institucional de las CC.AA.

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

- Dependen de la normativa autonómica de regulación. En general tienen funciones parecidas, en el ámbito de su territorio, a las de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Allá donde existan gestionarán los presupuestos que la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales asigne a su ámbito territorial.

- LPRL, D.A. 12ª

■ ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN

■ Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas

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

■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES

- 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.

■ NORMATIVA

- RD 1993/1995 (BOE 12-12-1995)

■ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

- Fundación estatal dedicada a la promoción de la salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas. Está dotada económicamente con cargo a los excedentes generados por las Mutuas.

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

- LPRL, D.A. 5ª

RECOPIACIÓN DE LOS PRINCIPALES TEXTOS LEGISLATIVOS RELACIONADOS CON RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS

■ Riesgo eléctrico

- Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 (BOE 16 y 17-3-1971); capítulo VI, artículos del 51 al 70.
- Decreto 2413/1973, de 20 de septiembre (BOE 9-10-1973). Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.
- Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre (BOE 27-12-1968). Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión.
- Real Decreto 7/1988, de 8 de enero (BOE 14-1-1988). Exigencias de seguridad del material eléctrico destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.
- Real Decreto 2949/1982, de 15 de octubre (BOE 29-12-1982). Reglamento sobre acometidas eléctricas.
- Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre (BOE 1-12-1982). Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en Centrales Eléctricas y Centros de Transformación.
- Real Decreto 1407/1987, de 13 de noviembre (BOE 19-11-1987). Regula las entidades de inspección y control reglamentario en materia de seguridad de los productos, equipos e instalaciones industriales.

■ Incendio y explosión

- Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 (BOE 16 y 17-3-1971); capítulo VII, artículos del 71 al 82.
- Norma Básica de la Edificación NBE-CPI-96. Condiciones de protección contra incendios en los edificios; Real Decreto 2177/1996 de 4 de octubre (BOE 29-10-1996)
- Reglamento de instalaciones de protección contra incendios. Real Decreto 1942/1993 de 5 de noviembre (BOE 14-12-1993).
- Reglamento de almacenamiento de productos químicos. Real Decreto 668/1980, de 8 de febrero (BOE 14-4-1980).
- Instrucción Técnica complementaria MIE-APQ-001. Almacenamiento de líquidos inflamables y combustibles; Orden Ministerial de 9/3/1982 (BOE 20-3-1982; corrección de errores BOE 28-12-1982; modificada por O.M. de 26-10-1983 (BOE 7-11-1983) y O.M. de 18-7-1991 (BOE 30-7-1991).
- Prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales; Real Decreto 886/1988 de 15 de julio (BOE 5-8-1988).
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril (BOE 23-4-1997), sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

■ Incendio y explosión

- Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra incendios y de evacuación en locales y edificios. O.M. de 29/11/84 (B.O.E. 26/2/85 y 14/6/85).
- Instalaciones eléctricas en locales con riesgo de incendio o explosión, Orden Ministerial de 13-1-1988 (BOE 26-1-1988), modificada por O.M. de 26-1-1990 (BOE 9-2-1990), adaptada al progreso técnico por O.M. de 24-7-1992 (BOE 4-8-1992).
- Decreto 2114/1978, (BOE 7-9-1978) que aprueba el Reglamento de Explosivos; modificado por RD 829/1980 (BOE 6-5-1980).
- Orden Ministerial de 20-6-1986 (BOE 1-7-1986) sobre catalogación y homologación de los explosivos, productos explosivos y sus accesorios.

■ Radiaciones

- Real Decreto 2869/1972, de 21 de julio (BOE 24-10-1972), por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas
- Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, (BOE 12-2-1992) por el que se aprueba el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes.
- Real Decreto 18/911991, de 30 de diciembre (BOE 3-1-1992), que regula la instalación y utilización de aparatos de rayos X con fines médicos
- Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada (BOE 16-4-1997)
- Directiva 96/029/EURATOM, de 13 de mayo de 1996, por la que se establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos que resultan de las radiaciones ionizantes
- RD 1215/1997, de equipos de trabajo (BOE 7-8-1997), Anexo I.1.17 (radiaciones no ionizantes)

■ Ruido

- RD 1316/1989, de 27 de octubre, (BOE 2-11-1989) sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo

RECOPIACIÓN DE LOS PRINCIPALES TEXTOS LEGISLATIVOS RELACIONADOS CON RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS (Continuación)

- **Riesgo químico**
 - Directiva 98/24/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos.
 - **SUSTANCIAS Y PREPARADOS PELIGROSOS**
 - R.D. 363/1995, Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas (BOE 5/6/1995).
 - R.D. 1078/1993, Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos (BOE 9/9/1993).
 - R.D. 88/1990, protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos o determinadas actividades (BOE 27/1/1990).
 - Directiva 91/322, valores límites indicativos.*
 - R.D. 1406/1989, Limitaciones a la comercialización y uso de determinadas sustancias.
 - Orden 14–10–1990, Actualiza el RD 1406/1989.
 - Orden 30–12–1993, Actualiza el RD 1406/1989.
 - R.D. 88/1990, sobre protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos o determinadas actividades (BOE 27/1/1990).
 - **ACCIDENTES MAYORES**
 - R.D. 886/1988, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades (BOE 5/8/1988).
 - R.D. 952/1990, modifica y completa el R.D. 886/1988 (BOE 21/7/1990)
 - **ALMACENAMIENTO**
 - R.D. 668/1980 sobre almacenamiento de productos químicos (BOE 14/4/1980)
 - **ACTIVIDADES MOLESTAS, NOCIVAS Y PELIGROSAS**
 - Decreto 2414/1961, Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas RAMINP– (BOE 7/12/1961)
 - Orden 15–3–1963, normas complementarias RAMINP (BOE 2/4/1963)
 - **AMIANTO**
 - Orden 31–10–1984, Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto (BOE 7/11/1984)
 - Orden 7–1–1987, normas complementarias Reglamento...amianto (BOE 15/1/1987).
 - Orden 26–7–1993, modifica y complementa Reglamento...amianto (BOE 5/8/1993).
 - **PLOMO**
 - Orden 9–4–1986, Reglamento...plomo (BOE 24/4/1986)
 - **CLORURO DE VINILO**
 - Orden 9–4–1986, Reglamento cloruro de vinilo monómero (BOE 6/5/1986)
 - **BENCENO**
 - Orden 14–9–1959, Benceno (BOE 18/9/1959)
 - Resolución 15–2–1977, desarrolla la orden 14–9–1959, Benceno (BOE 11/3/1977)
 - Convenio 136 OIT, Benceno
 - **PLAGUICIDAS**
 - RD 3349/1983, de 30 de noviembre.

LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Prevención integrada frente a modelo «side-car»

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

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

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

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

RSP art. 1.1

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

RSP art. 1.1
párrafo 1º

Todo 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
párrafo 2º

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

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

Política de prevención

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

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

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

LPRL art. 14.2

Además del compromiso ético, el empresario debe formular una serie de requerimientos prácticos. Es necesario contestar básicamente tres preguntas: ¿quién hace qué?, ¿cómo debe hacerse?, ¿con qué medios?. En otras palabras, hay que concretar las «reglas del juego» generales a 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 el plan de prevención, cuánto costará todo esto, cómo saber si se hacen bien las cosas...

Todo ello es lo que llamamos política de prevención y debería figurar en un documento escrito y consensado que, según la ley, debe incluir «la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios» para llevar a cabo la acción preventiva integrada en la empresa.

RSP art. 2.1

Evaluación de riesgos

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

LPRL art. 15.1.a

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

RSP art. 5.1

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.

LPRL art. 15.1.b
RSP art. 4.1
RSP art. 4.2

La evaluación de riesgos no es un procedimiento único ni con unos límites claros. En ella se entremezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que participan diversos agentes. No debe entenderse, pues, como un procedimiento exclusivamente técnico ni, mucho menos, como algo externo a la empresa. En un documento de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo se afirma: *la evaluación del lugar 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.*²

RSP arts. 1.2; 2.3;
3.2 y 4.3

² FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Evaluación de las condiciones de trabajo: prácticas europeas. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1996.

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

RSP arts. 2.1 y 3.2.

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

RSP art. 5

a) *Recopilar* información básica sobre:

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

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

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

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

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

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

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

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

RSP art. 5.3

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.

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

RSP art. 3.1 párrafo 2º

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

RSP art. 7 / LPRL art. 23.1

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

RSP art. 6.3
RSP arts. 4.2 y 6;
LPRL art. 16

- 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.

Plan de prevención

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

LPRL art. 15.1.g /
RSP art. 8

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

Un plan de prevención, según la ley, debe incluir básicamente los siguientes contenidos:

RSP art. 9

- las medidas que se van a adoptar para asegurar una protección eficaz frente a los riesgos;
- los medios humanos, materiales y económicos necesarios para lograr dicho objetivo;
- las fases y prioridades para su aplicación;
- previsiones para el seguimiento y control periódico de su eficacia.

En dicho plan deben integrarse de forma coherente las actividades de

RSP art. 9.2

vigilancia de la salud y de formación e información de los trabajadores, así como los planes de emergencia.

También debe tenerse en cuenta en los planes de prevención las medidas de protección especial en relación con personas especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas, jóvenes, eventuales, trabajadores de contratas.

LPRL arts. 24-28

El empresario es el responsable de diseñar y aplicar el plan de prevención contando con el asesoramiento y apoyo especializado que necesite y con la participación de los Delegados/as de Prevención.

RSP arts. 16.2;
31.3.a y 39.1.a

Vigilancia de la salud

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

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

La vigilancia de la salud sirve básicamente para tres cosas:

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

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

RSP art. 5.1
RSP art. 9.2
LPRL art. 22

Reglas del juego: La prevención en la empresa



Prevención integrada

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



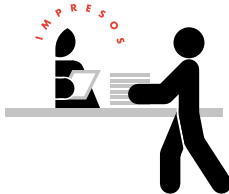
Política de prevención

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



Evaluación de riesgos

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



Plan de prevención

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



Vigilancia de la salud

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

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

- a) ¿Qué actividades comprende?
- información sobre el estado de salud de los trabajadores/as RSP 5.1
 - evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos RSP 37.3.b
 - estudios de absentismo por enfermedad RSP 37.3.d
 - investigación de las causas de los daños para la salud RSP 6.1
- b) ¿Cómo se deben realizar?
- orientarse de manera específica a los riesgos a que está expuesto el trabajador/a LPRL 22.1/ RSP 37
 - optar por las pruebas menos molestas para el trabajador/a LPRL 22.1
 - adecuarse a los protocolos del Ministerio de Sanidad RSP 37.3.c
 - incluir una historia clínico-laboral RSP 37.3.c
 - analizar los resultados con criterios epidemiológicos RSP 37.3.f
 - respetar la intimidad, la dignidad y la confidencialidad LPRL 22.2
 - comunicar los resultados a la persona interesada LPRL 22.3
 - no utilizar los datos sanitarios con fines discriminatorios LPRL 22.4
- c) ¿Cuándo debe realizarse?
- en el momento de la evaluación de riesgos RSP 5.1; 4.1.b
 - tras la incorporación de un nuevo trabajador/a al trabajo RSP 37.3.b.1
 - cuando a un trabajador/a se le asigne una tarea que suponga nuevos riesgos para su salud RSP 37.3.b.1
 - tras una ausencia prolongada por motivos de salud RSP 37.3.b.2
 - periódicamente según protocolos específicos RSP 37.3.b.3; 37.3.c

Los exámenes de salud que se limitan a un reconocimiento médico de tipo general o a una analítica inespecífica, sin relación con los riesgos del trabajo, tienen muy poco valor como instrumento de prevención y no pueden considerarse un sistema adecuado de vigilancia de la salud.

Pero la aplicación de pruebas específicas no tiene por qué estar reñida con un examen médico general. No siempre se conocen todos los posibles efectos de las situaciones de riesgo laboral ni siempre son previsibles las reacciones de cada persona ante un determinado riesgo. Por ello, hay que extender el examen médico a cualquier tipo de alteración que sufra el trabajador/a con el fin de estudiar si tiene que ver con el trabajo. También es conveniente aprovechar los exámenes médicos en el trabajo para detectar ciertos problemas de salud no laborales evi-

tando así que el trabajador tenga que someterse a otros reconocimientos o analíticas.

En definitiva, el reconocimiento médico de tipo general no es suficiente, pero no es aceptable suprimirlo completamente con la coartada de la vigilancia de la salud específica.

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

Política de prevención:

- ¿Existe un Plan General de Prevención de Riesgos en la empresa? ¿Ha sido consensuado con los representantes de los trabajadores/as? ¿Hay una asignación presupuestaria al respecto?
- ¿Los diferentes mandos de la empresas tienen funciones definidas en materia de prevención de riesgos? ¿Están capacitados para desarrollarlas? ¿Han recibido una formación adecuada en salud y seguridad?
- ¿Hay en la empresa personas designadas para realizar las actividades de prevención? ¿Se ha constituido o concertado un Servicio de Prevención?
- ¿Se han elegido Delegados/as de Prevención? ¿La empresa proporciona formación y recursos suficientes a los Delegados/as de Prevención? ¿Existen cauces y procedimientos de información, consulta y participación?
- ¿Se han acordado planes de formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad? ¿Se han previsto sistemas de formación continua?
- ¿Se han fijado procedimientos para la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la elaboración de planes de prevención? ¿Han sido consultados con los representantes de los trabajadores/as?
- ¿Tiene la empresa objetivos de prevención definidos? ¿Se ha previsto revisarlos regularmente?

Evaluación de riesgos y plan de prevención:

- ¿Se han evaluado los riesgos de todos los puestos de trabajo? ¿Se han tenido en cuenta todos los riesgos presentes incluidos los relacionados con la organización del trabajo? ¿Se han tenido en cuenta los indicadores de salud de los trabajadores/as?

- ¿La dirección de la empresa se ha implicado en la evaluación de riesgos? ¿Se han tenido en cuenta las opiniones de los trabajadores/as? ¿Han participado en ella los Delegados/as de Prevención?
- ¿Se han utilizado los resultados de la evaluación de riesgos para proponer medidas de prevención? ¿Dichas medidas han sido consultadas con los Delegados/as de Prevención?
- ¿Se ha elaborado un plan de prevención? ¿Se contemplan en el plan objetivos y plazos para conseguirlos? ¿Se asignan responsabilidades y recursos para su ejecución? ¿Se han previsto medidas para el seguimiento del plan y el control de los resultados?

Vigilancia de la salud de los trabajadores/as:

- ¿Se realiza una vigilancia de la salud específica en función de los riesgos? ¿Se informa individualmente de los resultados a cada persona? ¿Se toman medidas de protección del trabajador/a cuando se le detecta un daño a la salud?
- ¿Se elabora un informe con los resultados colectivos de los exámenes de salud? ¿Se analizan las enfermedades que provocan absentismo? ¿Se estudia la posible relación de todo ello con las condiciones de trabajo?
- ¿Se respeta la voluntariedad y el consentimiento informado de la vigilancia de la salud? ¿Se respeta la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de las personas?
- ¿Se utilizan los resultados de la vigilancia de la salud para verificar la eficacia del plan de prevención? ¿Se replantea la evaluación de riesgos cuando se detectan daños relacionados con las condiciones de trabajo?

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

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

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

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

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

LPRL art. 31.1

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

RSP art. 1

RSP art. 10

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

LPRL art. 31.2

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

LPRL art. 31.4

RSP art. 34.c

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

RSP arts. 15.2
y 18.2.a

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

LPRL art. 30.1

RSP Disp.
Derogatoria única

Hay que insistir en el carácter asesor de los servicios de prevención. Su función es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores/as para la organización de la prevención en la empresa. La función de asesoramiento a las partes implica una posición de imparcialidad por lo que, a pesar de que nada se dice al respecto en la letra de la ley, no parece coherente que los miembros del Servicio de Prevención asuman funciones formales de representación en los órganos de participación. Por esta razón, no deben ser nombrados como miembros de pleno derecho en el Comité de Seguridad y Salud en cuyas reuniones pueden participar con voz pero sin voto.

LPRL art. 31.2

LPRL art. 38.2

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

LPRL art. 30.5

LPRL art. 30.2: RSP
art. 12

LPRL art. 31.2

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

RSP art.11

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

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

Funciones

Estas son las principales funciones de un Servicio de Prevención:

LPRL art. 31.3

1. *Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.* Los Servicios de Prevención deben jugar un papel de promotores de la integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de decisión de la empresa: formando a los mandos de la empresa, identificando riesgos, aportando información para evitarlos, ayudando al diseño de puestos y locales de trabajo, asesorando en la elección de equipos o de materiales. En definitiva, asesorando la política de prevención de la empresa.

LPRL 31.3.a

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

LPRL art. 31.3 b

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

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

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

LPRL art. 31.3.f /
RSP art. 36.3

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

RSP arts. 5.1; 37.3.f

LPRL art. 23; RSP
art. 7

6. *Proporcionar formación e información.* La información y la formación de los trabajadores/as son un elemento integrante del deber empresarial de protección de la salud. El asesoramiento para la planificación de estas actividades así como la propia realización de las mismas forman parte de las tareas del Servicio de Prevención en su conjunto. **LPRL arts. 18 y 19 (LPRL art. 31.3.d)**
7. *Adaptar los puestos de trabajo.* La adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador/a es otro precepto preventivo y una de las tareas de prevención más concretas que debe abordar el Servicio de Prevención integrando las aportaciones de los distintos expertos. **LPRL art.15.1.d, RSP art. 4.1.b y 4.2.c RSP art. 15.2**
8. *Coordinarse con el Sistema Nacional de Salud.* La integración de todas las actuaciones de atención a la salud hace necesario que los Servicios de Prevención se coordinen con el Sistema Nacional de Salud, proporcionando información para atender mejor a los trabajadores que necesiten asistencia sanitaria, ejecutando en las empresas las acciones de promoción de la salud diseñadas por el propio SNS o facilitando los datos sobre riesgos laborales que permitan una mayor intervención pública en la prevención. **LPRL art. 11 RSP Cap. VII**
9. *Prestar los primeros auxilios.* Como ya se ha dicho, la asistencia médica no es propiamente una función del Servicio de Prevención sino que corresponde al Sistema Nacional de Salud. No obstante, es lógico que ante una urgencia, bien sea por accidente o por otro problema de salud, los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención atiendan en primera instancia al trabajador/a que lo necesite. **LPRL art. 31.3.e / RPS art. 37.3.h**

¿Cómo constituir un Servicio de Prevención?

La organización de los recursos que constituyen un Servicio de Prevención puede realizarse según distintas modalidades. **LPRL art. 30.1; RSP art. 10**

Si el empresario organiza directamente un departamento en la propia empresa para que realice las actividades de prevención, hablamos de *servicio de prevención propio*. En este caso los miembros del Servicio de Prevención son empleados/as de la empresa la cual asume la organización de la prevención con sus propios medios. **RSP art. 14**

Si se contrata la realización de las actividades de prevención con una entidad o empresa externa, hablamos de *servicio de prevención ajeno*. En **RSP art. 16**

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

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

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

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

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

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

RSP art. 21

RSP art. 14.a

RSP art. 14.b

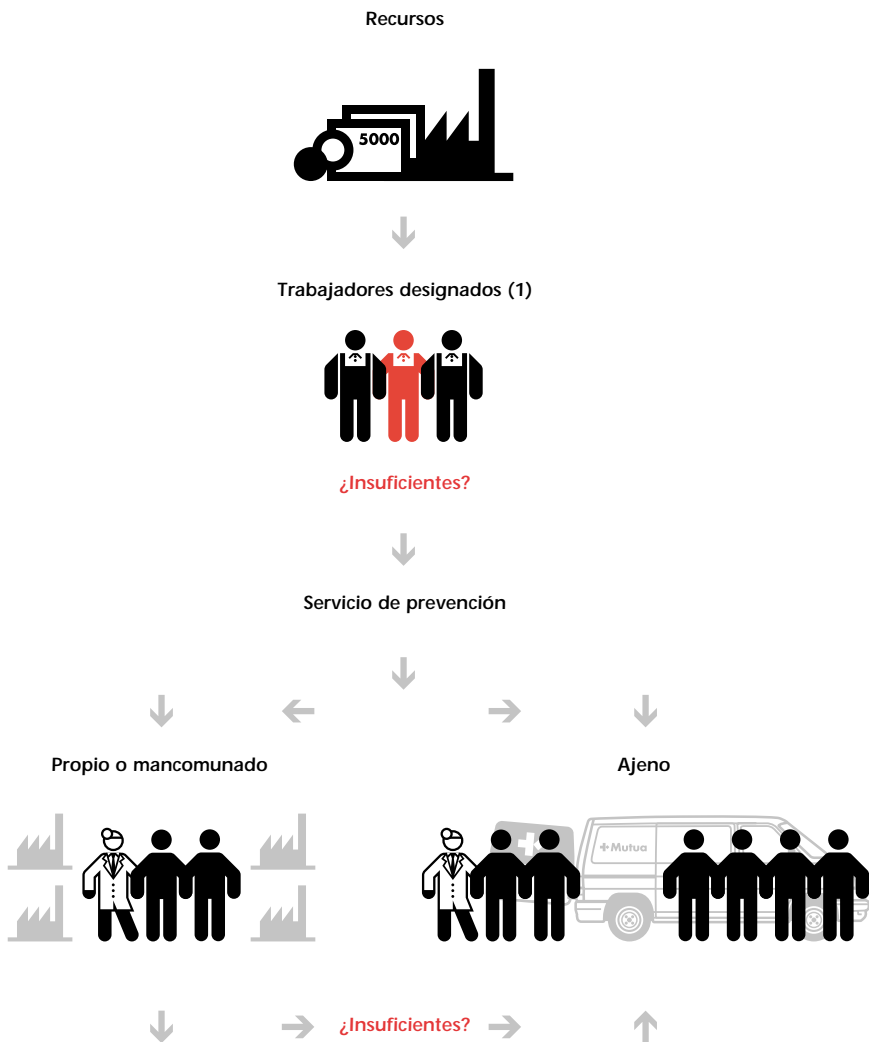
RSP arts. 16.2 y 21.2

RSP art. 20

RSP art. 21.2

RSP art. 14.c

Organización de recursos preventivos: esquema general



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

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

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

Empesario:



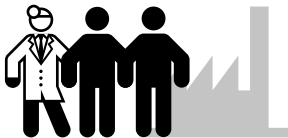
- Empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades especialmente peligrosas.
- El empresario debe estar habitualmente en el centro de trabajo y tener la capacidad necesaria. Nunca puede llevar a cabo la vigilancia de la salud.

Trabajadores designados:



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

Servicio de Prevención propio:



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

Servicio de Prevención mancomunado:



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

Servicio de Prevención ajeno:



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

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 propia:*

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

RSP art. 15

■ *Servicio de Prevención ajeno:*

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

RSP arts. 17–20

RSP art. 23.d

RSP art. 21

■ *Servicio de Prevención mancomunado:*

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

Las Mutuas como Servicios de Prevención

Las MATEPSS (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social) pueden actuar como Servicios de

RSP art. 22

RSP art. 17.c

Prevención ajenos para las empresas a ellas asociadas. Esto es, de hecho, una excepción al principio de absoluta independencia de los Servicios de Prevención ajenos respecto de las empresas que los contratan y como tal es recogida en la ley. Para poder actuar como Servicio de Prevención, las Mutuas deben cumplir todas las disposiciones relativas a los servicios de prevención ajenos, incluidas las relativas a acreditación por parte de la autoridad laboral.

Es evidente que entre la Mutua y la empresa a ella asociada existe una «vinculación» que pudiera afectar la independencia del Servicio de Prevención. En contrapartida, las Mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, están sometidas a un régimen de control institucional por parte del Ministerio de Trabajo y también a un cierto control social mediante las Comisiones de Control y Seguimiento en las que estamos presentes los sindicatos.

La extensión del sistema mutual en el conjunto de las empresas sitúa a estas entidades en condiciones óptimas para ofrecer una amplia cobertura como servicios de prevención especialmente a las PYMEs.

Que unas entidades sin ánimo de lucro y sometidas a control público con participación sindical, como las Mutuas, ejerzan como Servicio de Prevención parece, en principio, una mayor garantía de calidad que un sistema de servicios privados.

Sin embargo, desde este punto de vista, debemos estar especialmente atentos a constatar en la práctica si esto es realmente así, puesto que hay determinadas razones que invitan a una cierta suspicacia.

En primer lugar, no se puede olvidar que históricamente las Mutuas han adolecido de un evidente déficit democrático. De hecho, son asociaciones de empresarios, y son éstos quienes eligen los órganos de dirección con competencia ejecutiva, mientras que los destinatarios de los servicios que presta la Mutua, es decir los trabajadores/as, no tienen voz ni voto en dichos órganos de dirección. Los servicios y actividades que desarrollan suelen adolecer por ello de cierto condicionamiento empresarial.

En segundo lugar, las Mutuas tienen cada vez mayores competencias en materia de gestión de la Incapacidad Temporal y, como consecuencia de ello, se dedican cada vez más a tareas de control de absentismo en detrimento de las actividades de prevención de riesgos.

En tercer lugar, las Mutuas están librando una dura batalla comercial entre ellas en la que a veces se ve comprometida la calidad de los servicios de prevención que pasan a ser ofrecidos como una actividad gratuita o semigratuita con el fin de conseguir una mayor cuota de mercado.

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

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

- **Elección con criterios.** Las Mutuas desempeñan principalmente tres funciones: atención sanitaria y gestión en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, gestión de la incapacidad temporal por enfermedad común y Servicio de prevención. En caso de querer concertar con una Mutua el servicio de Prevención no es posible hacerlo con otra distinta a la que está afiliada la empresa. Lo mismo sucede respecto a la gestión de la IT por contingencias comunes. Por tanto, hay que valorar globalmente la actuación de la Mutua en sus tres ámbitos de actuación. La operación es evidentemente compleja y aquí sólo podemos mencionar algunos de los elementos a considerar:
 - *Gestión de contingencias profesionales:* calidad de la asistencia sanitaria, gestión correcta de las altas y bajas en estos casos.
 - *Gestión de la Incapacidad Temporal por enfermedad común:* separación estricta de las funciones de gestión del absentismo y del Servicio de Prevención, uso prudente de la facultad de practicar reconocimientos médicos de control a los trabajadores/as de baja, confidencialidad estricta de la información sanitaria y compromiso de no utilizarla con fines discriminatorios ni en contra de los intereses del trabajador/a.
 - *Servicio de Prevención:* cantidad y calidad de los recursos preventivos, oferta formativa, estatuto de garantías para el personal de los servicios de prevención, imparcialidad y asesoramiento a los Delegados/as de Prevención, análisis de los datos de absentismo con fines preventivos.
 - *Servicios Generales:* ubicación de recursos en el área geográfica cercana a la empresa, respeto escrupuloso de la confidencialidad

de los datos médicos, disponibilidad para asesorar a los delegados de prevención, equidad para resolver divergencias con los trabajadores.

- **Transparencia.** Las Mutuas compiten duramente entre sí y adoptan las normales técnicas comerciales para captar clientes. Entre ellas pueden estar las de proponer algún tipo de compensación a las personas que por razón de su cargo pueden conseguir nuevas afiliaciones o mantener las existentes. La eventual participación sindical en la elección de Mutua debe tener presente esto y actuar con absoluta transparencia, de tal forma que no haya la más mínima duda sobre los criterios y se evite cualquier sospecha sobre intereses particulares ocultos.
- **Contacto con la Mutua.** Si no es posible participar en la elección de Mutua, los derechos de participación posibilitan al Delegado/a de Prevención exigir una actuación eficaz y de calidad conforme a los criterios sindicales. Para ello es importante establecer una comunicación constante con la Mutua, haciendo propuestas, solicitando información, demandando asesoramiento, solicitando formalmente rectificaciones de actuaciones incorrectas. Se trata de darse a conocer y de consolidar la idea que han de contar con los representantes de los trabajadores/as.
- **Informar al sindicato.** El sindicato necesita información sobre qué hacen las Mutuas y cómo lo hacen para desarrollar una política adecuada respecto de estas entidades. Esta información tiene que llegar de los trabajadores/as que día a día reciben servicios de las Mutuas, por lo que es muy importante que se comunique al sindicato cualquier incidencia significativa al respecto. Además, representantes sindicales están presentes institucionalmente en la Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas. En muchos casos, a través de esa relación institucional, se pueden plantear y resolver problemas que son difíciles de solucionar directamente por el Comité de Empresa o los Delegados/as de Prevención.

Guía para el control de la organización preventiva en la empresa

- ¿La empresa dedica recursos propios para la organización de la prevención?, ¿son suficientes en número?, ¿tienen la capacidad ade-

cuada?, ¿hay alguna actividad preventiva que no se realice correctamente por falta de recursos o por insuficiente capacitación de los mismos?

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

- En caso de contar con un Servicio de Prevención propio ¿se realiza una auditoría al menos cada cinco años?, ¿se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores/as en la misma?, ¿los Delegados/as de Prevención reciben copia de la auditoría?

OBLIGACIONES Y DERECHOS

Obligaciones de los empresarios

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

LPRL arts. 14.2 y 16.2

1. Diseñar un trabajo sin riesgos:

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

LPRL art. 15.1.a

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

LPRL, art. 41

2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar:

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

LPRL art. 16.1.; RSP art. 3

La evaluación de riesgos no es, por tanto, un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo

LPRL art. 16.2 / RSP, art. 6

para llegar a una planificación racional de la prevención. Puesto que es imposible defenderse de los riesgos sin conocerlos, la ley obliga al empresario a seguir una secuencia lógica: primero evaluar los riesgos y conocerlos bien, luego controlarlos.

3. Planificar la prevención:

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, el empresario tiene que elaborar un documento escrito: el Plan de Prevención. Este plan se convierte en obligatorio para todas las empresas en las que exista alguna situación de riesgo.

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

Dicho plan debe estar dotado económicamente y para su ejecución las empresas deben asignar los medios humanos y materiales necesarios.

RSP art. 9.1.

El Plan de Prevención debe referirse a un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo, así como previsiones para su seguimiento y control periódico. Cuando el plan abarque un período de tiempo superior a un año, debe establecerse un programa anual de actividades.

RSP art. 9.3.

4. Asegurar la eficacia y actualidad del plan:

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

LPRL art. 14.2.

LPRL art. 16.1.

Así mismo, hay que asegurarse en la práctica de que el Plan de Prevención funciona y garantiza adecuadamente la salud de los trabajadores/as. Cuando los procedimientos de evaluación previstos en el plan o los controles de las condiciones de trabajo o de la salud de los trabajadores/as pongan de manifiesto que el plan no se adecúa a los objetivos de protección, hay que revisarlo y modificarlo. En cualquier caso siempre que se detecten daños a la salud habrá que revisar el plan.

LPRL art. 16.2.

LPRL art. 16.1.

5. Organizar un sistema de prevención en la empresa:

Para el diseño y la realización de las actividades de prevención, el empre-

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

sario tiene que organizar un sistema de prevención, dotándose de los recursos humanos y técnicos necesarios. La ley le ofrece distintas posibilidades: puede asumir personalmente esta responsabilidad, designar trabajadores/as para el desarrollo de funciones preventivas, organizar un Servicio de Prevención propio o contratar un Servicio de Prevención externo. La idea es que la prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupa de ella, contando con los medios y la formación necesarios. La ley establece que el empresario, además de integrar la prevención en su sistema de gestión, deberá destinar los recursos necesarios, humanos y económicos, para desarrollarla en la práctica.

6. Coordinarse con otros empresarios:

Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores/as de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar una eficaz protección de todos ellos. Esta obligación exige al empresario principal que «vigile» que sus contratistas y subcontratistas cumplen con sus obligaciones. De los incumplimientos de estos contratistas y subcontratistas es responsable solidario el empresario principal.

LPRL, art 24.

LPRL art. 42.2.

Derechos de los trabajadores/as

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

LPRL arts. 3 y 28.

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

Información: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores.

LPRL art. 18.1.

LPRL art. 41.2.

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

LPRL art. 19.

Obligaciones de los empresarios



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



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



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



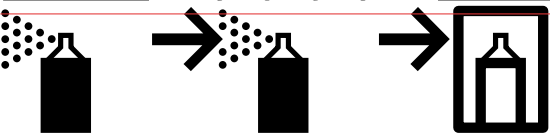
La evaluación periódica de los riesgos y la investigación de los problemas de salud.



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



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

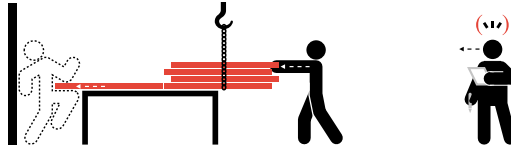


La provisión de Servicios de Prevención multidisciplinarios y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

Derechos de los trabajadores



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



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



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



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



Participar a través de los delegados 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.

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

LPRL art.18.2

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

LPRL arts. 14 y 18.

LPRL arts. 33 y 34.

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

LPRL art. 22.

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

LPRL art. 40.1.

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

LPRL arts. 21.2 y 21.4.

¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?

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

1. ¿Se han elegido los Delegados/as de Prevención? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los trabajadores/as en materia de prevención?)
2. ¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los Delegados/as de Prevención?)
3. ¿Dispone la empresa de recursos humanos propios o ajenos con funciones específicas en materia de prevención?
4. ¿Se ha realizado la evaluación inicial de riesgos?

5. ¿Se ha tenido en cuenta la participación de los Delegados/as de Prevención y/o los trabajadores/as en la evaluación de riesgos?
6. ¿Hay un Plan de Prevención en la empresa?
7. ¿Se revisa periódicamente dicho plan?
8. ¿Se ha informado a los trabajadores/as de los riesgos de sus tareas o puestos de trabajo?
9. ¿Se ha impartido formación en materia de prevención a todos los niveles: directivos, delegados y trabajadores?
10. ¿Hay un sistema de vigilancia de la salud adaptado a los riesgos?

Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente

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

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

LPRL, art. 4.4.

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

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

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

LPRL, art. 21.

Este derecho puede ejercerse de tres formas:

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

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

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

LPRL, art. 48.7.

Responsabilidades y sanciones

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

1. Código Penal:

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

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

- Muerte y lesiones ocurridas por imprudencia o negligencias del empresario. Según el grado de negligencia, la conducta se califica como delito o falta.

- Inobservancia grave de normas de prevención de riesgos laborales con peligro para la vida o la integridad física de los trabajadores/as. En este caso se puede condenar al empresario aunque no se haya producido el daño, por el mero hecho de haber creado y aceptado una situación de peligro.

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

2. Código Civil:

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

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

3. Ley General de la Seguridad Social:

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

LGSS art. 123.

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

4. Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

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

LPRL, capítulo VII.

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

- Infracciones leves: hasta 250.000 pesetas.
- Infracciones graves: hasta 5.000.000 pesetas.
- Infracciones muy graves: hasta 100.000.000 pesetas.

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

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

TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

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

- Tipificación con independencia de las consecuencias para la salud o de la gravedad del riesgo
- Tipificación en función de la gravedad del daño o del riesgo que se derive del incumplimiento

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

¿Qué es un Delegado de Prevención?

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

LPRL arts. 35.1.

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

LPRL art. 36.1.

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

LPRL arts. 33 y 34.

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

LPRL art. 35.2

Tareas y recursos

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

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

LPRL art. 36

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

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

LPRL art. 37;
ET art. 68

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

LPRL art. 37.2

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

LPRL art. 37.1.
ET art. 68.e.

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

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

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

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

LPRL arts. 38.2, 39.3

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

LPRL arts. 47.11y
47.12.

Derechos de los Delegados/as de Prevención

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

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

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

LPRL, art.36.2.b.

LPRL, art. 28.5.
RD 216/1999, ETT.

LPRL art. 39.2.d.
RSP art. 20.2

LPRL art. 40.3
LPRL art. 43.2.

■ **Asesoramiento:** Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores/as y sus representantes por lo que los Delegados/as de Prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.

LPRL art. 31.2.

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

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

- Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización del sistema y planes de prevención.
- Modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva.

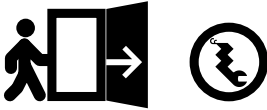
Delegados de Prevención: derechos sindicales



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



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



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



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



Derecho de inspección de los lugares de trabajo.



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



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



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



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



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

- Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas
- Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- Designación de trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- Procedimientos de información a los trabajadores/as.
- Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

LPRL art. 36.3.

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

LPRL art. 22.1 párrafo 2º.

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

LPRL art. 36.2.f.
LPRL art. 36.4.

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

LPRL art. 39.3.

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

LPRL art. 40.1

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

LPRL arts. 36.2.g y 21.3.

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

LPRL art. 36.1.

Delegados/as de Prevención sectoriales

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

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

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

LPRL, art. 35.4.

Por ello, y aunque en la ley no se contempla la figura del Delegado/a de Prevención sectorial o territorial, es posible negociar su creación en los convenios sectoriales o de ámbito geográfico limitado. La fórmula más viable parece ser la de crear una Comisión de seguimiento del convenio con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales orientada especialmente a las PYMEs. Esto posibilita que los representantes sindicales en estas Comisiones puedan actuar de hecho como Delegados/as de Prevención sectoriales para el ámbito de aplicación del convenio, es decir que pueden extender su actuación a todas las empresas del sector de actividad o del conjunto del territorio abarcados. De este modo se consigue que los trabajadores de las empresas en las que no se han podido realizar elecciones sindicales accedan a un mayor nivel de tutela.

Ejemplo de este tipo de acuerdos es el Convenio de la Construcción de Asturias, en el que se recoge una comisión de cuatro personas designadas de forma paritaria por la patronal y los sindicatos para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las más de dos mil empresas de la construcción de esta comunidad autónoma.

La existencia de acuerdos sectoriales en convenio colectivo es preceptiva, además, para acceder a proyectos subvencionados por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Deber de sigilo profesional

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

LPRL, art. 37.3.

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

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

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

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

LPRL art. 36.1.
LPRL arts. 37.3 y
37.4.

Sobre las responsabilidades del Delegado/a de Prevención

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

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

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

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

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

En ambos casos, si la actuación del Delegado/a de Prevención ha oca-

sionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

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

Actuación del Delegado/a de Prevención ante un accidente de trabajo

El Delegado/a de Prevención debe prestar una atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en su empresa. También debe estar atento a aquellos incidentes que, aunque no produzcan lesiones, señalan la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede materializarse dañando la salud de algún trabajador.

La actuación del Delegado/a de Prevención en esos supuestos puede sintetizarse en los pasos que ilustramos a continuación:

- 1. Conocimiento del accidente.** Una vez ocurra el accidente, el empresario tiene la obligación de informar al Delegado de Prevención del mismo. En el caso de los incidentes (sin daños personales) puede llegar a ser difícil conocerlos, debido a que normalmente ni siquiera la empresa los tiene en cuenta, y son estos incidentes los que nos van a llevar gran número de veces a evitar los futuros accidentes. Una propuesta para controlar estos incidentes es crear unos canales de comunicación en la empresa mediante notas comunicativas con una breve descripción al Delegado de Prevención de los encargados de cada departamento o taller.
- 2. Investigación.** La investigación del accidente corresponde a los técnicos de prevención de la empresa, y el Delegado de Prevención tiene derecho a conocer dicha investigación. También puede personarse en el lugar de los hechos y realizar él mismo una pequeña investigación, mediante entrevistas con el propio accidentado y sus compañeros. Es conveniente realizar esta investigación cuanto antes, con el fin de que no se nos pueda escapar ningún detalle.

LPRL, art. 36.2.b.

3. Registro. El Delegado de Prevención debe tener archivada toda la documentación relativa a los accidentes de trabajo que se han producido en la empresa. Esta documentación tiene un gran valor y utilidad a la hora de realizar el seguimiento de los mismos, estudios de los tipos de accidentes más frecuentes, propuestas al empresario para la mejora de la seguridad en la empresa, etc.

4. Propuesta de medidas. Una vez realizada la investigación del accidente y conocidas las causas del mismo el Delegado de Prevención puede proponer al empresario la adopción de medidas que eviten futuros accidentes. No obstante, es conveniente que contacte con el Sindicato para contrastar las medidas que se van a proponer.

5. Seguimiento del accidentado. El delegado de prevención debe prestar su apoyo al trabajador accidentado hasta que se encuentre en condiciones adecuadas para realizar su trabajo. Hay que tener en cuenta que el trabajador está pasando por una situación no deseada de necesidad y se puede encontrar desamparado en numerosas cuestiones que le pueden surgir durante su periodo de baja: una posible alta 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 en las prestaciones por falta de medidas de seguridad, etc. Para cualquier duda en estas cuestiones ponte en contacto con los servicios jurídicos del sindicato.

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

En los casos en los que el accidente sea grave o mortal, además:

- Ha de paralizarse de inmediato 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 de inmediato 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 la acción popular o par-

ricular para asegurar la depuración de responsabilidades y obtener la debida compensación por daños.

Guía de autoevaluación

Relación con los trabajadores/as

- ¿Saben los trabajadores/as que eres Delegado/a de Prevención?
- ¿Informas regularmente a los trabajadores/as de tus actuaciones?
- ¿Transmites informaciones a los trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos?
- ¿Recoges los puntos de vista de los trabajadores/as sobre los problemas de salud y seguridad?
- ¿Te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as temporales?
- ¿Promueves y/o participas en la organización de la formación preventiva a los trabajadores/as?

Investigación y control de las condiciones de trabajo

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

Participación

- ¿Realizas propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo?
- ¿Solicitas justificación a la empresa cuando responde negativamente a tus propuestas?
- ¿Denuncias los incumplimientos empresariales ante la Inspección de Trabajo?
- ¿Participas activamente en la evaluación de riesgos y en la elaboración del plan de prevención?
- ¿Controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican?

- ¿Exiges ser consultado sistemáticamente por la empresa sobre cualquier tema relacionado con salud laboral?

Coordinación

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

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

¿Qué son y para qué sirven?

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

LPRL art. 38.

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

LPRL art. 38.2.

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

LPRL art. 38.3.

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

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

Funciones y facultades

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

LPRL art. 39.

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

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

LPRL art. 38.2.

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

LPRL art 39.4

¿Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud?

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

LPRL art. 38.

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

LPRL art. 38.2.

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

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

RSP art. 1.

LPRL art. 31.2.

Hacer funcionar el Comité

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

LPRL art. 38.3.

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

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

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

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

Por acuerdo entre las partes, el Comité puede ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa. En la medida de lo posible, los Delegados/as de Prevención deben proponer iniciativas en ese sentido.

ESTRATEGIAS SINDICALES

La acción sindical en salud laboral

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

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

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

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir. Estos son los tres ejes de la acción sindical en salud laboral:

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

Participación en salud laboral

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

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

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

LPRL arts. 33 y 34.
LPRL art. 38.

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

- **Participar es tener algo que decir:** Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de criterios técnicos o de normas reglamentarias, el papel de los trabajadores/as se reducirá a contemplar cómo el experto aplica estos criterios, cómo el empresario cumple las recomendaciones técnicas o cómo el inspector de Trabajo hace cumplir la ley. Sólo serán espectadores de una función en la que los protagonistas son otros. No aportan nada. Simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás. Sin embargo, los trabajadores/as son los que más tienen que decir sobre su salud y sus condiciones de trabajo.
- **Participar es poder disentir:** Defender un punto de vista propio es lo que da sentido a la participación sindical. El objetivo no puede ser otro que hacer visible la propia experiencia de los trabajadores/as, su percepción subjetiva de bienestar o malestar. Hacer patente que los problemas existen aunque no los contemplen las leyes o no los puedan cuantificar los técnicos. Esta es la aportación sindical genuina: conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los ries-

gos, 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 crearse la participación y que se tomen en consideración las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo. La cultura jerárquica de la empresa y las actitudes prepotentes de los técnicos dificultan objetivamente la participación.
- **Participar es ya hacer prevención:** El riesgo laboral es inadmisiblemente porque es un riesgo impuesto contra la voluntad del trabajador/a. Por contra, la construcción colectiva de la salud laboral pasa por aumentar el control sobre las propias condiciones de trabajo. Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Esto es ya una medida de salud pero, además, es lo que hace posible un segundo paso: pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores/as para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas es el verdadero sentido preventivo de la participación.

Sin información es imposible participar

Los derechos de información son una condición esencial de participación. Sin ellos, la participación no tiene sentido o, lo que es peor, corre el riesgo de degenerar en manipulación. Para poder cumplir sus funciones, los Delegados/as de Prevención deben tener acceso a una información veraz y completa sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. En general deben conocer los riesgos del conjunto de la empresa y los que afecten a cada tarea o puesto de trabajo, así como las correspondientes medidas de prevención aplicables. Específicamente, tienen reconocidos los siguientes derechos:

LPRL art. 18.1.

- a) Acceder, sin ningún tipo de restricción, a la documentación que la empresa tiene la obligación de elaborar y conservar sobre:
- evaluación de riesgos
 - planes de prevención
 - controles periódicos de condiciones de trabajo
 - medidas de protección y prevención que deban adoptarse
 - relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día de trabajo.
- LPRL arts. 23.1 y 36.2.b
RSP arts. 1.2.
- b) Conocer, de forma anónima, los informes estadísticos y las conclusiones de los exámenes médicos y, en general, de los controles del estado de salud de los trabajadores/as y ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.
- LPRL arts. 22 y 23.
LPRL art. 36.2.b.
- c) Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención así como todos los documentos e informes que éstos emitan sobre condiciones de trabajo .
- LPRL art. 39.2.
- d) Conocer los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación.
- LPRL arts. 18 y 20.
- e) Recibir una adecuada información técnica sobre los riesgos de sustancias químicas y maquinaria o equipos que debe ser facilitada por los proveedores, así como toda la información de que disponga el empresario relacionada con salud y seguridad.
- LPRL art. 41; convenio 155 OIT art. 12.
LPRL art. 36.2.d.
- f) Ser informados por la Inspección de Trabajo de cualquier intervención que ésta realice y de sus resultados.
- LPRL art. 40.
- g) Recoger informaciones mediante observación directa o en comunicación con los trabajadores/as.
- LPRL art. 36.2.e.
- h) Ser informados de la adscripción de trabajadores/as provenientes de empresas de trabajo temporal (en su calidad de representantes de los trabajadores/as).
- LPRL art. 28.5.
- i) Asesorarse y consultar con técnicos o expertos independientes de la empresa.
- Convenio 155 OIT, art. 19.e.

Todo ello debe servir para que el Delegado/a de Prevención sea capaz de identificar los posibles riesgos, de estimar su importancia o grado de

prioridad, de decidir cuáles deben ser abordados y cómo, de proponer alternativas de prevención y de evaluar la eficacia de las mismas.

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

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

Trabajar con método

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

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

Intervención sindical: Algo más que denunciar y reclamar



■ Identificar riesgos:

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



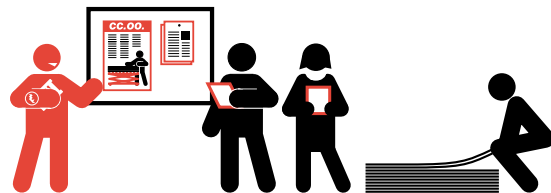
■ Evaluar toda la importancia de los problemas:

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



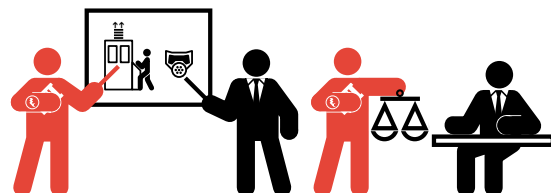
■ Contrastar opiniones con las otras partes:

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



■ Informar a los trabajadores/as:

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



■ Proponer soluciones:

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

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

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

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

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

1. Definir el problema:

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

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

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

2. Hablar con los afectados/as:

¿Quién mejor que los propios trabajadores/as para expresar sus propios problemas? Ellos conocen el problema de primera mano y sería absurdo

dar un sólo paso sin tener en cuenta sus opiniones y la información que pueden facilitarnos. Por otra parte, tienen todo el derecho a hablar en primera persona sobre lo que les ocurre y a asegurarse de que sus puntos de vista sobre el problema que sufren se tienen en cuenta.

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

3. Recopilar información:

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

LPRL, art 36.2 y 41

También debemos recopilar aquellas informaciones legales o técnicas relacionadas con el problema o solicitar el asesoramiento necesario al sindicato o a los técnicos de la Administración, la Mutua o del Servicio de Prevención.

4. Inspeccionar el lugar de trabajo:

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

LPRL art. 36.2.e.
ET art. 19.
Convenio 155 OIT
art. 19.e.

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

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

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

5. Implicar a los trabajadores/as:

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

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

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

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

6. Hacer propuestas:

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

LPRL, art 36.2.f.

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

LPRL, art 36.2.f.

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

LPRL, art. 36.4.

LPRL, art. 39.1.b.

7. Negociar mejoras:

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

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

LPRL, art 40.1.

8. Hacer seguimiento:

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

trando adecuadamente los resultados, permite un seguimiento de la situación hasta la comprobación definitiva de la eficacia de las soluciones adoptadas.

Una propuesta operativa de participación: evaluación de riesgos y plan de prevención

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

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

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

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

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

1. Solicitar del empresario la **información básica** necesaria para identificar situaciones de riesgo en las distintas secciones o puestos de trabajo tanto sobre el proceso técnico-productivo (p.e. hojas de seguridad de productos) como sobre el estado de salud de los trabajadores (p.e. índices de siniestralidad o causas de absentismo). Con estas

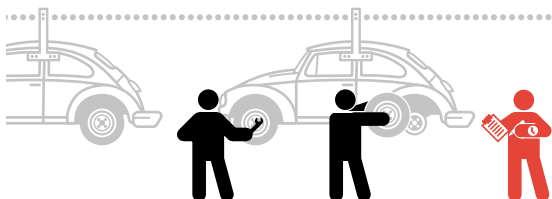
Participación sindical en la evaluación de riesgos

Actuaciones del Delegado/a de

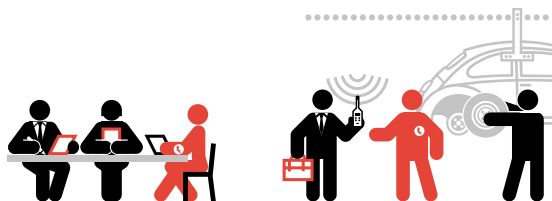
▼ Prevención



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



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



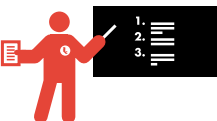
5. **Negocia** con la empresa o con el Comité de Seguridad y Salud.
 - Lista de riesgos a evaluar.
 - Procedimientos de evaluación.
6. **Acompaña** a los técnicos en la evaluación.



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



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



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

informaciones y conociendo el proceso de trabajo podemos hacernos una primera idea de qué problemas pueden existir.

2. Contrastar esta información con el **punto de vista de los trabajadores/as**. Esto podemos hacerlo de diversas formas: individualmente mediante cuestionarios o en grupos mediante un debate colectivo. Al final de este capítulo hay un modelo de encuesta que puede ser útil para recoger la opinión de los trabajadores/as. A veces, es difícil conseguir que participen y hay que llevar a cabo acciones previas de sensibilización. Otras veces sólo unas pocas personas dispuestas a participar, por lo que deberemos apoyarnos en ellas para animar al resto.
3. Recopilar las informaciones suministradas por la empresa y las obtenidas de los trabajadores/as, contrastarlas y realizar **visitas de observación** a las diferentes secciones o puestos de trabajo con el fin de comprobar la situación sobre el terreno, ampliar nuestro conocimiento de los problemas y recoger con más detalle las opiniones de los trabajadores/as. Como ya hemos dicho, estas visitas deben planificarse cuidadosamente.
4. Con toda la información recogida, estamos en condiciones de elaborar una **lista sindical de problemas** distinguiendo fundamentalmente aquellos que pueden solucionarse inmediatamente de los que para su solución se requiere una evaluación de riesgos. Es decir, el Delegado/a de Prevención, utilizando sus propias competencias y, si es necesario, incluso adelantándose a la decisión de la empresa de iniciar la evaluación de riesgos, puede realizar de manera autónoma lo que la ley llama «determinación de elementos peligrosos y la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos» y está en condiciones de cumplir la primera condición de participación: «tiene algo que decir».
5. En el marco del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, en negociación directa con la empresa, el Delegado/a de Prevención está en condiciones de iniciar los **procedimientos de consulta y participación** previstos en la normativa mediante una doble negociación:
 - a) proponer soluciones directamente para eliminar a aquellos problemas suficientemente conocidos;

RSP art. 5.1

- b) consensuar qué problemas deben ser evaluados, mediante qué procedimientos y con qué criterios.
6. Cuando la aplicación de los procedimientos de evaluación consensuados requiera mediciones u otros procedimientos técnicos, el Delegado/a de Prevención debe hacer valer su derecho a estar presente y **acompañar al personal técnico** durante las mismas con el fin de verificar que se realizan de manera adecuada.
 7. Los resultados de las evaluaciones deben ser **estudiados y analizados** por el Delegado/a de Prevención, contrastándolos con los puntos de vista de los trabajadores/as y con las propias informaciones. A veces es necesario acudir al sindicato para asesorarse sobre la correcta interpretación de los informes técnicos. También pueden solicitarse aclaraciones a los propios técnicos que han intervenido. Si no se está de acuerdo con los resultados debe manifestarse a la empresa y, en su caso, discutirse en el Comité de Seguridad y Salud.
 8. Una vez evaluados los riesgos, llega el momento de **proponer soluciones**. Conviene consultar las propuestas de solución con los propios interesados y discutir las estrategias con el resto de representantes de los trabajadores/as. Si la solución de algún problema requiere una investigación con mayor profundidad, debe proponerse una evaluación detallada del mismo.
 9. Con las propuestas elaboradas se debe abrir una nueva negociación con la empresa para acordar un **plan de prevención** en el que se contemplan las prioridades de actuación, los plazos de ejecución y los objetivos que se pretenden conseguir.
 10. Una vez formulado el plan de prevención, el Delegado/a de Prevención debe recuperar su autonomía para el **control y seguimiento** del mismo. Para ello podemos utilizar los mismos procedimientos descritos en los apartados 1, 2 y 3 de esta propuesta, con el fin de hacer una triple comprobación: que el plan se está ejecutando, que los objetivos se están alcanzando y que los trabajadores/as están satisfechos. Si esto no es así, hay que volver a plantear la evaluación y repetir los mismos pasos descritos.

Denunciar incumplimientos

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

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

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

A veces no hay una legislación específica referida al problema concreto que nos ocupa. Esto no debe desanimarnos ni mucho menos llevarnos a abandonar la denuncia. Afortunadamente, la Ley de Prevención de Riesgos 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 ésta no se cumple desde el momento que existe una exposición no controlada a riesgos o un daño a la salud de los trabajadores/as. Y en estos casos cabe por tanto una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

LPRL art. 14.2

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

- Ponerse en contacto con el inspector.
- Estar presentes el día de la visita.

- Verificar que en el momento de la visita las condiciones de trabajo son las habituales en la empresa.
- Insistir hasta que el inspector dicte efectivamente una resolución o el problema se resuelva.
- Si la resolución es insatisfactoria, recurrirla.

Cuestionario sobre riesgos y daños

Identificación subjetiva de problemas de salud laboral

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN:

FECHA:

La información recogida en este cuestionario se refiere a:

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

Utilización del cuestionario

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

Datos de la persona encuestada

Sexo: Edad:

Antigüedad en la empresa: en la sección: en el puesto de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Sindicalismo, salud laboral y medio ambiente

En la segunda mitad del siglo XX las actividades industriales, agrícolas, el transporte y algunos sectores de servicios han generado miles de sustancias químicas que utilizadas a gran escala han envenenado el ambiente y atentan doblemente contra la salud de los trabajadores/as: en el lugar de trabajo y en el medio donde viven. Esta diseminación de tóxicos corre pareja al consumo masivo, al agotamiento de los recursos naturales y a la consiguiente incapacidad del planeta para absorber los residuos y producir nuevos recursos.

Urge una profunda reorientación de la producción y el consumo hacia un modelo de desarrollo basado en el respeto a los seres humanos y al medio ambiente, de manera que quede garantizado solidariamente no sólo el presente sino también el futuro de las generaciones que nos han de suceder.

Cuando los trabajadores/as han exigido mejoras ambientales se han encontrado, a veces, con la amenaza de cierre de la empresa o de reducciones salariales. Por ello persisten ideas que identifican, equivocadamente, políticas de calidad ambiental con riesgo de pérdida de puestos de trabajo. Nada más lejos de la realidad.

En la Unión Europea y en el resto de países desarrollados se está produciendo una clara tendencia hacia la prevención de la contaminación y el aumento de la eficacia de los procesos productivos. Se promueve el ahorro de las materias primas, energía y agua, así como la eliminación de ciertos productos tóxicos o su sustitución por otros menos dañinos y la minimización de los residuos. Se busca conseguir productos de calidad desde un punto de vista ambiental.

Las organizaciones sociales y los propios ciudadanos/as son cada vez más exigentes con los productos que consumen. Los productos respetuosos con el ambiente producen una mayor satisfacción en los consu-

midores, con lo que la forma de producir conocida como «producción limpia» se ha convertido en un poderoso instrumento de competencia por el mercado.

El respeto por el medio ambiente, por tanto, no sólo no es contradictorio con el empleo sino que cada vez es más estrecha la relación entre producción limpia y viabilidad de las empresas. Podemos decir, pues, que la producción limpia se está convirtiendo en un factor de estabilidad de los puestos de trabajo.

Un terreno propicio para el Delegado/a de Prevención

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

Una parte sustancial de estos factores de riesgo extralaborales tiene su origen en el deterioro del medio ambiente provocado por las actividades productivas. El Delegado/a de Prevención que asume un papel de defensa de la salud de los trabajadores/as no puede ignorar esta realidad.

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

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

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

vención de riesgos laborales tienen muchos puntos en común con la forma de abordar los problemas medioambientales.

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

En el momento actual en que las empresas comienzan a adoptar políticas de protección del medio ambiente que van más allá de cumplir esta o aquella ley, los Delegados/as de Prevención pueden aprovechar la experiencia acumulada en salud laboral para intervenir y participar en la política medioambiental de la empresa.

Una política que tenga como objetivo la producción limpia debería estar guiada por principios como los siguientes:

- Hacer uso de las energías menos contaminantes y mejorar la eficiencia energética de las instalaciones.
- Utilizar materiales reciclables y reciclar los residuos.
- Utilizar productos y procesos de menor impacto medioambiental.
- Minimizar los residuos en todas las actividades.
- Cumplir la legislación.

Producción limpia significa analizar los productos, servicios y cada una de las etapas que configuran el proceso de producción desde una perspectiva medioambiental con la finalidad de incrementar la eficacia del pro-

ceso y reducir los riesgos para las personas y el medio ambiente, y también los costes.

La producción limpia no ha de interpretarse como un estadio final sino como un camino, una vía, una acción permanente, responsable y continuada para que los sistemas productivos sean cada vez más sostenibles y menos agresivos con los sistemas naturales que soportan la vida sobre el planeta. Por eso, el objetivo de la empresa, en beneficio propio y de la sociedad, debería ser conseguir en cada momento una producción tan limpia y sostenible como sea posible.

Los beneficios inmediatos de la producción limpia para las empresas se traducen en:

- Reducción del consumo y coste de las materias primas.
- Reducción de la cantidad de residuos generados.
- Eliminación de los vertidos y emisiones.
- Disminución de los costes del tratamiento de los residuos.
- Reducción global de la contaminación.
- Mejora de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud.
- Evita las sanciones legales.
- Mejora de la calidad del producto y de la eficiencia del proceso.
- Mejora de la imagen de la empresa y de sus productos.
- Mejora de la competitividad en el mercado.

¿Qué pueden hacer los Delegados/as de Prevención?

Aunque existe una amplia legislación medioambiental, también es cierto que hay una notable indefinición respecto a los derechos de participación de los trabajadores/as y sus representantes en el seno de la empresa.

Después de las experiencias acumuladas durante los últimos años en muchos países de la Unión Europea y en algunas comunidades autónomas comienza a ser posible la introducción de aspectos medioambientales en el ámbito laboral.

El orden de prioridades de la acción sindical en la empresa tanto en materia de salud laboral como de medio ambiente es exactamente el mismo: en primer lugar prevención, en segundo lugar reducción del riesgo y, por último, el control. Esta jerarquía concuerda con numerosas políticas medioambientales, como es el caso de los residuos: «Esta ley tiene por objeto prevenir la producción de residuos, establecer el régimen jurídico de su producción y gestión y fomentar, por este orden, su reducción, su reutilización, reciclado y otras formas de valorización, así como regular los suelos contaminados, con la finalidad de proteger el medio ambiente y la salud de las personas».

Ley 10/98 de
Residuos

Los pasos a seguir para desarrollar una acción sindical en la empresa en materia de medio ambiente encajan también en la metodología de intervención en salud laboral: identificar los riesgos ambientales y definir en base a ellos una línea de actuación y negociación.

1. *Identificación de los riesgos ambientales*: el primer paso para cualquier iniciativa de actuación es la identificación de riesgos en cada fase de la producción y la evaluación de la situación ambiental de la empresa. Si la empresa ha adoptado algún sistema de gestión ambiental, o lo va a adoptar, es en este procedimiento donde hay que integrar la identificación y evaluación de los riesgos ambientales. Si no es así, se trataría de complementar la evaluación de riesgos laborales con la identificación de los riesgos ambientales, siempre buscando el acuerdo con la empresa. En cualquier caso hay que repasar los riesgos ambientales presentes en el conjunto de la actividad de la empresa desde la utilización y almacenamiento de las materias primas hasta la generación de residuos, vertidos y emisiones, así como los relacionados con las instalaciones, los procesos de producción, las formas de gestión y los propios productos o servicios objeto de la actividad de la empresa.
2. *Líneas de actuación*: una vez conocidos los riesgos ambientales es cuando se puede planificar la forma de intervención. Existen varias posibilidades de actuación: sobre el proceso productivo, sobre el producto final, sobre la gestión de la empresa o sobre todos al mismo

tiempo. Todo dependerá de la gravedad o importancia del riesgo, de la situación de cumplimiento o incumplimiento de la legislación ambiental o laboral y de la disposición de la empresa para integrar las cuestiones ambientales en su gestión.

3. *Negociar por el medio ambiente*: es cierto que hay una notable indefinición respecto a los derechos de participación de los trabajadores/as y sus representantes en el seno de la empresa en relación con esta materia. Esta participación será más accesible si se va introduciendo como derecho en la negociación colectiva, introduciendo en los convenios cláusulas que comprometan a las empresas a iniciar actuaciones favorables al medio ambiente y que promuevan y garanticen la participación de los trabajadores/as. En cualquier caso, es conveniente buscar espacios de negociación y una de las posibilidades es aprovechar los mecanismos de participación en salud laboral para plantear cuestiones medioambientales. En empresas con algún sistema de gestión ambiental, se trata de integrar esa participación con arreglo a las características del sistema adoptado.

Información y transparencia

También aquí el instrumento primordial para la participación sindical tanto en la identificación de los riesgos ambientales como en la planificación de líneas de actuación es la información.

Los derechos de información de los Delegados/as de Prevención son muy claros en materia de riesgos laborales, mientras que en el terreno del medio ambiente nos encontramos con una base legal más dispersa. No obstante, existe normativa que puede servir de base para aplicar y extender a temas medioambientales los derechos de información reconocidos en otros ámbitos.

Así ocurre con la legislación sobre prevención de riesgos laborales. Mucha de la información necesaria para la intervención sindical en medio ambiente puede ser obtenida a partir de los derechos reconocidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y más concretamente de las posibilidades de participación en la evaluación de riesgos. La información obtenida en base a algunas reglamentaciones específicas derivadas de la ley puede ser útil igualmente en el terreno medioambiental. Es el caso, por ejemplo, de la normativa sobre agentes cancerígenos o riesgos biológicos.

LPRL 36.2.b; 41.2
RSP 3.2; 5.1

R.D. 665/97 art. 11;
RD 664/97 art. 12

Ejemplos de medidas de intervención ambiental en la empresa

▼ Ejemplos

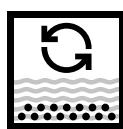
■ Mejoras en el proceso



■ Sustitución de materiales

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

■ Modificación de la unidad de producción



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

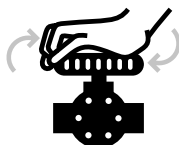
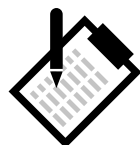
■ Gestión



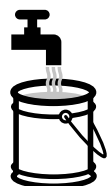
■ Modernización de la unidad de producción

■ Manual de buenas prácticas

- Instalar termostatos automáticos para mantener la temperatura óptima de los procesos.
- Instalar dosificadores automáticos para cuantificar correctamente los flujos.
- Utilizar aplicadores (boquillas, brochas, etc.) de alta eficacia.
- Control de los inventarios o seguimiento de materiales.
- Tareas de mantenimiento generales: apretar grifos, válvulas, etc.
- Segregación en origen de flujos de residuos.
- Planificar la producción para minimizar la limpieza de equipos (p. e. mezclar partidas claras antes que oscuras).



■ Producto



■ Reformulación del producto

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

Cabe exigir también información medioambiental a la empresa haciendo uso de los derechos generales que tienen reconocidos los Comités de Empresa en el terreno de la situación de la producción, balances y cuentas de resultados o estudios sobre medio ambiente laboral.

Estatuto de los
Trabajadores art.
64.1; 64.3; 64.8

Por otra parte, existen normas que reconocen derechos de información generales al conjunto de la ciudadanía y que, por tanto, pueden ser utilizadas por los representantes sindicales y Delegados/as de Prevención. Por ejemplo, todos los ciudadanos/as tienen derecho a acceder a la información sobre medio ambiente de que dispongan las administraciones públicas.

Ley 38/95 sobre
acceso a la
información en
medio ambiente

Por último, no debemos olvidar las potencialidades de la negociación colectiva en este terreno. Por ejemplo, cláusulas que garanticen una información periódica a los representantes de los trabajadores/as sobre las actuaciones empresariales que puedan afectar al medio ambiente (emisiones, vertidos, sistemas de depuración, tratamiento de residuos, etc.) o compromiso empresarial de información al público sobre los riesgos ambientales de la producción siguiendo las recomendaciones europeas.

Sistemas de Gestión Medioambiental

La implantación en las empresas de políticas tendentes hacia la producción limpia supone la adopción de compromisos concretos que pueden abarcar desde la puesta en marcha de un *Manual de Buenas Prácticas* hasta la adopción de un *Sistema de Gestión Medioambiental* de acuerdo con los mecanismos de certificación actualmente existentes: la norma internacional asumida como norma europea ISO 14001 o el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambiental conocido con las siglas EMAS.

Reglamento 1836/93
CEE

Ambos sistemas promueven la mejora continua de los resultados ecológicos de las empresas por medio de:

- a) el establecimiento y aplicación por las empresas de políticas, programas, objetivos y metas concretos y evaluables;
- b) la evaluación sistemática, objetiva y periódica de los resultados mediante auditorías ;
- c) la información pública del comportamiento medioambiental.

De manera complementaria, existen otras normas estatales y europeas que pueden mejorar el comportamiento ambiental de la empresa como la *Etiqueta Ecológica* o el *Análisis del Ciclo de Vida*.

La inscripción en el EMAS por parte de la Comisión Europea sólo será posible para empresas cuyo sistema de gestión cumpla previamente con la norma ISO 14001 e incorpore, además, mayores exigencias en relación a la mejora continua del rendimiento ecológico de la empresa, la transparencia, accesibilidad y exactitud de la información medioambiental que suministra y a la participación de los trabajadores/as en el mismo. Es deseable y necesario que las empresas satisfagan los requisitos EMAS para garantizar un compromiso suficiente con la protección ambiental.

La participación de los trabajadores/as en el sistema EMAS está reconocida en los siguientes términos: *«los responsables de los centros registrados garantizarán la participación de los trabajadores, a través de sus órganos de representación, en la puesta en marcha y aplicación de las políticas, programas y sistemas de gestión medioambientales. Asimismo, ... distribuirán la declaración medioambiental validada a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa».*

RD 85/96 sobre aplicación del Reglamento del Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales Art. 7

Desde el punto de vista de la acción sindical, hay que tener en cuenta que un sistema de gestión medioambiental no siempre garantiza una política ambiental responsable, sin embargo, permite que la problemática ambiental se integre en la gestión de la empresa y favorezca la adopción de medidas positivas y la actuación sindical en el proceso.

Las iniciativas sindicales en este terreno deben partir de una apreciación autónoma de la problemática ambiental de la empresa (ver cuestionario adjunto). En base a ello, podemos definir nuestras propias propuestas en los distintos ámbitos relacionados con el medio ambiente (procesos productivos, seguridad industrial, formación e información, etc.) siempre teniendo en cuenta la situación de partida de la empresa.

Guía de control sindical

Como elemento de referencia orientativa detallamos una serie de apartados que pueden facilitar una primera aproximación del Delegado/a de Prevención a la situación medioambiental de la empresa.

Ahorro energético

- ¿Se tienen en cuenta criterios de ahorro y eficiencia energética al diseñar edificios e instalaciones o al modificar el proceso productivo?
- ¿Se despilfarra energía? ¿Podría evitarse?
- ¿Se promueve el ahorro energético? ¿Se utilizan fuentes energéticas menos contaminantes como la cogeneración?
- ¿Se utilizan energías renovables (solar térmica para calentar agua, fotovoltaica, biomasa, etc.)?
- ¿Se podría mejorar el ahorro energético en los sistemas de iluminación, desconexión de equipos cuando no se utilicen, etc.?

Transporte

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

Gestión de residuos, emisiones o vertidos

- ¿Conoce el empresario la legislación sobre residuos, emisiones o vertidos?
- ¿Se tratan los residuos, emisiones o vertidos de acuerdo a la normativa vigente?
- ¿Existe en la empresa alguna estrategia de reducción de los residuos, emisiones o vertidos? ¿Se intenta minimizar los residuos, emisiones o vertidos en origen?

- ¿Hay en la empresa alguna persona responsable de la gestión de residuos, emisiones o vertidos?
- ¿Se ha considerado por parte de la empresa modificar los procesos productivos con el objetivo de reducir los residuos, emisiones o vertidos?

Reciclaje

- ¿Existe en la empresa algún programa o actividad de reciclado de productos?
- ¿Se tiene un inventario de los residuos reciclables y no reciclables?
¿Se separan según este criterio?
- ¿Se realiza una recogida selectiva de los residuos?
- ¿Se utilizan en la empresa materiales reciclados?
- ¿En las oficinas se recoge y almacena el papel utilizado de forma separada?
- ¿Se reciclan los aceites utilizados en el proceso productivo?
- ¿Las fotocopiadoras utilizan papel reciclado?
- ¿Los tonner de fotocopiadoras e impresoras una vez agotados se separan y devuelven al distribuidor?

Productos tóxicos y peligrosos

- ¿Tiene el empresario información sobre la toxicidad de las sustancias que se usan y de los residuos que se generan en la empresa?
- ¿La pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras?
- ¿Las medidas para evitar la exposición de trabajadores/as a riesgos tóxicos generan contaminación en el exterior de la empresa?
- ¿Cumple el empresario la legislación vigente relativa a almacenaje, transporte y gestión de residuos tóxicos?

- ¿Dispone la empresa de los servicios de un Gestor Autorizado de Residuos?
- ¿Realiza una declaración anual de los residuos generados (cantidad/volumen, tipo de residuo, tratamiento, etc.)?
- ¿Se ha planteado la sustitución de productos o procesos tóxicos por otros menos o nada tóxicos?
- ¿Existen planes de emergencia en caso de fuga, derrame, etc.?

Formación e información

- ¿Proporciona el empresario información relativa a la política medioambiental de la empresa?
- ¿Se exigen garantías medioambientales a los suministradores?
- ¿Se organizan cursos de formación sobre temas medioambientales?
- ¿Se consulta a los representantes sindicales en materia de protección del medio ambiente interno y/o externo?
- ¿Reciben los trabajadores/as información en relación a los riesgos de los productos utilizados normalmente en la empresa?
- ¿Mantiene la empresa una política de información al consumidor?
- ¿Utiliza la empresa como instrumento de marketing alguna acción favorable hacia el medio ambiente que realice o haya realizado?

LEGISLACION MEDIOAMBIENTAL

■ Atmósfera

- Ley 38/1972, de 22 de diciembre, de protección del ambiente atmosférico.
- Orden de 18 octubre de 1976, sobre prevención y corrección de la contaminación atmosférica de origen industrial. BOE 03–12–76.
- Decreto 833/1975, de 6 de febrero, por el que se desarrolla la anterior ley. BOE 22–04–75. Modificado por Real Decreto 717/1987, de 20–05–87.
- Real Decreto 1800/1995, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 646/1991, de 22 de abril, por el que se establecen nuevas normas sobre limitación a las emisiones a la atmósfera de determinados agentes contaminantes procedentes de grandes instalaciones de combustión y se fijan las condiciones para el control de los límites de emisión de SO₂ en la actividad del refino de petróleo.

■ Aguas

- Ley 29/1985 de Aguas, de 2 de agosto. BOE 08–08–85. Modificada por la Ley 46/1999, de 13 de diciembre. BOE 14–12–99.
- Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Dominio Público Hidráulico que desarrolla los títulos Preliminar I, IV, V, VI, y VII de la Ley de Aguas. BOE 30–04–86. Modificado por RD 1315/1992 de 30 octubre, RD 419/1993 de 14 abril y RD1771/1994 de 5 agosto.
- Ley 22/1988 de Costas, de 28 de julio. BOE 29–07–88.
- Real Decreto 1471/1989, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General para desarrollar y ejecutar la Ley de Costas. BOE 12–12–89. Modificado por RD 1211/1992 de 18 septiembre y 1771/1994 de 5 agosto.
- Real Decreto 258/1989, de 10 de marzo, por el que se establece la normativa general sobre vertidos de sustancias peligrosas desde la tierra al mar. BOE 16–03–89. Modificado por las Ordenes 31–10–89, 09–05–91 y 28–10–92 del Ministerio de Obras Públicas.
- Real Decreto 484/1995, de 7 de abril, sobre medidas de regulación y control de vertidos. BOE 21–04–95.

■ Residuos

- Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos. BOE 22–04–98.
- Real Decreto 833/1988, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la ley anterior. BOE 30–07–88. Modificada por RD 952/1997 de 20 de junio, que incorpora la lista comunitaria de residuos peligrosos.
- Orden de 13 de octubre de 1989, por la que se determinan los métodos de caracterización de los residuos tóxicos y peligrosos. BOE 10–11–89.
- Orden de 28 de febrero de 1998, por la que se regula la gestión de aceites usados. BOE 08–03–89. Modificada por Orden 13 de junio de 1990 del M^o Obras Públicas.
- Orden de 12 de marzo de 1990, sobre traslados fronterizos de residuos tóxicos y peligrosos. BOE 16–03–90.
- Real Decreto 108/1991, de 1 de febrero, sobre la prevención y reducción de la contaminación del medio ambiente producida por amianto. BOE 06–02–91.
- Ley 11/1997, de 24 de abril, de envases y residuos de envases. BOE 24–04–97.
- Real Decreto 280/1994, de 18 de febrero, por el que se establece los límites máximos de residuos de plaguicidas y su control en determinados productos de origen vegetal. BOE 09–03–94.
- Resolución de 17 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, por la que se dispone la publicación del catálogo europeo de residuos (CER), aprobado mediante la Decisión 94/3/CE, de la Comisión, de 20 de diciembre de 1993.
- Real Decreto 45/1996, de 19 de enero, por el que se regula diversos aspectos relacionados con las pilas y los acumuladores que contengan determinadas materias peligrosas. BOE 24–02–96.
- Real Decreto 1378/1999, de 27 de agosto, por el que se establecen medidas para la eliminación y gestión de los policlorobifenilos, policloroterfenilos y aparatos que los contengan. BOE 28–08–99

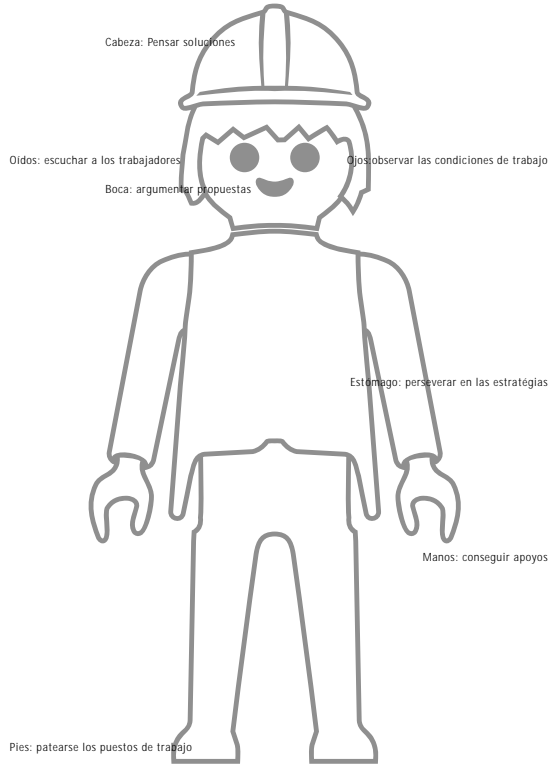
■ Productos peligrosos

- Real Decreto de 23 de octubre de 1985, por el que se aprueba el Reglamento sobre declaración de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. BOE 27–11–85. Modificado por RD 725/1998 de 3 de junio, Ordenes del Ministerio de Obras Públicas de 07–09–88, 29–11–90, 09–12–92, RD 363/1995 de 10 de marzo y Orden 21–02–97 del Ministerio de Medio Ambiente.
- Real Decreto 1078/93 de 2 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de productos peligrosos. BOE 09–09–93.

■ Normas generales

- Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre. Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas. BOE 07–12–61.
- Real Decreto Legislativo, 1302/1986 de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental. BOE 30–06–86.
- Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento del RD sobre Evaluación de Impacto Ambiental. BOE 05–10–88.
- Real Decreto 886/1988 de 15 de julio, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales. BOE 05–08–88. Modificado por RD 952/90 de 29 de julio.
- Ley 38/1995, de 12 de diciembre, sobre el derecho de acceso a la información en materia de medio ambiente. BOE 13–12–95.
- Real Decreto 85/1996, de 26 de enero, para la aplicación del Reglamento (CEE) 1836/93 sobre el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales. BOE 21–02–96.

Tus instrumentos de prevención



ANEXO LEGISLATIVO

ÍNDICE ANEXO LEGISLATIVO

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

	Pág.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	125
CAPÍTULO I	
Objeto, ámbito de aplicación y definiciones	129
Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales	129
Artículo 2. Objeto y carácter de la norma	129
Artículo 3. Ámbito de aplicación	130
Artículo 4. Definiciones	130
CAPÍTULO II	
Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo	131
Artículo 5. Objetivos de la política	131
Artículo 6. Normas reglamentarias	132
Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral	133
Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	133
Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social	134
Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria	135
Artículo 11. Coordinación administrativa	136
Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores	136
Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	136
CAPÍTULO III	
Derechos y obligaciones	137
Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales	137
Artículo 15. Principios de la acción preventiva	138
Artículo 16. Evaluación de riesgos	138
Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección	139
Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores	139
Artículo 19. Formación de los trabajadores	140
Artículo 20. Medidas de emergencia	140
Artículo 21. Riesgo grave e inminente	141
Artículo 22. Vigilancia de la salud	141

Artículo 23. Documentación	142
Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales	143
Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos	143
Artículo 26. Protección de la maternidad	144
Artículo 27. Protección de los menores	145
Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal	145
Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos	146

CAPÍTULO IV

Servicios de Prevención	147
Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales	147
Artículo 31. Servicios de prevención	148
Artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	149

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores	149
Artículo 33. Consulta de los trabajadores	149
Artículo 34. Derechos de participación y representación	149
Artículo 35. Delegados de Prevención	150
Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención	151
Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención	153
Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud	153
Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud	154
Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo	154

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores	155
Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores	155

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones	155
Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad	155
Artículo 43. Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	156
Artículo 44. Paralización de trabajos	156
Artículo 45. Infracciones administrativas	157
Artículo 46. Infracciones leves	158
Artículo 47. Infracciones graves	158
Artículo 48. Infracciones muy graves	160
Artículo 49. Sanciones	161
Artículo 50. Reincidencia	162
Artículo 51. Prescripción de las infracciones	163

	Pág.
Artículo 52. Competencias sancionadoras	163
Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo	163
Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración	163
Disposición adicional primera. Definiciones a efectos de Seguridad Social	163
Disposición adicional segunda. Reordenación orgánica	164
Disposición adicional tercera. Carácter básico	164
Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención	165
Disposición adicional quinta. Fundación	165
Disposición adicional sexta. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad	166
Disposición adicional séptima. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas	166
Disposición adicional octava. Planes de organización de actividades preventivas	166
Disposición adicional novena. Establecimientos militares	166
Disposición adicional décima. Sociedades cooperativas	166
Disposición adicional undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores	167
Disposición adicional duodécima. Participación institucional en las Comunidades Autónomas	167
Disposición adicional décimotercera. Fondo de Prevención y Rehabilitación	167
Disposición transitoria primera. Aplicación de disposiciones más favorables	167
Disposición transitoria segunda	167
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación	168
Disposición final primera. Actualización de sanciones	168
Disposición final segunda. Entrada en vigor	168

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Pág.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales	170
Artículo 1. Integración de la actividad preventiva	170
Artículo 2. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos	170

CAPÍTULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva	171
Sección 1.^a Evaluación de los riesgos	171
Artículo 3. Definición	171
Artículo 4. Contenido general de la evaluación	171
Artículo 5. Procedimiento	171
Artículo 6. Revisión	172
Artículo 7. Documentación	173
Sección 2.^a Planificación de la actividad preventiva	173
Artículo 8. Necesidad de la planificación	173
Artículo 9. Contenido	173

CAPÍTULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas	174
Artículo 10. Modalidades	174
Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva	174
Artículo 12. Designación de trabajadores	174
Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados	175
Artículo 14. Servicio de prevención propio	175
Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios	175
Artículo 16. Servicios de prevención ajenos	176
Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención	177
Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención	177
Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención	178
Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva	178
Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados	178
Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención	179

CAPÍTULO IV**Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención**

ajenos a las empresas	179
Artículo 23. Solicitud de acreditación	179
Artículo 24. Autoridad competente	180
Artículo 25. Aprobación provisional	180
Artículo 26. Acreditación	180
Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación	181
Artículo 28. Registro	181

CAPÍTULO V

Auditorías	182
Artículo 29. Ámbito de aplicación	182
Artículo 30. Concepto y objetivos	183
Artículo 31. Documentación	183
Artículo 32. Requisitos	183
Artículo 33. Autorización	183

CAPÍTULO VI

Funciones y niveles de cualificación	184
Artículo 34. Clasificación de las funciones	184
Artículo 35. Funciones de nivel básico	184
Artículo 36. Funciones de nivel intermedio	185
Artículo 37. Funciones de nivel superior	186

CAPÍTULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud	187
Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud	187
Artículo 39. Información sanitaria	188
Disposición adicional primera. Carácter básico	188
Disposición adicional segunda. Integración en los servicios de prevención	188
Disposición adicional tercera. Mantenimiento de la actividad preventiva	188
Disposición adicional cuarta. Aplicación a las Administraciones públicas	189
Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones	189
Disposición adicional sexta. Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar	190
Disposición adicional séptima. Negociación colectiva	190
Disposición adicional octava. Criterios de acreditación y autorización	190
Disposición adicional novena. Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos	190
Disposición transitoria primera. Constitución de servicio de prevención propio	190

	Pág.
Disposición transitoria segunda. Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social	191
Disposición transitoria tercera. Acreditación de la formación	191
Disposición transitoria cuarta. Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos	191
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa	191
Disposición final primera. Habilitación reglamentaria	192
Disposición final segunda. Entrada en vigor	192
ANEXO I	192
ANEXO II	193
Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa	193
ANEXO III	193
Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior	193
ANEXO IV	194
A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico	194
B) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico	194
ANEXO V	195
Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio	195
ANEXO VI	197
Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior	197

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*

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 significativas, 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.

* Texto que incluye las modificaciones aportadas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por la Ley 50/1998 de medidas fiscales, administrativas y del orden social y por la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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

2

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

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y

responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

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

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

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

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

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

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores

directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

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

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actua-

ciones 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 entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

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

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.

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*

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 4 *Definiciones*

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

1º. 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.

2º. 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.

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

4º. 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.

5º. 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.

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

7º. 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.

8º. Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

CAPÍTULO II

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

Artículo 5

Objetivos de la política

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

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

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades

Autónomas y las Entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

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

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

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

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

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de

trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 6 *Normas reglamentarias*

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

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

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

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

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

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios

para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

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

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

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

Artículo 7

Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral

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

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación

técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

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

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

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

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

Artículo 8

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estu-

dio 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 la Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

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

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

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

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará

por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

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

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 nor-

mativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

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

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

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

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

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

2. La Administración General del Estado y, en su caso, las Administraciones Autonómicas podrán adoptar las medidas precisas para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus respectivos ámbitos de competencia.

En el ámbito de la Administración General del Estado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo apoyará y colaborará con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control prevista en el apartado anterior.

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

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

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

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la 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 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 la presente Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar 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 desa-

rrrollo 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 *Evaluación de los riesgos*

1. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. 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.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos 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 apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17

Equipos de trabajo y medios de protección

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

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

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

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

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

Artículo 18

Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los tra-

bajadores 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 representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19

Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto

en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

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

Artículo 20

Medidas de emergencia

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

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

quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21

Riesgo grave e inminente

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los 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 sus funciones en materia preventiva.

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

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

Artículo 23 Documentación

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la presente Ley.

b) Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

c) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 16 de la presente Ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

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

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24

Coordinación de actividades empresariales

1. Cuando en un mismo centro de trabajo 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.

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 transito-

rias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

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

Artículo 26

Protección de la maternidad

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del

médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán dere-

cho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27

Protección de los menores

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

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

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

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

Artículo 28

Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

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

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

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

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

3. Los trabajadores a que se refiere el pre-

sente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

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

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

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

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

Artículo 29

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

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

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

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

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

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

4º. 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.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente

con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6º. Cooperar con el empresario 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 riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatuario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

CAPÍTULO IV **Servicios de Prevención**

Artículo 30 *Protección y prevención de riesgos* *profesionales*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el

alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de menos de seis trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la

letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

6. El empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 31 *Servicios de prevención*

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el ase-

soramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
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 determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

a) Tamaño de la empresa.

b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamenta-

riamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Artículo 32
Actuación preventiva de las Mutuas de
Accidentes de Trabajo y Enfermedades
Profesionales

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones a que se refiere el párrafo anterior conforme a lo previsto en el artículo 39. cinco de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

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 ade-

cuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

Artículo 34
Derechos de participación y representación

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les

corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.
- b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho

ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35 Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán 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:

- De 50 a 100 trabajadores
2 Delegados de Prevención
- De 101 a 500 trabajadores
3 Delegados de Prevención
- De 501 a 1.000 trabajadores
4 Delegados de Prevención
- De 1.001 a 2.000 trabajadores
5 Delegados de Prevención
- De 2.001 a 3.000 trabajadores
6 Delegados de Prevención
- De 3.001 a 4.000 trabajadores
7 Delegados de Prevención
- De 4.001 en adelante
8 Delegados de Prevención

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

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 términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36 Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

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

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

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

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

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, 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
Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

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

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo

65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38
Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la

empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

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

Artículo 40

Colaboración con la Inspección de Trabajo

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a

menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

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

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Artículo 41

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su conte-

nido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones

Artículo 42

Responsabilidades y su compatibilidad

1. El incumplimiento por los empresarios de sus

obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de esta Ley del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo de las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo en los términos del artículo 16 de la Ley 14/1994, de 1 de julio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

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. No podrán sancionarse los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

En los casos de concurrencia con el orden jurisdiccional penal será de aplicación lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, para cuya efectividad la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social velarán

por el cumplimiento de los deberes de colaboración e información con el Ministerio Fiscal.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de la Seguridad Social.

Artículo 43

Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, 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.

Artículo 44

Paralización de trabajos

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la nor-

mativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45 *Infracciones administrativas*

1. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omi-

siones de los empresarios, las de las Entidades que actúen como Servicios de Prevención, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los Convenios Colectivos en materia de seguridad y salud laboral, sujetos a responsabilidad conforme a la presente Ley.

Las infracciones tipificadas conforme a la presente Ley serán objeto de sanción tras la instrucción del oportuno expediente sancionador a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el procedimiento administrativo especial establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

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. Las infracciones en el ámbito laboral se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad a lo establecido en los artículos siguientes de la presente Ley.

Artículo 46 *Infracciones leves*

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siem-

pre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Artículo 47 *Infracciones graves*

Son infracciones graves:

1. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los mismos.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en la evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refiere los artículos 16, 22 y 23 de esta Ley.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. El incumplimiento de la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos. El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo en cada proyecto de edificación y obra pública, con el alcance y la forma establecida en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como su incumplimiento en fraude de ley, mediante alteraciones ficticias en el volumen de obra o en el número de trabajadores.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los

agentes nocivos que conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de esta Ley en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los Delegados de Prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo las medidas de coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

15. No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación, cuando proceda legalmente, a la autoridad laboral de sustancias, agentes físicos, químicos o biológicos o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f) Medidas de protección colectiva o individual.

g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h) Servicios o medidas de higiene personal.

i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

18. No facilitar al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la presente Ley.

19. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

20. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o de ello deriven riesgos para la integridad y salud de los trabajadores.

21. Facilitar a la Autoridad Laboral competente datos de forma o con contenido inexactos, así como no comunicar a aquélla cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización, por parte de Servicios de Prevención ajenos a la empresa, personas o entidades que desarrollen la auditoría del sistema de prevención de empresas, o de entidades que practiquen o certifiquen la formación en prevención de riesgos laborales.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a Servicios de Prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo 48 *Infracciones muy graves*

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin

observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de esta Ley.

8. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

9. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

10. No informar, el promotor o el empresario titular del centro de trabajo a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

11. Ejercer sus actividades los Servicios de Prevención ajenos a las empresas, las personas o Entidades especializadas en la actividad de auditoría del sistema de prevención de empresas, o las que desarrollen o certifiquen la formación de prevención de riesgos laborales, sin la preceptiva autorización o acreditación, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la autorización concedida.

12. Mantener los Servicios o Entidades a que se refiere el apartado anterior, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier tipo con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las Entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

Artículo 49 *Sanciones*

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d) El número de trabajadores afectados.

e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

f) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Los criterios de graduación recogidos en el número anterior no podrán atenuar o agravar la calificación de la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora.

3. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que da inicio al expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios tenidos en cuenta, de entre los señalados en el apartado 1 de este artículo, para la graduación de la sanción.

Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en el

apartado 1 de este artículo, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

4. Las sanciones se graduarán como sigue:

a) Infracciones leves:

Grado mínimo: hasta 50.000 pesetas.

Grado medio: de 50.001 a 100.000 pesetas.

Grado máximo: de 100.001 a 250.000 pesetas

b) Infracciones graves:

Grado mínimo: de 250.001 a 1.000.000 pesetas.

Grado medio: de 1.000.001 a 2.500.000 pesetas.

Grado máximo: de 2.500.001 a 5.000.000 pesetas.

c) Infracciones muy graves:

Grado mínimo: de 5.000.001 a 20.000.000 pesetas.

Grado medio: de 20.000.001 a 50.000.000 pesetas.

Grado máximo: de 50.000.001 a 100.000.000 pesetas.

5. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

6. Las infracciones previstas en los artículos 47 y 48 de esta Ley respecto de quienes actúen como Servicios de Prevención, desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, o desarrollen y certifiquen la formación en prevención de riesgos laborales, podrían dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la Autoridad Laboral.

Artículo 50 Reincidencia

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el término de un año desde la comisión de ésta; en tal supuesto se requerirá

que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder en ningún caso del tope máximo previsto para las infracciones muy graves en el artículo 49 de esta Ley.

Artículo 51

Prescripción de las infracciones

Las infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales prescriben: las leves al año, las graves a los tres años y las muy graves a los cinco años, contados desde la fecha de la infracción.

Artículo 52

Competencias sancionadoras

1. En el ámbito de las competencias del Estado, las infracciones serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad laboral competente a nivel provincial, hasta 5.000.000 de pesetas; por el Director General de Trabajo, hasta 15.000.000 de pesetas; por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, hasta 50.000.000 de pesetas; y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Seguridad Social, hasta 100.000.000 de pesetas.

2. En los supuestos de pluralidad de infracciones recogidas en un único expediente sancionador, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para imponer la de mayor cuantía.

3. La atribución de competencias a la que se refiere el apartado 1 no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

4. La referida atribución de competencias tampoco afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, que se efectuará de acuerdo con su regulación propia, en los términos y con los límites previstos en sus respectivos Estatutos de Autonomía y disposiciones de desarrollo y aplicación.

Artículo 53

Suspensión o cierre del centro de trabajo

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54

Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Definiciones a efectos de Seguridad Social

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones

contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

*Disposición adicional segunda
Reordenación orgánica*

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorespiratorio.

*Disposición adicional tercera
Carácter básico*

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7ª. de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio

de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18ª. de la Constitución:

- 2.
- 3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
- 4.
- 5, apartado 1.
- 12.
- 14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18, apartados 1 y 2, excepto la remisión al capítulo V.
- 19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
- 20.
- 21.
- 23.
- 24, apartados 1, 2 y 3.
- 25.
- 26.
- 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
- 29.
- 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1. a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1. a), 2, 3 y 4.
- 33.
- 34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.
- 35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.
- 36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.
- 37, apartados 2 y 4.
- 42, apartado 1.

- 45, apartado 1, párrafo tercero.
- Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.
- Disposición transitoria, apartado 3º.

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c) Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18ª. de la Constitución.

Disposición adicional cuarta Designación de Delegados de Prevención

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, 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.

Disposición adicional quinta Fundación

Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por ciento del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la 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.

Disposición adicional sexta
Constitución de la Comisión Nacional de
Seguridad

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

Disposición adicional séptima
Cumplimiento de la normativa de transporte de
mercancías peligrosas

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Disposición adicional octava
Planes de organización de actividades
preventivas

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones 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.

Disposición adicional novena
Establecimientos militares

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional décima
Sociedades cooperativas

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

*Disposición adicional undécima
Modificación del Estatuto de
los Trabajadores*

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

«f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo».

*Disposición adicional duodécima
Participación institucional en las Comunidades
Autónomas*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

*Disposición adicional decimotercera
Fondo de Prevención y Rehabilitación*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán, en la cuantía que se determine 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

*Disposición transitoria primera
Aplicación de disposiciones más favorables*

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición transitoria segunda

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el

requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

- a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- b) El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.
- c) El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones regulado-

ras 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 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera Actualización de sanciones

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49, podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

Disposición final segunda Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

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, párrafos 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*

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los nive-

les jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 2 *Acción de la empresa en materia de* *prevención de riesgos*

1. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

2. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.

3. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto.

4. La actividad preventiva del empresario se desarrollará a través de alguna de las modalida-

des previstas en el capítulo III de este Real Decreto.

CAPÍTULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

SECCIÓN 1.ª EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Artículo 3. *Definición*

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

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los 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

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 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b) El cambio en las condiciones de trabajo.
- c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

Artículo 5 *Procedimiento*

1. A partir de la información obtenida sobre la

organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros crite-

rios 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*

En la documentación a que hace referencia el párrafo a) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

a) La identificación del puesto de trabajo.

b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.

d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

SECCIÓN 2.ª 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 periodo 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.

nicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Artículo 12

Designación de trabajadores

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
- b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13 *Capacidad y medios de los trabajadores designados*

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14 *Servicio de prevención propio*

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando 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*

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de

la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16

Servicios de prevención ajenos

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Artículo 17
Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención

Podrán actuar como servicios de prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
- d) Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- e) Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

Artículo 18
Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros

de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:

a) Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

b) Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

4. La autoridad laboral, previo informe, en su

caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los servicios de prevención en el apartado 2.a), a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que quede suficientemente garantizada su actuación interdisciplinaria en relación con dichas empresas.

Artículo 19

Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el apartado 3 del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que hubieran concertado, teniendo presente la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 20

Concierto de la actividad preventiva

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- b) Identificación de la empresa destinataria de la

actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.

c) Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlas a cabo.

d) Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.

e) Duración del concierto.

f) Condiciones económicas del concierto.

2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

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

Artículo 21

Servicios de prevención mancomunados

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

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

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquellos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Artículo 22

Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención

La actuación de las Mutuas de Accidentes de

Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.

CAPÍTULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

Artículo 23

Solicitud de acreditación

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

- a) Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- b) Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- c) Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- d) Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas, anualmente

actualizada en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

e) Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

Artículo 24 *Autoridad competente*

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.

2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 25 *Aprobación provisional*

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995, 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, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las

Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente, autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.

5. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26 *Acreditación*

1. La eficacia de la resolución estimatoria de la autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante.

A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

a) Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.

c) Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.

d) Póliza de seguro contratada.

e) Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.

2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.

3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto.

Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la autoridad laboral competente para resolver recabará los informes referidos en el párrafo anterior a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

4. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución ratificando o rectificando la autorización provisional en el plazo de tres meses, contados desde la comunicación relativa a la realización del proyecto. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior.

Transcurridos dichos plazos sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá ratificada la autorización provisional.

Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral cabrá la interposición del recurso previsto en el apartado 5 del artículo anterior.

5. Las entidades especializadas podrán desarrollar su actividad como servicio de prevención una vez obtenida la acreditación mediante la ratificación de la autorización provisional.

Artículo 27

Mantenimiento de las condiciones de acreditación

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la autoridad laboral que la concedió.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de 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 requisitos que determinaron aquella, podrá extinguir la acreditación otorgada.

Artículo 28

Registro

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los

correspondientes trasposos de servicios, o, en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán 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.

Los órganos a los que se refiere el párrafo anterior, enviarán a la Dirección General de Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros.

Los registros de las Administraciones competentes en la materia estarán intercomunicados para poder disponer de toda la información que contienen.

2. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

CAPÍTULO V

Auditorías

Artículo 29

Ámbito de aplicación

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especia-

lizada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando 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, y la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informa-

ciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30 *Concepto y objetivos*

La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, y tendrá como objetivos:

- a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.
- b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

Artículo 31 *Documentación*

Los resultados de la auditoría deberán quedar

reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 32 *Requisitos*

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas de las que concierte la propia auditora como empresa para desarrollar las actividades de prevención en el seno de la misma.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33 *Autorización*

1. Las personas o entidades especializadas que

pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en el párrafo c) del artículo 23.

2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución estimatoria de la autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el artículo 26 de la presente disposición y el previsto en el artículo 27 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

CAPÍTULO VI

Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34

Clasificación de las funciones

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

a) Funciones de nivel básico.

b) Funciones de nivel intermedio.

c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

Artículo 35

Funciones de nivel básico

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.

b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, 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 dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a)

del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36

Funciones de nivel intermedio

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.

b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar 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

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 el párrafo h).

b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas

en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo 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 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1.º 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.

2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3.º 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 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, 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 esa Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39 *Información sanitaria*

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

Disposición adicional primera. *Carácter básico*

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.^a 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.^a de la Constitución: 1, apartados 1 y 2, excepto la referencia al capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; 2, apartados 1, 2, 3 y 4, excepto la referencia al capítulo III; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2, párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2; 20, apartado 1.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Disposición adicional segunda. *Integración en los servicios de prevención*

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 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 audito-

rias 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*

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 100 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.

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 Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Disposición adicional séptima.

Negociación colectiva

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Disposición adicional octava.

Criterios de acreditación y autorización

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el

Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

Disposición adicional novena.

Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Disposición transitoria primera. Constitución de servicio de prevención 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 los párrafos 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

En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente.

La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los anexos V o VI de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.

Disposición transitoria cuarta.
Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta, «Aplicación a las Administraciones públicas», la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

Disposición derogatoria única.
Alcance de la derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

*Disposición final primera.
Habilitación reglamentaria*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

*Disposición final segunda.
Entrada en vigor*

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción del apartado 2 de los artículos 35, 36 y 37 del capítulo VI que lo harán a los doce meses.

Dado en Madrid a 17 de enero de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,

JAVIER ARENAS BOCANEGRA

ANEXO I

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación,

ensavado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.

- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

Don: , en calidad de: de la empresa: , declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la autoridad laboral competente.

Datos de la empresa:

De nueva creación <input type="checkbox"/>	Ya existente <input type="checkbox"/>	NIF:
Nombre o razón social:		CIF:
Domicilio social:		Municipio:
Provincia:		Teléfono:
Código postal: / Teléfono:		
Actividad económica:		Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):		Número de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:		Superficie construida (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 pro-

gramas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.

b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.

d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1.º Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

- a) Máquinas.
- b) Equipos, instalaciones y herramientas.
- c) Lugares y espacios de trabajo.
- d) Manipulación, almacenamiento y transporte.
- e) Electricidad.
- f) Incendios.
- g) Productos químicos.
- h) Residuos tóxicos y peligrosos.
- i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
- j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.º Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo:

1.ª Agentes físicos.

- a) Ruido.
- b) Vibraciones.
- c) Ambiente térmico.
- d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- e) Otros agentes físicos.

2.ª Agentes químicos.

3.ª Agentes biológicos.

4.ª Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5.ª Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3.º Otros riesgos:

- a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.
- b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.
- c) Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.
- d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

- 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.º Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

2.º Organización de la prevención dentro de la empresa:

a) Prevención integrada.

b) Modelos organizativos.

3.º Principios básicos de gestión de la prevención:

a) Objetivos y prioridades.

b) Asignación de responsabilidades.

c) Plan de prevención.

4.º Documentación.

5.º Actuación en caso de emergencia:

a) Planes de emergencia y evacuación.

b) Primeros auxilios.

Total horas: 50.

ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior.

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

A) Seguridad en el trabajo.

B) Higiene industrial.

C) Ergonomía y psicología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

a) Condiciones de trabajo y salud.

b) Riesgos.

c) Daños derivados del trabajo.

d) Prevención y protección.

e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1.º Seguridad en el trabajo:

a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.

b) Accidentes de trabajo.

c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.

d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.

e) Norma y señalización en seguridad.

f) Protección colectiva e individual.

g) Análisis estadístico de accidentes.

h) Planes de emergencia y autoprotección.

i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.

j) Residuos tóxicos y peligrosos.

k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.

l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70.

2.º Higiene industrial:

a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.

b) Agentes químicos. Toxicología laboral.

c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.

d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.

e) Normativa legal específica.

f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.

g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70.

3.º Medicina del trabajo:

a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.

b) Patologías de origen laboral.

c) Vigilancia de la salud.

d) Promoción de la salud en la empresa.

e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.

f) Planificación e información sanitaria.

g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20.

4.º Ergonomía y psicología aplicada:

- a) Ergonomía: conceptos y objetivos.
- b) Condiciones ambientales en ergonomía.
- c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- d) Carga física de trabajo.
- e) Carga mental de trabajo.
- f) Factores de naturaleza psicosocial.
- g) Estructura de la organización.
- h) Características de la empresa, del puesto e individuales.
- i) Estrés y otros problemas psicosociales.
- j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- k) Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1.º Formación:

- a) Análisis de necesidades formativas.
- b) Planes y programas.
- c) Técnicas educativas.
- d) Seguimiento y evaluación.

2.º Técnicas de comunicación, información y negociación:

- a) La comunicación en prevención, canales y tipos.
- b) Información. Condiciones de eficacia.
- c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

- a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
- b) Planificación de la prevención.
- c) Organización de la prevención.
- d) Economía de la prevención.
- e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

5. Técnicas afines.

- a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
- b) Gestión medioambiental.
- c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
- d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.

- a) Nociones de derecho del trabajo.
- b) Sistema español de la seguridad social.
- c) Legislación básica de relaciones laborales.
- d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- e) Responsabilidades en materia preventiva.
- f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

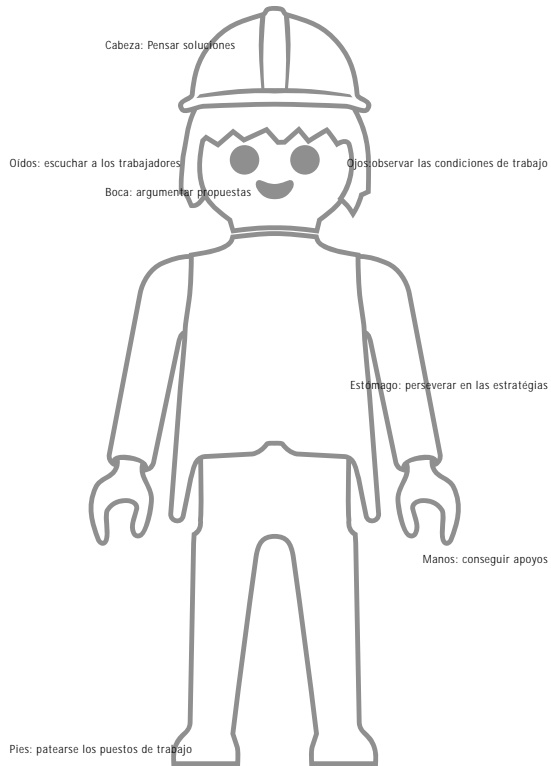
II. Especialización optativa.

A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.º de la parte común.

B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.º de la parte común.

C) Área de Ergonomía y Psicología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.º de la parte común.

Tus instrumentos de prevención



ANEXO

MODELO DE ESCRITOS DE SOLICITUD Y DENUNCIA

INFORMACIÓN E IMPULSO EVALUACIÓN DE RIESGOS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Considerando que:

- el artículo 16 de LPRL, determina como obligación empresarial la evaluación de los riesgos, para a partir de ella, planificar la acción preventiva.
- el artículo 33 de esta misma Ley, dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el artículo 3 apartado 2, dispone la obligación empresarial de consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.

SOLICITAMOS:

Ser informados y consultados sobre la planificación de la evaluación de riesgos, los plazos para su puesta en marcha, los técnicos encargados de la misma y el procedimiento elegido para llevarla a cabo.

Fecha y firma de los Delegados de Prevención

Recibí del empresario

Fecha

Firma y sello

CONSTITUCIÓN CSS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha).....

Muy Señores míos:

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se ha de constituir un Comité de Seguridad y Salud. Dicho Comité estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en igual número a los Delegados de Prevención.

Por todo ello solicito que con la mayor brevedad posible se proceda a la constitución del Comité de Seguridad y Salud, de lo contrario me veré obligado a ponerlo en conocimiento de Inspección de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 de la LPRL.

Atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

REUNIÓN COMITÉ SALUD Y SEGURIDAD

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

De conformidad con lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad se convoque una reunión del Comité de Salud y Seguridad para tratar de los siguientes temas:

1)

2)

3) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

ASISTENCIA A UN CURSO DETERMINADO PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha).....

Muy Señores míos:

El artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Al amparo del artículo citado, por la presente se solicita la autorización de la empresa para asistir al curso abajo indicado.

Curso:

Impartido por:

Lugar:

Fecha:

Horario:

En espera de su contestación, le saluda atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

DENUNCIA INSPECCIÓN TRABAJO

A LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

D....., mayor de edad, con DNI.....
y domicilio en..... c/.....,
ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social comparezco y EXPONGO:

Que en mi calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa.....
con domicilio en....., c/.....
dedicada a....., mediante el presente escrito formulo
contra la misma denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos
laborales. Se basa la presente denuncia en los siguientes

MOTIVOS

.....
.....
.....
.....

Por todo lo expuesto:

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO que teniendo por presentada esta denuncia
contra la empresa....., la admita a trámite y a la vista
de los hechos y razones expuestas, compruebe la veracidad de la misma practicando la oportuna
visita a la empresa a la mayor brevedad y actuando como en justicia corresponda, levante
las correspondientes Actas de Infracción si procediese, teniéndome por parte a todos los
efectos en mi condición de interesado y notificándome el resultado de las gestiones. Para
facilitar con mayor detalle a la Inspección de Trabajo los fundamentos de la presente denuncia,
interesa al firmante que se requiera su presencia al momento de proceder a la inspección,
todo ello de conformidad con lo previsto en el art. 40.2 de la LPRL

(Lugar y fecha)

Firma

COMUNICACIÓN RESULTADOS VIGILANCIA SALUD

A/A del personal médico del Servicio de Prevención de (la empresa)

A/A responsable de los servicios médicos de la MUTUA

Muy Señores míos:

Por la presente solicito del Servicio de Prevención que proceda a facilitarme los resultados de la vigilancia médica de la salud que se me efectuó con fecha, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 22.3. Les recuerdo así mismo que según el artículo 22.4 de la LPRL los resultados de dicha vigilancia no se pueden facilitar al empresario u otras personas sin mi consentimiento expreso

Esperando recibir lo solicitado en la mayor brevedad posible (se puede poner fecha), les saludo muy atentamente:

Fdo:

Nombre del trabajador

Nombre de la empresa

Recibí

Fecha:

Firma y sello:

SOLICITUD FORMACIÓN TRABAJADORES/AS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Además, el artículo 33.1.e) de la misma Ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los representantes de los trabajadores.

No habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente solicitamos que a la mayor brevedad se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrán contar con nuestra colaboración que desde ahora les ofrecemos.

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

SOLICITUD DE INFORMACIÓN

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha).....

Muy Señores míos:

En cumplimiento de los artículos 18, 23, 36.2.b) y 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), solicitamos que a la mayor brevedad nos proporcionen la información y documentos que se relacionan a continuación (seleccionar lo que proceda):

- Listado de los elementos peligrosos por secciones o áreas de trabajo de la empresa e identificación de los trabajadores expuestos a los mismos.
- Resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores, en los términos recogidos en el artículo 22.4 de la LPRL.
- Ficha de seguridad de las siguientes sustancias:
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido en los últimos tres meses (u otro plazo de tiempo).
- (Otros documentos o informaciones).

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

PROPUESTA

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Al amparo de lo previsto en los artículos 36.2.f y 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito formulo la siguiente propuesta:

(Contenido de la propuesta, problemas que se pretende resolver, explicación de las ventajas de la propuesta, etc.)

Esperando ver aceptadas esta propuestas o, en caso contrario, recibir respuesta justificada que ruego sea por escrito, les saludo muy atentamente.

Fdo:

El Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

COMUNICACIÓN DE DEFICIENCIAS OBSERVADAS

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

de la empresa

(Lugar y Fecha).....

Muy Señores míos:

Por la presente se comunica a la Dirección de la Empresa que se han detectado los siguientes riesgos y/o incumplimientos del plan de prevención de la empresa:

(propuesta de esquema de contenidos del escrito)

Se trata del siguiente problema:

Lugar donde se produce:

Personal afectado

Se plantea porque: incumple la normativa

causa tales problemas de salud o seguridad

los trabajadores se quejan.....

Se espera que la empresa actúe para solucionarlo

Se espera contestación en un plazo de

Lo que se comunica a efectos de que la empresa, a la mayor brevedad, adopte las medidas necesarias para subsanar las deficiencias observadas.

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

SOLICITUD A SERVICIO DE PREVENCIÓN

Al Servicio de Prevención de (la Empresa)

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Por la presente solicitamos del Servicio de Prevención que proceda a

(informar sobre.....)

(estudiar..... y emitir informe)

(reconocimientos médicos.....)

(.....)

informando a los Delegados/as de Prevención que suscriben de los resultados de dichas actuaciones.

Muy atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí:

Fecha:

Firma y sello:

RELACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ASEPEYO

M.A.T.E.P.S.S. Nº 151

FIMAC

M.A.T.E.P.S.S. Nº 35

FRATERNIDAD- MUPRESPA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 275

FREMAP

M.A.T.E.P.S.S. Nº 61

GREMIAT

M.A.T.E.P.S.S. Nº 247

IBERMUTUAMUR

M.A.T.E.P.S.S. Nº 274

LA PREVISORA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 2

MAC

M.A.T.E.P.S.S. Nº 272

MADIN

M.A.T.E.P.S.S. Nº 263

MATT

M.A.T.E.P.S.S. Nº 38

MAZ

M.A.T.E.P.S.S. Nº 11

MIDAT MUTUA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 4

MUPA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 25

MUTUA BALEAR

M.A.T.E.P.S.S. Nº 183

MUTUA DE CEUTA - SMAT

M.A.T.E.P.S.S. Nº 115

MUTUA EGARA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 85

MUTUA GALLEGA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 201

MUTUA

INTERCOMARCAL

M.A.T.E.P.S.S. Nº 39

MUTUA MONTAÑESA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 7

MUTUA NAVARRA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 21

MUTUA UNIVERSAL

M.A.T.E.P.S.S. Nº 10

MUTUA VALENCIANA LEVANTE

M.A.T.E.P.S.S. Nº 15

MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL

M.A.T.E.P.S.S. Nº 20

MUTUAL CYCLOPS

M.A.T.E.P.S.S. Nº 126

PAKEA

M.A.T.E.P.S.S. Nº 48

REDDIS UNIÓN MUTUAL

M.A.T.E.P.S.S. Nº 19

SAT

M.A.T.E.P.S.S. Nº 16

SOLIMAT

M.A.T.E.P.S.S. Nº 72

UNIÓN DE MUTUAS

M.A.T.E.P.S.S. Nº 267

UNIÓN MUSEBA IBESVICO

M.A.T.E.P.S.S. Nº 271

Esta publicación se integra dentro de las acciones previstas en el Plan Marco de Prevención de Riesgos Laborales 1999, Programa de Colaboración para la Educación Preventiva, suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

DIRECCIONES DE INTERÉS EN SALUD LABORAL

I. ÁMBITO ESTATAL

- ▀ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT).

Servicios centrales: C/Torrelaguna, 73
28027 MADRID

Tel. 914 037 000 - Fax: 914 030 050. Página web:
www.mtas.es/insht

- ▀ CENTROS NACIONALES DEL INSHT:

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

C/Dulcet, 2-10 – 08034 BARCELONA.
Tel.: 932 800 102 – Fax: 932 803 642

CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

C/Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID.
Tel.: 914 037 000 - Fax: 913 262 886

CENTRO NACIONAL DE MEDIOS DE PROTECCIÓN.

Autopista de San Pablo, s/n – SEVILLA.
Tel.: 954 514 111 - Fax: 954 675 797

CENTRO NACIONAL DE VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA.

Camino de la Dinamita, s/n Monte Basatxu-Cruces
48903 BARACALDO (VIZCAYA)

Tel.: 944 990 543 – Fax: 944 990 678

- ▀ INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS (enfermedades profesionales del sistema cardiorrespiratorio):

Tel. 985105000

- ▀ INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA DEL TRABAJO.

Pabellón N° 8 Ciudad Universitaria. 28040 MADRID.
Tel.: 915.439.074 Fax: 915.437.271

- ▀ INSTITUTO DE SALUD CARLOS III

Ctra. Majadahonda a Pozuelo, km 2. 28220

MAJADAHONDA (Madrid)

Tel. 915.097.992

- ▀ INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA:
Tel. 91.562.84.69

- ▀ CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR:

Tel. 91.346.01.00

- ▀ OIT: Oficina española.

Alberto Aguilera, 15 dpdo. 1º. 289015 MADRID.

Tel.: 91.548.20.66 – 91.548.45.75

- ▀ CC.OO.: SECRETARÍA CONFEDERAL DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. C/ Fernandez de la Hoz, 12. 28012 MADRID

Tel. 917.028.060

- ▀ INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD

(ISTAS-CC.OO.). www.istas.ccoo.es

C/ Almirante, 3-4ª. 46003 VALENCIA.

Tel.: 963.911.421. Fax. 963.917.264

E-mail: istas@istas.ccoo.es

C/ Trujillos, 7, 1ºG. 28013 MADRID. Tel.

915.429.384. Fax. 917.580.303

E-mail: istas.madrid@istas.ccoo.es

II. ÁMBITO EUROPEO

- ▀ BTS- OFICINA TÉCNICO-SINDICAL EUROPEA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Bd du Roi Albert II, 5 bte 5

B-1210 BRUSELAS

Tel. 32-2-224 05 60 Fax. 32-2-224 0561

E-mail: tutb@etuc.org

- ▀ AGENCIA EUROPEA POR LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Alameda de Marrazedo, 61 -5ª 48009 BILBAO

Tel. 924.230.501 Fax. 944.237.655

www.esw.osha.eu.int

- ▀ FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Loughlinstown, Shankill CO. Dublin. Irlanda.

Tel. 353/1/282.68.88

III. CENTROS TERRITORIALES DE SEGURIDAD E HIGIENE

GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

▶ ASTURIAS

Avda. del Cristo de las Cadenas, 107.
33006 OVIEDO
Tel.: 985 244 354

▶ CEUTA

Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n.11702 CEUTA
Tel.:952 503 084 - Fax: 956 506 336

▶ MELILLA

Roberto Cano, 2. 29801 MELILLA
Tel.: 952 681 280 - Fax: 952 680 418

CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

▶ ANDALUCÍA

ALMERÍA

Avda. de la Estación, 25 - 1º A. Edificio
Torresbermejas. 04005 ALMERÍA
Tel.: 950 226 612. Fax: 950 226 466

CÁDIZ

C/Barbate, esquina a Sotillo
Barriada de la Paz. 11012 CÁDIZ
Tel.: 956 282 150. Fax: 956 282 700

CÓRDOBA

Polig. Ind. De Chinales, parc.26
14007 CÓRDOBA
Tel.: 957 273 000. Fax: 957 408 045

GRANADA

Camino del Jueves, s/n. 18100 ARMILLA
Tels.:958 570 576 - 958 570 551
Fax: 958 570 551

HUELVA

Ctra. Sevilla a Huelva, km 6,360
21007 HUELVA
Tels.: 959 227 658 - 959 226 011
Fax: 959 226 442

JAÉN

Ctra. de Torrequebradilla, s/n.
23009 JAÉN
Tel.: 953 280 000. Fax: 953 280 553

MÁLAGA

Avda. Juan XXIII, 82
Ronda Intermedia. 29006 MÁLAGA
Tel.: 952 339 000 Fax: 952 239 016

SEVILLA

Autopista de San Pablo, km 5
Apartado de correos 615
41007 SEVILLA
Tel.: 954 250 555. Fax: 954 258 265

▶ ARAGÓN

HUESCA

C/ Del Parque, 2-3º. 22021 HUESCA
Tel.: 974 229 861. Fax: 974 229 861

TERUEL

Ronda Liberación, 1. 44002 TERUEL
Tel.: 978 641 177. Fax: 978 941 094

ZARAGOZA

C/Dr. Bernardino Ramazzini, s/n
50015 ZARAGOZA
Tels.: 976 516 000 - 976 516 633
Fax: 976 510 427

▶ ISLAS BALEARES

Plaza del Caudillo, 1

Polígono Son Castelló
07009 PALMA DE MALLORCA
Tels.: 971 176 305 - 971 176 300
Fax: 971 176 319

▶ CANARIAS

LAS PALMAS

C/Campoamor, 20
Polígono San Cristóbal
35005 LAS PALMAS G. CANARIA

SANTA CRUZ DE TENERIFE
Avda. Príncipe de España, s/n
Polígono Ofra
38010 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Tel.: 922 471 600. Fax: 922 651 204

▀ CANTABRIA

Avda. del Faro, 33. 39012 SANTANDER
Tels.: 942 391 350 - 942 391 410
Fax: 942 390 882

▀ CASTILLA - LA MANCHA

ALBACETE
C/Mayor, 62-3º
Edificio AISS
02002 ALBACETE
Tels.: 967 290 966 - 967 213 586
Fax: 967 523 408

CIUDAD REAL
Ctra. Fuensanta, s/n.
13004 CIUDAD REAL
Tel.: 926 223 450. Fax: 926 254 080

CUENCA
C/Fernando Zóble, 4. 16002 CUENCA
Tel.: 969 231 837. Fax: 969 211 862

GUADALAJARA
Avda. de Castilla, 7-C
19002 GUADALAJARA
Tels.: 949 222 604 - 949 222 608
Fax: 949 253 081

TOLEDO
Avda. de Francia, 2
45003 TOLEDO
Tels.: 925 269 874 - 925 269 850
Fax: 925 253 817

▀ CASTILLA Y LEÓN

ÁVILA
C/Segovia, 25 bajo. 05005 ÁVILA
Tel.: 920 355 800. Fax: 920 355 807

BURGOS
C/Virgen de Manzano, 16.
09004 BURGOS
Tels.: 947 222 650 - 947 224 277
Fax: 947 225 754

LEÓN
Ctra. Circunvalación, s/n. 24009 LEÓN
Tel.: 987 202 252. Fax: 987 261 718

PALENCIA
Avda. Simón Nieto, 12
34005 PALENCIA
Tels.: 979 701 548 - 979 700 343
Fax: 979 750 871

SALAMANCA
Pº de los Carmelitas, 87-91
37007 SALAMANCA
Tels.: 923 296 070 - 923 296 072
Fax: 923 296 078

SEGOVIA
Plaza de la Merced, 12 bajo
40003 SEGOVIA
Tel.: 921 417 460. Fax: 921 417 447

SORIA
Pº del Espolón, 10-Entreplanta
42001 SORIA
Tels.: 975 240 784 - 975 240 592
Fax: 975 240 874

VALLADOLID
Plaza de España, 13 - Planta 3ª I
47001 VALLADOLID
Tels.: 983 304 011 - 983 304 111
Fax: 983 396 395

ZAMORA
Avda. de requejo, 4-2º
Apartado de Correos 308
49012 ZAMORA
Tels.: 980 528 001 - 980 528 053
Fax: 980 536 027

► CATALUÑA

BARCELONA

Plaza de Eusebi Güell, 4-6.
08034 BARCELONA
Tel.: 932 055 001. Fax: 932 800 854

GIRONA

Diseminado Urbano La Creu de Palau, s/n
Apartado de Correos 127
17080 GERONA

LLEIDA

C/Empresario José Segura y Farré. Polig. Ind. El
Segre, Parc. 728-B
25080 LÉRIDA
Tels.: 973 201 616 -973 200 400
Fax: 973 210 683

TARRAGONA

C/Riu Siurana, 29-B
Polígono Campodaró
43007 TORREFORTA (TARRAGONA)
Tels.: 977 541 455 - 977 540 656
Fax: 977 540 895

► EXTREMADURA

BADAJOS

C/Miguel de Fabra, 4
Polig. Ind. El Nevero. 06006 BADAJOZ
Tels.: 924 274 100 - 924 274 240
Fax: 924 274 258

CÁCERES

Ctra. de Salamanca
Polig. Ind. las Capellanías
10005 CÁCERES
Tels.: 927 230 562 - 927 230 466
Fax: 927 230 488

► GALICIA

LUGO

Ronda Fingoy, s/n. 27002 LUGO
Tel.: 982 294 300. Fax: 982 294 336

A CORUÑA

Avda. de Monserrat, s/n.
15009 LA CORUÑA
Tel.: 981 289 800. Fax: 981 201 520

OURENSE

Camino Viejo Prado-Lonia, s/n
32004 OURENSE
Tel.: 988 386 383. Fax: 988 386 384

PONTEVEDRA

Larragasenda-Rande
36800 REDONDELA (PONTEVEDRA)
Tel.: 986 400 400. Fax: 986 400 409

► MADRID

Instituto Regional de Seguridad y Salud
en el Trabajo
C/Cardenal Marcelo Spinola, 14,
2ª planta. 28016 MADRID
Tel.: 915 800 977. Fax: 915 800 990

► LA RIOJA

Instituto Riojano de Salud Laboral
Hermanos Hircio, 5
Polígono Cascajos. 26006 LOGROÑO

► REGIÓN DE MURCIA

MURCIA

C/Lorca, 70
Apartado de Correos 35.
30120 EL PALMAR

► NAVARRA

Instituto Navarro de Salud Laboral
Polígono Landeben, C/F
31012 PAMPLONA
Tels.: 948 423 700 - 948 423 714
Fax: 948 423 730

► COMUNIDAD VALENCIANA

ALICANTE

C/Hondón de los Frailes, 1
03005 ALICANTE
Tel.: 965 934 000
Fax: 965 934 940 - 964 934 941

CASTELLÓN

Ctra. Nacional 340 Valencia-Barcelona, km 68,400.
12971 CASTELLÓN
Tel.: 964 210 222. Fax: 964 243 877

VALENCIA

C/Valencia, 32. 46100 BURJASOT
Tel.: 963 866 740. Fax: 963 866 742

► PAÍS VASCO

ÁLAVA

Centro de Asistencia Técnica de Vitoria (OSALAN).
C/Urrundi, 18 - Polígono Betoño
Apartado de Correos 626
01103 VITORIA

GUIPÚZCOA

Centro de Asistencia Técnica de San Sebastián
(OSALAN)
Maldatxo Bidea, s/n. Barrio Eguía
20012 SAN SEBASTIÁN
Tels.: 943 290 833 - 943 293 466
Fax: 943 293 405

VIZCAYA

Centro de Asistencia Técnica de Bilbao (OSALAN)
Camino de la Dinamita, s/n
(Monte Basatxu- Cruces)
48903 BARACALDO
Tel.: 944 856 100. Fax: 944 850 168

IV. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

► FRATERNIDAD-MUPRESA

José Abascal, 50. 28003 MADRID
Tel. 913956710

► UNIÓN DE MUTUAS

Avda dels Arcs, 1. 46940 MANISES
Tel. 961.533.561

► MIDAT MUTUA

Avenida Diagonal 394-398
08037 BARCELONA
Tel. 933.350.998

► ASEPEYO

Vía Augusta, 36
08006 BARCELONA
Tel. 932.174.166

► MUTUA VALENCIANA LEVANTE

Avda. Reial Monestir de Poblet
46930 QUART DE POBLET - Valencia
Tel. 963.181.018

► MUTUA BALEAR

Obispo Campins, 4
07012 PALMA DE MALLORCA
Tel. 971.229.256

► MUTUA UNIVERSAL MUGENAT

Avda. Tibidabo, 17 -19
08022 BARCELONA
Tel. 934.848.484

► PAKEA

Dr. Camino, 1 -1º. 20004 SAN SEBASTIÁN
Tel. 943.426.500

► FIMAC

Rosellón, 192. 08008 BARCELONA
Tel. 933.630.332

► MUPA

Rambla d'Aragó, 43. 25003 LLEIDA
Tel. 973.270.599

► MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL

Ercilla, 10. 48009 BILBAO
Tel. 944.252.500

► MUTUAL CYCLOPS

Josep Tarradellas, 4 -18. 08029 BARCELONA
Tel. 932.652.211

- ▶ MUTUA SMAT**
 Real 63 . 51001 CEUTA
 Tel. 956.511.713
- ▶ IBERMUTUAMUR**
 Ramírez de Arellano, 27.
 28043 MADRID
 Tel. 917.445.100
- ▶ MUTUA EGARA**
 San Cristofol, 56 -58
 80221 TERRASSA (Barcelona)
 Tel. 937.315.610
- ▶ UNIÓN MUSEBA IBESVICO**
 Capitán Haya 31. 28020 MADRID
 Tel. 915.561.173
- ▶ MUTUA NAVARRA**
 Leyre, 14 bis. 31002 PAMPLONA
- ▶ MAZ**
 Avda. de la Academia General Miliata, 74
 50015 ZARAGOZA
 Tel. 976.748.000
- ▶ MUTUA MONTAÑESA**
 Gral Mola, 19. 39004 SANTANDER
 Tel.: 942.204.100
- ▶ MATT**
 Estanislao Figueras, 23.
 43002 TARRAGONA
 Tel.: 977.252.468
- ▶ SOLIMAT**
 San Pedro el Verde, 35
 45004 TOLEDO
- ▶ MUTUA INTERCOMARCAL**
 San Josep, 62-64
 08240 MANRESA - Barcelona
- ▶ MADIN**
 Matemático Pedrayes, 4
 33004 OVIEDO
 Tel. 985.966.273
- ▶ SAT**
 Illa 45-51
 08202 SABADELL (Barcelona)
 Tel. 937.274.411
- ▶ MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO**
 Monte Alfeiran s/n
 A Coveira
 15174 CULLEREDO - A Coruña
 Tel. 981.174.221
- ▶ MUTUA 'LA PREVISORA'**
 Beato Tomas de Zumaraga, 10
 01008 VITORIA
 Tel. 945.140.900
- ▶ REDDIS UNION MUTUAL**
 Roser, 107
 43203 REUS (tarragona)
 Tel. 977.344.151
- ▶ FREMAP**
 Cta. Pozuelo- Majadahonda km 3,5
 Majadahonda -28220 MADRID
 Tel. 916.265.500
- ▶ MAC**
 Robayna, 2
 38003 S.C. DE TENERIFE
 Las Palmas
 Tel. 922.282.950