



ARA
PREVENCIÓ

Cuaderno preventivo:
**Soy nuevo delegado de
prevención,
¿y ahora qué?**

Secretaría de Política Sindical
de UGT de Catalunya
Salud Laboral
www.ugt.cat



Cuaderno preventivo:
**Soy nuevo delegado de
prevención,
¿y ahora qué?**

Secretaría de Política Sindical
de UGT de Catalunya
Salud Laboral
www.ugt.cat



Edita: Secretaria de Política Sindical/Salud Laboral de UGT de Catalunya
Diseño/maquetación: Juan A. Zamarripa/Secretaría de Organización, UGT de Catalunya
Imágenes: Thinkstock
Depósito legal: B-29609/2015

Índice

1. Introducción	7
2. Carta al nuevo delegado de prevención	9
3. La cultura preventiva: conceptos básicos de prevención	11
• Salud y trabajo.....	11
• Condiciones de trabajo y factores de riesgo	13
• Daño laboral: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	18
4. Legislación en PRL	25
5. La cultura preventiva en las empresas	33
• Obligaciones de los empresarios.....	33
• Derechos y obligaciones de los trabajadores	36
• Participación de los trabajadores en PRL: delegados de prevención y comité de seguridad y salud	38
• Formación e información en PRL	41
6. Las herramientas preventivas.....	45
• Principios de la acción preventiva.....	45
• Evaluación de riesgos	46
• El plan de prevención	51
• Planificación de la actividad preventiva	52
• Organización de la prevención en la empresa y modalidades de la organización de la PRL	54
• La coordinación de las actividades empresariales	67
• Trabajadores de ETT.....	72
• El plan de emergencia/plan de autoprotección	77
7. El delegado de prevención en la empresa	81
• Elección y designación del delegado de prevención	81
• Competencias del delegado de prevención	84
• Garantías del delegado de prevención.....	85
• Sigilo profesional del delegado de prevención.....	85
• Crédito horario del delegado de prevención	87
• Formación del delegado de prevención	87
8. Estrategias de actuación del delegado de prevención.....	89
• El DP y los riesgos de tu empresa	89
• El DP y el Comité de Seguridad y Salud.....	91
• El DP y el Servicio de Prevención	92

• El DP, la coordinación de actividades empresariales y las empresas subcontratadas. ETT.....	92
• El DP y la vigilancia de la salud	93
• El DP, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las mutuas de accidentes de trabajo	93
• El DP y la Inspección de Trabajo	95
• El DP y la paralización por riesgo grave e inminente.....	96
• El DP y los Equipos de Protección Individual.....	97
• El DP y los trabajadores especialmente sensibles	97
9. Acción sindical del DP: intervención en la negociación	99
• Salud laboral en la UGT	101
• Otros organismos	102
10. Definiciones	105
11. Anexos. Cartas y documentos	121
• Solicitud formación para delegados de prevención.....	121
• Solicitud información y documentación	122
• Información sobre evaluación de riesgos	123
• Solicitud al empresario para acceder a lugares de trabajo	124
• Informe emitido por los delegados de prevención a la consulta sobre organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud	125
• Informe emitido por los delegados de prevención a la consulta sobre relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.....	126
• Solicitud de reunión del Comité de Seguridad y Salud	127
• Solicitud ampliación del orden del día del Comité de Seguridad y Salud	128
• Comunicación de deficiencias y propuestas de mejora a la empresa	129
• Solicitud entrega del plan de prevención de riesgos laborales.....	130
• Solicitud de entrega de equipos de protección individual	131
• Solicitud realización vigilancia de la salud	132
• Solicitud datos conclusiones de vigilancia de la salud de los trabajadores	133
• Solicitud información daños a la salud de los trabajadores	134
• Solicitud relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	135
• Solicitud adopción medidas para la coordinación de actividades empresariales ...	136
• Solicitud información sobre contratos de prestación de obras o servicios	137
• Notificación de asistencia a reuniones de coordinación de actividades.....	138
• Comunicación asistencia de asesor al Comité Seguridad y Salud	139
• Solicitud adopción por la empresa de medidas de emergencia	140
• Paralización de la actividad por los delegados de prevención	141
• Denuncia ante Inspección de Trabajo	142
• Registro de accidentes o incidentes.....	143
Directorio de sedes de UGT	145

1. Introducción

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en el año 1995 generó en todos nosotros unas enormes expectativas de cambio y mejora en la situación de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. La LPRL supuso un gran avance en cuanto a la integración y actualización de la normativa en materia de promoción de la seguridad y salud de los trabajadores al introducir una filosofía preventiva encaminada al tratamiento de los riesgos laborales de una manera activa y anticipada, con el fin de mejorar de las condiciones de trabajo y conseguir unos lugares de trabajo más seguros y saludables.

La novedosa LPRL reconocía el derecho a la participación tanto individual como colectiva y la implicación de los trabajadores en la prevención de riesgos como condición necesaria para el éxito de la prevención en las empresas. Regulando en su capítulo V, de manera 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.

Tanto la consulta como el derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales son derechos que asisten a cada trabajador de forma individual, pero que se canalizan a través de sus representantes legales: los delegados de prevención.

Esta nueva figura representativa, fue creada con un amplio abanico de derechos, fundamentalmente en el terreno de la información, consulta, propuesta, vigilancia y denuncia, con la intención de promover un nuevo marco de diálogo y concertación en las empresas.

El delegado de prevención constituye la base participativa de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales sobre la que se asienta la capacidad de iniciativa para cambiar las condiciones de trabajo y medio ambiente en un sentido favorable a la salud de los trabajadores. El papel que la Ley le otorga a esta figura puede resultar un puntal clave en la promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores para la implantación de una cultura preventiva en el seno de la empresa, ejerciendo una labor de control del cumplimiento de la normativa de prevención.

La importancia de la presencia de la figura del delegado de prevención en las empresas radica en que la participación efectiva de los trabajadores en el día a día preventivo de la empresa, esa participación que permite la creación de un clima laboral óptimo para la mejora de las condiciones laborales y a medio y largo plazo contribuye a mejorar la competitividad de las empresas.

Dionís Oña i Martin,
Adjunto a la Secretaria de Política Sindical - Salud Laboral, UGT de Catalunya



2. Carta al nuevo delegado de prevención

Estimado/a compañero/a:

Queremos felicitarte por haber sido nombrado/a delegado/a de prevención de tu empresa. ¡Enhorabuena!

Como Delegado o Delegada de Prevención vas a asumir la importante responsabilidad de representar al resto de trabajadores de tu empresa, vas a defender sus derechos y vas a ser el portavoz de sus inquietudes y de sus problemas respecto a los temas de prevención de riesgos laborales.

Con tus actuaciones contribuirás no sólo a reducir la siniestralidad laboral en tu empresa, sino también ayudarás a conseguir un ambiente de trabajo más saludable y a mejorarla calidad de vida laboral de tus compañeros y la tuya propia.

Como ya sabrás, la Ley atribuye a los 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.

Queremos recordarte que para el ejercicio de tus facultades como delegado de prevención debes de contar con una formación que te permita analizar las condiciones de trabajo desde el punto de vista de los riesgos de tu empresa, conocer la normativa en prevención de riesgos laborales y los posibles recursos disponibles a tu alcance para hacer cumplir con tu nueva tarea de representante de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales.

Para facilitar tu entrada al mundo preventivo, hemos querido regalarte esta guía, que introduce la prevención de riesgos laborales exponiendo y analizando los conceptos básicos imprescindibles que debes conocer y dominar como nuevo delegado de prevención para desempeñar tus funciones con criterio y conocimiento.

La publicación que tienes en tus manos ha sido creada para ayudarte a cumplir con el importante cometido que has aceptado desempeñar como representante de los trabajadores en tu empresa en temas de prevención de riesgos laborales.

No olvides que como delegado de prevención debes participar activamente en todos los procesos y proyectos presentes y futuros de la empresa que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. Y des de UGT queremos facilitarte el camino con esta guía pensada especialmente para ti, donde exponemos los principales recursos con los que cuentas como delegado de prevención, tus derechos y tus deberes, la normativa aplicable en prevención de riesgos laborales en nuestro país y en tu empresa, así como las distintas situaciones en las que como representante de los trabajadores en PRL te puedes encontrar a lo largo de tu trayectoria.

En sus páginas tratamos los principios, criterios, técnicas y métodos prácticos a través del sistema pregunta/respuesta, para afrontar tu día a día como nuevo delegado de prevención para que la ilusión con la que has tomado tu cargo no merme con el paso del tiempo.

Los contenidos de la guía y su estructura están pensados para dar una breve pincelada a los temas más destacados de la prevención de riesgos laborales en la empresa atendiendo a nuestra experiencia en las consultas que recibimos en UGT de Catalunya.

En la sede central de nuestra organización en Barcelona te ofrecemos un servicio de asesoramiento gratuito llevado a cabo por un grupo de profesionales técnicos en prevención, servicio que está a tu disposición para orientarte, ayudarte y solucionar cualquier duda o problema generado sobre temas de salud laboral y prevención de riesgos laborales a los que debas enfrentarte.

Queremos estar a tu lado porque creemos que la mejora de las condiciones laborales pasa por el cumplimiento de la normativa por parte de todos y por la participación en los temas preventivos de los trabajadores a través de la figura del delegado de prevención.

Porque no estás solo, UGT pone a tu disposición las herramientas y el personal adecuado para ayudarte en tu tarea preventiva.

No va a ser un camino fácil pero desde nuestra organización vamos a estar a tu lado apoyándote y orientándote siempre que lo necesites.

Estamos dispuestos a acompañarte en la dura batalla del día a día de la prevención en tu empresa, animándote a esforzarte y dedicarte con verdadero empeño.

Salud Laboral UGT de Catalunya

3. La cultura preventiva: conceptos básicos de prevención

- **Salud y trabajo**
- **Condiciones de trabajo factores de riesgo**
- **Daño laboral: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

En nuestro país existe desde hace ya más de una década un marco legal que presenta la cultura de la prevención como el eje, el objetivo y el medio fundamental para conseguir una mejora efectiva de la protección de los trabajadores en las empresas, de las condiciones de vida y del trabajo de la población laboralmente activa.

La cultura preventiva implica una actitud colectiva e individual, que solo puede construirse mediante un largo proceso social, fundamentándose en el compromiso y la participación de todos.

A través de la toma de conciencia de los implicados en la prevención de riesgos laborales en las empresas (empresarios, trabajadores y administraciones), la cultura preventiva pretende generar nuevas conductas de trabajo y de organización de éste, conductas que desemboquen en actitudes responsables y en el respeto por la protección de las vidas y el entorno.

Las leyes hablan de que en las empresas la prevención debe integrarse en el día a día de la actividad para reducir la siniestralidad laboral y mejorar la competitividad de la empresa y sobre todo para garantizar los derechos de los trabajadores en cuanto a la protección de su salud en el trabajo y el derecho fundamental a la vida.

Salud y trabajo

¿Qué entendemos por salud?

Según la Declaración de Principios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde su fundación en 1948, define la salud como «un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales» y no solamente la ausencia de enfermedad. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

Al leer esta definición nos percatamos de que la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos de manera individual y a la vez colectiva.

¿Qué entendemos por salud laboral?

La salud laboral u ocupacional es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, donde los trabajadores y trabajadoras desarrollan una actividad.

¿Cómo influye el trabajo en nuestra salud?

El trabajo es toda actividad que tiene por objeto transformar la naturaleza para satisfacer nuestras necesidades. Partiendo de esta definición positiva mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para mantener un buen estado de salud: necesidades económicas básicas (un salario), actividad física y mental, contacto social, desarrollo de una actividad con sentido, producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos.

Pero, en determinadas circunstancias, el trabajo también puede causar daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas de forma negativa.

¿Por qué es importante la salud laboral en la empresa?

La salud laboral es uno de los elementos fundamentales en la relación trabajador y empresa.

En un entorno de trabajo adecuado donde las condiciones de trabajo son seguras y saludables se garantiza el bienestar de los trabajadores y su salud.

La empresa debe estar dotada de todos los mecanismos necesarios para que los trabajadores puedan realizar su labor de una manera segura y saludable, evitando cualquier tipo de accidente o situación que pueda ser perjudicial y así garantizar la salud laboral.

Para que el trabajador pueda realizar su trabajo de una forma saludable y al mismo tiempo sentirse realizado en su puesto de trabajo (lo que repercutirá positivamente en la propia empresa y su productividad) la empresa debe garantizar esa seguridad y salud en todos los puestos de trabajo.

¿La normativa de nuestro país habla de la salud laboral?

En España, la legislación sobre salud laboral/ prevención de riesgos laborales, tiene más de 100 años de historia.

En los últimos tiempos, a raíz de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrolla el artículo 40.2 de la Constitución Española, se 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.

La normativa de prevención en general pretende establecer los derechos de los trabajadores/as, la obligación empresarial de organizar y realizar actividades preventivas comprobando su eficacia, así como las responsabilidades públicas de promoción, control y sanción.

En la legislación de nuestro país se establecen también los mecanismos de participación de los trabajadores/as en todos aquellos aspectos que atañen a su salud y seguridad en el trabajo, y una figura para su representación autónoma: el delegado de prevención.

¿Qué es la prevención de riesgos en el trabajo?

La prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

La prevención de riesgos laborales es pues, el desarrollo de todas las acciones permanentes de identificación, evaluación y control de los riesgos laborales dispuestas con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as de una empresa. Para ello, las empresas se dotan de una estructura organizativa, con funciones y prácticas definidas, y procedimientos para la participación de los y las trabajadores/as.

¿Qué es la seguridad laboral?

La seguridad laboral es una disciplina preventiva que tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Condiciones de trabajo y factores de riesgo

¿Qué entendemos por condiciones de trabajo?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como condición de trabajo: «(...) cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador».

Así, cualquier aspecto del trabajo que pueda tener posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo, sería una condición de trabajo.

Son también condiciones de trabajo:

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
4. 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.
5. También influye en la salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada, etc.

¿Qué es un riesgo laboral/profesional?

El riesgo laboral o profesional, es un riesgo existente en el área laboral que puede resultar en una enfermedad laboral o en un accidente laboral.

Otra definición válida de riesgo laboral sería «todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño».

¿Qué es un factor de riesgo de un puesto de trabajo?

Los factores de riesgos laborales son aquellos que se relacionan directamente con la actividad que ejercemos en nuestro lugar de trabajo y que pueden clasificarse en distintas especialidades en materia de; seguridad, higiene, medicina del trabajo, ergonomía y la psicología.

Para evaluar la importancia del riesgo, se valoran conjuntamente la probabilidad de que éste se produzca y la gravedad que el mismo pudiera llegar a tener si ocurriera.

¿Qué diferencia existe entre «riesgo» y «peligro»?

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define el peligro como «el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal» y el riesgo como la «contingencia o proximidad de un daño», entendiéndose por contingencia «la posibilidad de que algo suceda o no suceda». La Guía Técnica del INSHT para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de protección individual, en desarrollo del Real Decreto 773/1997, señala que normalmente existe confusión entre los términos peligro y riesgo, incorporando un ejemplo para aclarar dichos conceptos:

«En una máquina existen elementos móviles accesibles que pueden producir una lesión. Los elementos móviles son generadores de peligros (peligro de atrapamiento, de aplastamiento, de corte, etc.): cualquiera podría entrar en contacto con ellos y sufrir una lesión. Si alguien se aproxima a los elementos móviles (zona peligrosa), se expone a dicho peligro, es decir, se encuentra en una situación peligrosa: la posibilidad de lesión pasa a ser real. En esta situación, existe una cierta probabilidad de que se produzca un daño, con unas determinadas consecuencias. Por tanto, existe un riesgo.»

El peligro, por tanto, sería una situación de hecho y el riesgo, una probabilidad.

¿Qué es un riesgo grave e inminente?

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

¿Cuáles son los principales factores de riesgos?

Los principales factores de riesgo en un lugar de trabajo son:

1. Las condiciones de seguridad
2. El medio ambiente físico de trabajo
3. Los contaminantes químicos y biológicos
4. La carga de trabajo

5. La organización del trabajo
6. El tiempo de exposición
7. La combinación de varios factores

Las condiciones de seguridad: son las condiciones materiales que influyen en la salud laboral tales como elementos móviles, cortantes, electrificados, combustibles, etc. Para controlar estos elementos se deben analizar las máquinas y las herramientas, los equipos de transporte, las instalaciones eléctricas, los sistemas contraincendios, etc.

El medio ambiente físico de trabajo: son las condiciones físicas tales como el ruido, vibraciones, iluminación, radiaciones, temperatura y humedad. En estas condiciones físicas se deben establecer los valores y niveles para un trabajo confortable y seguro.

Contaminantes químicos y biológicos: son las sustancias o agentes de procedencia química (gases, partículas en suspensión, productos químicos) o procedencia biológica (virus, bacterias y otros organismos biológicos...) que puedan estar presentes en el medio ambiente de trabajo, causando efectos negativos para la salud.

La carga de trabajo: son las exigencias que la tarea impone al individuo que la realiza tales como esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc., asociadas a cada tipo de actividad.

La carga de trabajo puede ser tanto física como mental.

La organización del trabajo son aspectos relacionados con la organización, conforma en que se divide el trabajo en tareas elementales, reparto entre diferentes individuos, división horaria, velocidad de ejecución, relaciones dentro del centro de trabajo, etc. Estos elementos tienen consecuencias sobre la salud de los trabajadores a nivel físico, y sobre todo, a nivel mental y social.

El tiempo de exposición: periodo en el que el trabajador se encuentra bajo la influencia del posible riesgo. El control de tiempo de exposición, implica en muchos casos modificar la organización de trabajo.

La combinación de varios factores: frecuentemente pueden coincidir varios factores de riesgo que actúan sobre una misma situación, multiplicando sus efectos negativos. Por ejemplo, si se suma la mala iluminación de un lugar de trabajo con el uso de una máquina y una mala organización del trabajo se multiplican las posibilidades de riesgo sobre el trabajador.

¿Qué tipo de riesgos puedo encontrar en mi empresa?

Los riesgos que podemos encontrar en una empresa dependen básicamente de su actividad laboral.

Genéricamente podemos diferenciar: riesgos de seguridad, de higiene, ergonómicos y psicosociales.

1. Riesgos de seguridad: son aquellos riesgos entre los que podemos encontrar riesgo eléctrico de incendio y explosión, relacionados con el uso de equipos de trabajo, los riesgos relacionados con las instalaciones, escaleras, huecos...

Riesgo eléctrico

El uso de la electricidad es evidente en la mayoría de lugares de trabajo. Las tareas que puedan suponer exposición al riesgo eléctrico, ya sea de cualquier trabajador en su puesto de trabajo por contacto accidental como en el caso de los técnicos electricistas requieren ser identificadas para aplicar medidas de prevención específicas.

Riesgo de incendio y explosión

El riesgo de incendio es también habitual en la mayoría de puestos de trabajo. Hay que evitar los incendios, conocer los principios básicos de la prevención, la detección y la extinción de éstos, y controlar la evacuación de los edificios.

Riesgos relacionados con el uso de equipos de trabajo

En este grupo englobamos riesgos derivados del uso de esos equipos de trabajo (máquina, herramienta, aparato, instrumento o instalación utilizados en el trabajo) como los atrapamientos, cortes, golpes o caídas...

Riesgos relacionados con los lugares de trabajo

El medio ambiente de los propios lugares de trabajo en referencia a su emplazamiento, diseño, estructura material y los elementos que componen los edificios o las estancias son factores que condicionan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores/as y pueden suponer por sí mismos riesgos para éstos.

2. Riesgos de higiene:

Riesgo químico

El uso en los lugares de trabajo de sustancias químicas, preparados y otros productos pueden suponer un riesgo según su composición química.

Riesgo biológico

La prevención del riesgo biológico en el trabajo debe evitar las exposiciones laborales capaces de originar algún tipo de infección, alergia o toxicidad al entrar en contacto los trabajadores con agentes biológicos en su puesto de trabajo. En algunos trabajos como hospitales, laboratorios, mataderos, veterinarios... por ejemplo, la exposición a seres biológicos es conocida y en otros lugares donde puede establecerse un contacto puntual (guarderías, escuelas...)

Riesgo por ruido y vibraciones

El ruido y las vibraciones en un puesto de trabajo procedentes de las máquinas, de las instalaciones, etc., según su nivel y grado de exposición pueden suponer un riesgo para los trabajadores/as.

Riesgo por radiaciones

El uso de las radiaciones ionizantes es específico de algunos lugares de trabajo (hospitales, laboratorios, etc.) donde se utilizan aparatos que las emiten y está muy reglamentado. Para que los trabajadores puedan trabajar con estas radiaciones, se ha de seguir minuciosamente la reglamentación preventiva, y una estrecha vigilancia dosimétrica de su exposición y de su salud.

Riesgos relacionados con las nanotecnologías

Los nanomateriales y las nanotecnologías están cada día en la vanguardia del mundo laboral. La exposición a las nanotecnologías en un futuro puede tener impactos sobre la salud de los y las trabajadoras/es y sobre el entorno natural y por lo tanto suponer un riesgo.

3. Riesgos ergonómicos

Riesgos derivados del microclima: temperatura, humedad y ventilación en los locales de trabajo, iluminación, etc.

Los lugares de trabajo deben tener un ambiente confortable, así lo dispone la legislación para que las condiciones ambientales de trabajo sean las adecuadas al organismo humano y al tipo de actividad desarrollada y evitar que éste suponga un riesgo. Del mismo modo una iluminación inadecuada en el trabajo puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes.

Riesgos por esfuerzo físico y postural

Los esfuerzos físicos y las posturas forzadas o mantenidas pueden originar lesiones osteomusculares. Estas se manifiestan en dolor, molestias, tensión o incluso incapacidad.

Riesgos derivados de los trabajos con pantallas de visualización de datos

Cualquier puesto de trabajo en el que habitualmente y durante una parte relevante del trabajo se utilice un equipo con pantalla de visualización (ya sea un ordenador o vigilancia con pantallas) está sujeto a unos riesgos bien definidos y que se deben prevenir.

4. Riesgos psicosociales

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales pueden afectar a la salud de los trabajadores/as, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo o de una deficiente organización del trabajo.

Riesgos derivados del trabajo a turnos y nocturno

El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Los turnos pueden provocar un desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Daño laboral: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

¿Qué es un daño laboral o derivado del trabajo?

Se considera que son «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo o tarea.

¿Qué entendemos por incidente laboral?

Un «incidente laboral» es todo aquel suceso que haya podido o pueda causar pérdidas económicas o lesiones en los trabajadores/as de una empresa.

Son situaciones que se presenten durante la realización de una actividad laboral, que sin ocasionar lesión, tengan potencialidad lesiva y que resulta necesario atender para poder identificar y controlar las causas básicas que lo generan, antes de que ocurra el accidente.

Por ejemplo, la caída de una estantería no anclada a la pared que no produce lesión en los trabajadores ni pérdidas económicas pero sí un suceso que podría haber provocado lesión o pérdidas en otras circunstancias, si un trabajador hubiese estado debajo de ellas.

¿Qué es un accidente de trabajo?

Hablamos de accidente de trabajo al referirnos a aquel accidente que sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a su casa (en este último caso el accidente recibe el nombre de *in itinere*).

A partir de 2005, la definición de accidente laboral también incluye a los trabajadores autónomos que previamente así lo soliciten a la Seguridad Social y abonen las cuotas sociales correspondientes. En el mismo caso nos encontramos a las empleadas del hogar después de la aprobación del RD 1596/2011.

Es por tanto necesario que se cumplan las siguientes características para que un suceso sea determinado como accidente laboral:

1. Lesión corporal, que puede ser física o psíquica.
2. Que el trabajador sea por cuenta ajena o esté dado de alta en la contingencia de accidente de trabajo como autónomo por cuenta propia.
3. También se extiende el concepto a los trabajadores socios de sociedades mercantiles.
4. Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo.

¿Qué se considera en España accidente laboral?

En España se consideran accidentes laborales:

1. **Accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales:** Se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional (art. 115.2c TRLGSS).

2. **Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo:** Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran, salvo prueba en contrario, accidentes de trabajo (art. 115.3 TRLGSS).
3. **Los accidentes que ocurren al ir o volver del trabajo, denominados accidentes in itinere.** Solo tienen esa consideración los accidentes laborales que se hayan producido entre el domicilio habitual del trabajador y el puesto de trabajo no considerándose accidente laboral si se producen interrupciones en el camino para realizar actos ajenos al trabajo o se dirige desde el trabajo a lugares distintos del domicilio habitual. Hay tres elementos que se requieren en un accidente in itinere: Que ocurra en el camino de ida o vuelta. Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente. Que se emplee el itinerario habitual.
4. **Accidentes en misión:** Son aquellos sufridos por el trabajador/a en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.
5. **Accidentes de cargos electivos de carácter sindical:** Son los sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras de la Seguridad Social, así como los accidentes ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejercen las funciones que les son propias (art. 115.2b TRLGSS).
6. **Los acaecidos en actos de salvamento** y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
7. **Las enfermedades comunes** que contraiga el trabajador/a con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales. Se debe acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad (art. 115.2e TRLGSS). Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
8. **Enfermedades intercurrentes:** Se entiende por tales las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo. Para calificar una enfermedad como intercurrente es imprescindible que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada del proceso patológico (art. 115.2.g TRLGSS).
9. **Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo,** siempre y cuando se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo y no esté catalogada como enfermedad profesional. Los infartos de miocardio, trombosis, hemorragias cerebrales o similares cuando se producen a causa o consecuencia del trabajo.
10. **Los debidos a imprudencias profesionales(art. 115.5 a TRLGSS):** se califica así a los accidentes derivados del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que éstos inspiran al accidentado.

**TRLGSS: Ley General de la Seguridad Social*

¿Qué NO se considera en España accidente laboral?

No se considera accidente de trabajo:

- La imprudencia temeraria, aunque sí la imprudencia profesional (art. 115.4 b, TRLGSS): se considera Imprudencia temeraria cuando el accidentado ha actuado de manera contraria a las normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario de forma

reiterada y notoria en materia de Seguridad e Higiene. Si coinciden riesgo manifiesto, innecesario y grave, la jurisprudencia viene entendiendo que existe imprudencia temeraria, si no será una imprudencia profesional.

- El accidente que se produce en el puesto de trabajo cuando el accidentado está cometiendo un delito doloso. Se considera que existe solo cuando el trabajador/a consciente, voluntaria y maliciosamente provoca un accidente para obtener prestaciones que se derivan de la contingencia (art. 115.4 b TRLGSS, Ley general de la seguridad social).
- Los infartos de miocardio, trombosis, hemorragias cerebrales o similares si NO son producto del trabajo.
- Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo cuando esta fuerza mayor, sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente. No constituyen supuestos de fuerza mayor extraña fenómenos como la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza (sí el trabajo habitual del trabajador/a es a la intemperie sí esa accidente de trabajo).
En el caso de atentado terrorista que afecta al trabajador/a en el lugar de trabajo no estamos ante un caso de fuerza mayor sino ante una actuación de un tercero. art. 115.4 a TRLGSS.
- Accidentes derivados de la actuación de otra persona: Los accidentes que son consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero, constituyen auténticos accidentes de trabajo siempre y cuando guarden alguna relación con el trabajo. El elemento determinante es la relación causa - efecto. art. 115.5.b TRLGSS.

¿Qué diferencia existe entre los accidentes «in itinere» y los accidentes «en misión»?

Según lo establecido en el artículo 115 del TRLGSS (texto refundido de la Ley general de la seguridad social) se consideran accidentes de trabajo in itinere «los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo». Entonces se entiende que la noción de accidente in itinere se construye a partir de dos términos: el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador y de la conexión entre ellos a través del trayecto.

El accidente en misión es un accidente de trabajo que ocurre en un viaje de servicio durante el trayecto que el trabajador debe cubrir por motivos profesionales, o mientras se cumple una misión o actividad comprendida dentro de su ámbito del trabajo.

Se trata de una modalidad más de accidente laboral que puede sufrir el trabajador en el desarrollo de las funciones encomendadas, y que no tienen por qué sufrir solamente los transportistas sino todos aquellos trabajadores, incluso los trabajadores de oficina, comerciales, o cualquier persona a la que se le ordene desplazarse dentro de la jornada laboral para cumplir una orden o instrucción específica del empresario. La misión implica desplazamiento para cumplir la misión y la realización del trabajo en que consiste la misión.

¿Cómo se clasifican los accidentes laborales?

Los accidentes laborales se pueden clasificar según diversos conceptos: según su gravedad, según si ocasionan baja médica o no, etc.

Los accidentes se clasifican según su gravedad en:

- a) **Leves:** Provocan una incapacidad laboral corta y la víctima no es hospitalizada.

- b) **Graves:** Son los que provocan una incapacidad laboral prolongada o permanente y en los que la víctima es hospitalizada.
- c) **Mortales:** Provocan la muerte del trabajador.

Los accidentes de trabajo también se pueden clasificar según si son con baja o sin baja médica:

- a) **Accidente de trabajo sin baja:** Aquellos en los que existe lesión pero que permite al trabajador continuar realizando su trabajo tras recibir asistencia.
- b) **Accidente de trabajo con baja:** Se consideran como tales aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conlleven la ausencia del lugar de trabajo, del trabajador accidentado, de al menos un día (salvedad hecha del día del accidente). Se entiende como recaída «la baja médica del trabajador como consecuencia directa de un accidente anterior». En este caso se tomará como fecha la del accidente que origina la recaída.

¿Qué es una enfermedad profesional?

La Enfermedad Profesional según el art.116 de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS) se define como aquella enfermedad:»contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional». Esta definición sigue siendo válida para contar las enfermedades profesionales, pero con la aprobación de la Ley 20/2007 los trabajadores autónomos (no trabajan por cuenta ajena) también tienen derecho a las prestaciones por contingencia profesionales, en el caso de los autónomos económicamente dependientes es obligatoria la cotización y por tanto la prestación y para el resto de los autónomos esta cotización es voluntaria. Igual sucede para las empleadas del hogar después de la aprobación del RD 1596/2011.

La enfermedad profesional se define medicamente como el daño, la patología médica o traumática provocada por la presencia en el medio ambiente laboral de factores o agentes físicos, químicos o biológicos que merman la salud del trabajador.

Teniendo en cuenta estas aclaraciones, para que una enfermedad sea considerada como enfermedad profesional deben darse los siguientes elementos:

1. Que sea a consecuencia de las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales. Es un cuadro limitado, con un listado cerrado de enfermedades profesionales. No obstante, las enfermedades profesionales que no se encuentren reflejadas en el mismo, pueden quedar incluidas en el concepto de accidente laboral, según establece el artículo 115, apartado E, del TRLGSS, pero no tendrán la consideración de enfermedad profesional.
2. Que proceda de la acción de sustancias o elementos que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad.
3. Cuando se puede establecer una relación causal entre la exposición laboral y una enfermedad que no esté recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, dicha enfermedad puede ser legalmente reconocida como accidente de trabajo (art. 115, punto 2, letra e de la TRLGSS).

¿Qué es el cuadro de enfermedades profesionales?

Ya desde tiempos antiguos se sabía que ciertas actividades o trabajos provocaban enfermedades a quienes las ejecutaban. Actualmente se conocen más de mil profesiones catalogadas por su riesgo de producir enfermedades de distinta gravedad.

Con la publicación del RD 1299 / 2006 de 10 de Noviembre, por el que se aprobó el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la seguridad social se establecieron en nuestro país criterios para su notificación y registro.

Contiene 6 grupos de enfermedades profesionales según estén causadas por:

- **Grupo 1:** Causadas por agentes químicos.
- **Grupo 2:** Causadas por agentes físicos.
- **Grupo 3:** Causadas por agentes biológicos.
- **Grupo 4:** Causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- **Grupo 5:** De la piel, causada por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- **Grupo 6:** Causadas por agentes carcinogénicos.

Documentación: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales > Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la SS y se establecen criterios para su notificación y registro.

¿Quién trata los accidentes de trabajo? ¿Y las enfermedades profesionales?

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) son las encargadas en nuestro país de tratar y gestionar los accidentes y enfermedades profesionales.

Una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es una entidad colaboradora de la Seguridad Social, que funciona bajo la tutela y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su función principal es gestionar las llamadas contingencias profesionales: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

En nuestro sistema de Seguridad Social, los empresarios están obligados a tener aseguradas la contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y la mayoría de empresas están asociadas a mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MATEPSS).

Las mutuas se encargan de la gestión de las contingencias profesionales, incluidas la prestación sanitaria, y pueden asumir la gestión del subsidio por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común.

¿Cuándo un trabajador padece una enfermedad como puede saber si es de origen laboral y cómo debe actuar?

Cuando un trabajador sufre un problema de salud que puede estar relacionado con el trabajo, puede acudir a la mutua para que se estudie su caso y se declare, la Enfermedad Profesional correspondiente.

Para la declaración, la mutua pedirá al empresario los datos básicos del trabajador para la cumplimentación del parte. Este paso, en ningún caso, paralizará el procedimiento de declaración.

Existe también la posibilidad de que el trabajador acuda a su médico del sistema público de salud (atención primaria o especializada), quien valorará si existen indicios de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo. En su caso, el médico emitirá un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral (con baja si el estado de salud del trabajador es incapacitante para el trabajo), y lo trasladará a la Inspección Médica, como autoridad jerárquica directa dentro del Sistema Público de Salud que contará con el apoyo, en caso de existir, de la Unidad de Salud Laboral.

Una vez emitido el mencionado diagnóstico de sospecha, la autoridad sanitaria de la CC.AA. (a través de la Inspección médica, unidad de salud laboral o equivalente) trasladará a la mutua encargada de la cobertura dicha sospecha, para que emita, en su caso, el parte correspondiente.

En todo caso, es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), como entidad gestora, quien tiene la última palabra: puede emitir resolución de determinación de contingencia, condenando, en su caso, a la mutua a hacerse cargo del proceso.

El trabajador siempre tiene la posibilidad de acceder directamente al INSS para solicitar su pronunciamiento al respecto para la correcta determinación del carácter profesional de la enfermedad.

Documentación: MTAS > Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional

¿Qué entendemos por Contingencia Común?

Se entiende por contingencia común aquella situación en la que un trabajador, por causa de un accidente o enfermedad NO LABORAL, se encuentra imposibilitado para el desarrollo de su trabajo y recibe asistencia sanitaria por parte del Sistema Público de Salud.

La situación de contingencia común viene determinada por los facultativos de la Seguridad Social; siendo potestad de éstos la expedición de la baja y el alta médicas.

Has de saber que actualmente, las mutuas de accidentes de trabajo pueden participar en la gestión de la prestación económica derivada de estas contingencias para aquellas empresas mutualistas que hayan optado por esta cobertura, según fija el RD 1993/95 de 7 de diciembre sobre Colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

¿Qué diferencia hay entre una contingencia laboral y una contingencia común?

La diferencia reside en el hecho de que aquello que ha causado la contingencia sea considerado laboral o no. En el sistema de Seguridad Social todo accidente de trabajo y enfermedad profesional constituye una contingencia profesional. Al mismo tiempo, los accidentes no laborales y las enfermedades comunes constituyen las denominadas «contingencias comunes».

¿Cómo influye la declaración correcta o incorrecta de un accidente de trabajo?

La correcta declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es muy importante por sus consecuencias: económicas y preventivas.

Económicas: afecta a las prestaciones que recibirán los trabajadores:

- Tratamiento médico-farmacéutico: En la contingencia profesional es gratuito, en la común el enfermo paga el 40% de los medicamentos.
- Porcentajes de la base reguladora en caso de baja: En la contingencia profesional, durante los primeros 20 días el trabajador/a cobra el 75% de la base reguladora. Estos porcentajes son más altos que en caso de contingencia común, en la que se calcula el 60% de la base reguladora. Además, por negociación colectiva se puede establecer que en caso de contingencia profesional se cobre el 100% desde el primer día.
- La forma de calcular la I.T. (incapacidad temporal), como las demás prestaciones, suele ser más beneficiosa en las contingencias profesionales que en las comunes.
- Si la contingencia es profesional, proporciona una buena base para solicitar indemnizaciones por posibles incumplimientos empresariales de la normativa de riesgos laborales.

Preventivas: Si una contingencia es declarada como profesional, contribuye a la visibilidad social del riesgo laboral y también impide que el sistema público de salud asuma un coste empresarial que no le corresponde:

- Aporta información sobre la efectividad de la prevención en la empresa, indicando si hay necesidad de medidas preventivas o mejora de las ya aplicadas.
- Es la base de la información estadística que manejan las autoridades laborales y sanitarias.

4. Legislación en PRL

Las administraciones públicas determinan las políticas aplicables en este ámbito, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, controlar las medidas adoptadas por los organismos que tienen competencias en temas de prevención y fomentar la participación de empresas y trabajadores a través de sus órganos representativos.

La legislación en PRL es una legislación que intenta asegurar al menos un nivel mínimo de seguridad en las condiciones de trabajo, armonizando las dispares situaciones de partida de los países integrantes de la Unión Europea a través de unas directivas europeas. Salvo los convenios colectivos, por su ámbito y características, todo el conjunto normativo sobre PRL proviene de fuentes europeas.

Por otro lado, existe una amplia normativa técnica (normas internacionales ISO, europeas EN, españolas UNE, etc.) que puede ser aplicada. Una norma técnica no es de obligado cumplimiento (salvo que una norma legal así lo establezca), pero suele ser fuente de presunción de conformidad (no es obligatorio seguir la norma técnica para cumplir la legalidad, pero si se sigue la norma técnica ya no hará falta mayor justificación del cumplimiento legal).

¿Qué legislación es aplicable en la Comunidad Económica Europea sobre prevención de riesgos laborales?

El Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (art. 18.a) indica que los estados miembros tendrán que promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

A partir de la normativa europea, hay un número elevado de directivas que establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud. Hay de carácter general para actividades laborales diversas, y hay para los riesgos específicos.

Esta legislación intenta asegurar al menos un nivel mínimo de seguridad en las condiciones de trabajo, armonizando las dispares situaciones de partida de los países integrantes de la Unión Europea a través de unas directivas europeas.

Estas directivas europeas son incorporadas posteriormente a la legislación de cada estado; en nuestro caso, en forma de leyes, reales decretos, órdenes ministeriales, etc. publicadas en el BOE.

¿Qué legislación básica en España hace mención a la prevención de riesgos laborales?

Ya en la Constitución Española de 1978 se establece, dentro de los principios rectores de la política social y económica, que los poderes públicos tendrán que velar por la seguridad y la higiene en el trabajo (art. 40.2), y reconoce el derecho a la protección de la salud (art. 43).

También el Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 4.2 d), proclama el derecho de los trabajadores a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, y en

el art.19 regula que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

¿Qué normativa concreta sobre PRL es aplicable en España sobre prevención de riesgos laborales?

En general se considera como normativa de prevención de riesgos laborales a todo un conjunto de normas compuesto por:

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que actúa como marco general.
- Todos los reales decretos, órdenes, etc. que posteriormente han ido desarrollando diversos aspectos preventivos con más concreción (servicios de prevención, lugares de trabajo, agentes químicos, agentes biológicos, ruido, etc.).
- Toda otra norma legal o convenio (por ejemplo, convenios colectivos) que contenga prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas.
- Convenios de la OIT

¿Qué es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)?

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), de 8 de noviembre, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, es la norma básica que pretende ser el pilar fundamental y el marco general de las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores.

La Ley LPRL está basada en el artículo 40.2 de la Constitución Española de 1978, donde la responsabilidad en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es competencia de la Administración General del Estado y su ejecución corresponde a la autoridad laboral de las comunidades autónomas.

¿La LPRL ha sido desarrollada con posterioridad a su aprobación?

La LPRL ha sido desarrollada por el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (RD 39/1997) modificado al 2010 por RD 337/2010.

¿Qué principios establece de manera general la Ley de prevención de riesgos laborales?

La Ley de prevención de riesgos laborales establece los principios de:

- La obligación de prevenir entendiendo la prevención como la actitud de prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla. La prevención de riesgos para la salud y seguridad en las empresas busca eliminar o controlar aquellas condiciones que puedan contribuir a causar daños para la salud, anticipándose.
- Que las condiciones de trabajo afectan a la salud de los trabajadores, entendiendo como «condición de trabajo» todas las características del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluidas las relativas a su organización y ordenación.
- La necesidad de Integración de la prevención y organización preventiva en la empresa.

Todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales deben integrarse en la empresa: en la política de la empresa, en la toma de decisiones... y por lo tanto son tarea de todos. La prevención consiste en valerse de todos los conocimientos disponibles para mejorar los procesos de trabajo de acuerdo a criterios de salud y seguridad, para identificar problemas realmente existentes, detectar problemas potenciales y buscar soluciones óptimas. La prevención debe estar integrada en la gestión habitual, pero es también una tarea específica que debe ser llevada a cabo de manera planificada, con recursos humanos cualificados y asignando recursos materiales suficientes. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a que cada empresa disponga de una organización de recursos preventivos adecuada a sus necesidades. La organización preventiva adopta pautas, da seguimiento a los resultados y propone soluciones.

- La existencia de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva: La evaluación de riesgos es un proceso de adquisición organizada de información sobre las condiciones de trabajo que sirve para aportar el soporte de conocimiento necesario para la toma de decisiones. La ejecución de esas decisiones requiere una planificación de actividades y una apropiada organización de los recursos, humanos y materiales.
- La participación efectiva de todos los integrantes de la prevención en la empresa: La participación de los trabajadores en la prevención permite una mejor detección de los problemas y una adecuada valoración de las posibles soluciones. Este principio está recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que define canales para la participación: el Comité de Seguridad y Salud y los/as delegados de prevención.
- La formación e información: La propia Ley LPRL establece el derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. Se establece el 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. La formación y la información son herramientas necesarias para que la participación de los trabajadores tenga un contenido real y no se convierta en un mero formalismo.
- La vigilancia de la salud necesaria para verificar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y para detectar precozmente cualquier daño a la salud de origen laboral los trabajadores. Éstos tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Esta vigilancia se llevará a cabo de forma esencialmente voluntaria para el trabajador; respetando su libertad, intimidad y dignidad y garantizando la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.
- La protección adaptada a la especial vulnerabilidad de algunos colectivos o trabajadores por sus circunstancias. Algunas personas son especialmente vulnerables frente a determinados riesgos, por concurrir en ellos determinadas circunstancias personales o contractuales, como una especial sensibilidad, la minoría de edad, el carácter temporal de su contratación o su encuadre en una empresa auxiliar o en una empresa de trabajo temporal. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone que la protección debe adaptarse a estas circunstancias especiales.
La protección de la maternidad y de la lactancia como prolongación a la protección de la vida: En caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, todos los espacios y tareas que presentan riesgo para la embarazada o el feto deben estar señalizados. También cuando una embarazada realiza una tarea que pueda suponer un riesgo para su salud o la del feto, tiene derecho a cambio de tarea. La lactancia está tutelada en términos parecidos.
- La protección en caso de riesgo grave e inminente: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a adoptar medidas para evitar que se produzcan daños

personales en casos de riesgo grave e inminente, como el establecimiento de un protocolo de actuación para cuando se verifique el riesgo y la inmediata comunicación del riesgo y de las medidas a adoptar a las personas afectadas. En caso de omisión empresarial, la norma permite que los representantes de los trabajadoras/es o la Inspección de Trabajo acuerden la paralización de actividades. En todo caso cualquier trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

- Las obligaciones de los trabajadores: Así como sin la participación de los trabajadores es imposible abordar la prevención de forma eficaz, sin su colaboración es imposible llevar a la práctica las medidas preventivas. Los trabajadores deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, usar adecuadamente y conforme a las instrucciones recibidas las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc., utilizar correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes, informar de inmediato a la persona responsable acerca de cualquier situación que pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud y contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por las autoridades competentes. Cada trabajador/a deberá velar según sus posibilidades, formación, nivel jerárquico y capacidad de toma de decisiones inherente al puesto, por su propia seguridad y su salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

¿Existen otros reglamentos aplicables en prevención de riesgos laborales en nuestro país?

Con posterioridad a la LPRL, se han aprobado otros reglamentos sobre temas más específicos que regulan temas o aspectos concretos de la prevención:

- Agentes biológicos (RD 664/1997)
- Agentes cancerígenos (RD 665/1997)
- Agentes químicos (RD 374/2001)
- Amianto (RD 396/2006)
- Atmósferas explosivas (RD 681/2003)
- Autoprotección (RD 393/2007)
- Construcción - IV Convenio Colectivo (BOE 17/08/07)
- Coordinación actividades empresariales (RD 171/2004)
- Emisiones radioeléctricas (RD 1066/2001)
- Empresas de trabajo temporal (RD 216/1999 *y Ley 14/1994)
- Equipos de trabajo (RD 1215/1997)
- Manipulación manual de cargas (RD 487/1997)
- Menores - Trabajos prohibidos (Decreto 26/6/1957)
- Obras de construcción (RD 1627/1997)
- Pantallas de visualización de datos (RD 488/1997)
- Puestos de trabajo (RD 486/1997)
- Radiaciones ionizantes (RD 783/2001)
- Radiaciones ópticas artificiales (RD 486/2010)
- Reglamento de los servicios de prevención (RD 39/1997)
- Ruido (RD 286/2006)
- Señalización de seguridad y salud (RD 485/1997)
- Sustancias peligrosas. Clasificación, envasado y etiquetado (RD 363/1995)
- Vibraciones mecánicas (RD 1311/2005)

**Los convenios colectivos de empresa o de sector también pueden regular materias de seguridad y salud en el trabajo.*

¿Existe alguna otra referencia legal sobre temas concretos de prevención de riesgos laborales que se puedan aplicar en nuestro país?

Aunque no son consideradas normativa, también existen, como complemento en algunos temas más técnicos y específicos de prevención las Guías técnicas INSHT, publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) que es un órgano técnico autónomo que depende administrativamente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que realiza una tarea muy importante en de asesoramiento, estudio y formación de la prevención de los riesgos laborales.

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos como pantallas de visualización
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes cancerígenos o mutágenos
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos sobre señalización de seguridad y salud
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos para la utilización de los trabajadores de equipos de protección individual
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con agentes químicos
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la protección frente al riesgo eléctrico
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al ruido
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas
- Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales
- Guía técnica para la evaluación y prevención de la exposición a amianto durante lo trabajo

En resumen, ¿qué normativa estatal es aplicable laboralmente y en prevención de riesgos laborales en España?

La legislación laboral en España es un conjunto de normas jurídicas que delimitan las condiciones de trabajo en España.

Las leyes de España están delimitadas por lo que dispone la Constitución Española, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y los reales decretos, leyes y demás normas jurídicas que los desarrollan. Entre las normas jurídicas que rigen sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo destacan los siguientes:

- Constitución Española de 1978, la norma suprema o máxima del ordenamiento jurídico español, y que establece un marco legal para todos los derechos y libertades propios de un estado democrático.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Es la norma principal que rige los derechos de los trabajadores en España.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Los convenios colectivos que proceden de la negociación entre los empresarios o la patronal y los trabajadores o los sindicatos también son una fuente a aplicar en las relaciones laborales e incluyen cláusulas sobre salud laboral.

Respecto a temas concretos de salud laboral encontramos la siguiente normativa aplicable en España:

Para lugares de trabajo

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Para señalización de seguridad y salud

- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Para ambientes ruidosos

- Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo (derogado salvo para los sectores de la música y el ocio, en los que es vigente hasta el 15 de febrero de 2008).

Para riesgo eléctrico

- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Guía técnica para la evaluación y prevención del riesgo eléctrico.
- Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.

Para prevención de incendios

- Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.

Para riesgos de explosiones

- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

Para equipo de protección individual

- Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Para manipulación de cargas

- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Para sustancias peligrosas

- Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Para sustancias químicas

- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.

Para agentes biológicos

- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Para radiaciones ionizantes

- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

Para pantallas de visualización

- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Para empresas de trabajo temporal (ETT)

- Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

5. La cultura preventiva en las empresas

- **Obligaciones de los empresarios**
- **Derechos y obligaciones de los trabajadores**
- **Participación de los trabajadores en p^{ri}: delegados de prevención y comité de seguridad y salud.**
- **Formación e información en PRL**

Como ya hemos comentado con anterioridad la Constitución Española, en su artículo 40.2 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 riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y los empresarios un correlativo deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (art.14 LPRL). En el caso del empleado público, cuando mencionamos al empresario sería a la Administración pública.

Desde la entrada en vigor de dicha Ley, se crea la figura del delegado de prevención, resaltando su presencia en los centros de trabajo y en la consulta y participación en la prevención a través de los Comités de Seguridad y Salud participando en la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales dentro de la actividad empresarial.

Todo empresario debe desarrollar una acción permanente de seguimiento y control de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos establecidos en la LPRL.

El empresario debe adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones referentes a riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos anteriores y medidas adoptadas; en especial, dicha información se facilitará a través de los representantes de los trabajadores, (delegados de prevención) según el artículo 18 LPRL.

Obligaciones de los empresarios

¿Qué entendemos como cultura preventiva de una empresa?

La cultura preventiva es la capacidad global de una organización para garantizar el funcionamiento eficaz de sus sistemas de gestión de seguridad y salud.

La cultura preventiva de una empresa son los elementos básicos; normas, equipamiento, recursos, etc., y los elementos como el liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad, etc., que confluyen para formar el programa preventivo de la empresa.

La cultura preventiva por lo tanto es un elemento clave para el desempeño óptimo de las organizaciones en materia de seguridad y salud.

¿Qué obligaciones tiene el empresario en materia preventiva en su empresa des de un punto laboral?

El empresario es quien dirige y controla la actividad laboral, tiene la obligación contractual de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores (art. 19.1).

De este modo la LPRL en su artículo 14 establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho del que se desprende el correlativo deber del empresario de proteger a éstos de los riesgos laborales. Esto responde a que en una relación laboral el trabajador 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.

¿Por qué es importante la integración de la prevención en la política de la empresa?

Integrar la prevención significa que se incorporan los criterios de prevención a todas las decisiones de gestión. Significa que cuando se toman decisiones de cualquier tipo, se valora previamente la afectación que estas decisiones pueden tener sobre la salud de los y las trabajadores, evitando que éstas deriven daños a la salud.

¿Cuándo hablamos de política preventiva en la empresa?

Las empresas que declaran su política preventiva, están asumiendo públicamente su compromiso de integrar los criterios de prevención en todas sus decisiones, determinando las líneas generales que hay que seguir a la hora de tomar decisiones. Es fundamental que la política empresarial de prevención, esté apoyada en un buen asesoramiento técnico y cuente con la participación de los trabajadores de la empresa y de sus representantes en temas de prevención de riesgos laborales.

Una buena política preventiva de la empresa ha de servir de guía en la toma de decisiones a la hora de realizar compras, organizar el horario de trabajo, al asignar tareas, reestructurar procesos, etc.

Tal y como establece el Reglamento de los servicios de prevención (RSP, art. 1.1 párrafo 2º) la política preventiva de la empresa debe constar en un documento conocido por todos (toda la cadena de mando o línea jerárquica, desde los máximos responsables empresariales a los jefes de equipos, han de conocer y aplicar los criterios preventivos en sus decisiones).

¿Qué obligaciones tiene el empresario con sus trabajadores respecto a la salud laboral según la LPRL?

El empresario está obligado a cumplir lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales y a mejorar constantemente su acción preventiva.

Como ya hemos comentado con anterioridad, en aplicación de los principios generales de la normativa en salud laboral, la LPRL define, en su art. 14 una amplia y compleja obligación empresarial de «protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales».

La obligación del empresario se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo (LPRL, arts. 14.2 y 16.2), cuyos principios son:

1. Organizar la prevención en la empresa. La prevención en la empresa no puede funcionar si no hay quien se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios.
2. Planificar la prevención: el empresario tiene que elaborar por escrito el plan de prevención.
3. 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 perjudican la salud de los trabajadores.
4. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar: Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse debido a los procesos de trabajo, manipulación de sustancias, etc., deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están, para poder controlarlos de formas eficaz.
5. 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. (LPRL, art.14.2). Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación. (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. (LPRL, art. 16.2).
6. Coordinarse con otros empresarios: Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar una eficaz protección de todos ellos. Esta obligación exige al empresario principal que se coordine con que sus contratistas y subcontratistas para cumplir con las obligaciones en materia preventiva. De los incumplimientos de estos contratistas y subcontratistas es responsable solidario el empresario principal. (LPRL, art 24; LPRL art. 42.2).

¿Qué sucede si el empresario no cumple con su deber de protección a los trabajadores que tenga a su cargo?

El incumplimiento del deber de protección por parte del empresario supone una grave por: No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones(art. 12.1.b. LISOS).

Documentación de interés

- INSHT > NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas
- INSHT > Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración
- INSHT > NTP 564: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contrata
- INSHT > NTP 563: Sistema de gestión preventiva: gestión de procesos de cambios en la empresa
- INSHT > NTP 562: Sistema de gestión preventiva: autorizaciones de trabajos especiales
- INSHT > NTP 561: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas de mejora
- INSHT > NTP 560: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de elaboración de las instrucciones de trabajo
- INSHT > NTP 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva
- INSHT > NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva
- INSHT > NTP 485: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (II)
- INSHT > NTP 484: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (I)
- NSHT > Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa
- ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad Social > Protocolo de actuación inspectora en integración de la actividad preventiva
- ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad Social > Guía de actuación inspectora para la integración de la actividad preventiva

Derechos y obligaciones de los trabajadores

¿En qué Ley se establecen los derechos de los trabajadores en materia preventiva?

Los derechos de los trabajadores, en materia de prevención, están avalados por el Estatuto de los Trabajadores, que establece en su artículo 4.2, en la relación de trabajo, el derecho que tienen «a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene» y, en su artículo 19.1, a «una protección eficaz en materia de seguridad e higiene». Igualmente, la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales recoge en el artículo 14 este mismo derecho.

¿Qué derechos tienen los trabajadores en materia preventiva?

Los trabajadores tienen reconocidos según la Ley los siguientes derechos:

- A una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A recibir información sobre los riesgos generales y específicos para la seguridad y la salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables; y las adoptadas en materia de primeros auxilios, evacuación de trabajadores, etc.
- Recibir una formación teórica y práctica en materia preventiva.
- Participar y ser consultado en todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.
- A interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello.

- Es también un derecho de los trabajadores, que pueden o no ejercer, la designación de los delegados de prevención.
- A que se les faciliten los equipos de protección individual adecuados.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho a la protección de la maternidad que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por empresas de trabajo temporal.

¿En qué Ley se establecen las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva?

Según el art. 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales corresponde a cada trabajador la obligación de 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.

¿Qué obligaciones tienen los trabajadores en materia preventiva?

Según el art.29 de la LPRL sobre 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:
 - 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.
 - Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Cumplir con las órdenes e instrucciones relativas a la prevención y protección de riesgos.
- Informar de inmediato sobre las situaciones que, a su juicio, entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Utilizar correctamente las herramientas y medios con los que desarrollen su actividad, los medios y equipos de protección personal, así como los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen, relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que desarrolle la misma.
- Comunicar al empresario las situaciones de salud incompatibles con su trabajo.

¿Qué supone el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva?

El incumplimiento por parte de los trabajadores de estas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, se considerará como incumplimiento laboral, regulado en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Participación de los trabajadores en PRL: Delegados de prevención y CSS

¿En qué Ley se establecen la participación de los trabajadores en materia preventiva?

Según el art.34 de la LPRL sobre derechos de participación y representación:

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.

A los Comités de empresa, a los delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde 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 competentes.

¿Por qué es importante la participación de los trabajadores en los temas preventivos de la empresa?

En general, la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales se puede fundamentar en tres argumentos:

- Por razón democrática. El derecho a la salud conlleva el derecho a conocer cómo inciden las condiciones de trabajo en la propia salud y a promover cambios y mejoras en dichas condiciones.
- Por razón metodológica. Es importante recoger las opiniones e impresiones de los trabajadores que constituyen la fuente primera de datos relativos a los efectos subjetivos experimentados en relación al medio laboral. Y ello no sólo para

enriquecer las ideas de los técnicos con las aportaciones de los que experimentan los efectos del riesgo, sino porque es imposible un conocimiento adecuado de la salud en las condiciones de trabajo sin contar con la persona que realiza la tarea.

- Por razón de eficacia. Los problemas de salud en el trabajo no siempre tienen referentes específicos de relación causa-efecto. Hay situaciones en la empresa que requieren de actuaciones sobre aspectos estructurales y organizativos.

¿Cómo participan los trabajadores en los temas de prevención de riesgos laborales en su empresa?

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

¿Qué figura es el representante de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales en la empresa?

La figura del delegado de prevención (DP) se establece en el art.35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El DP es un trabajador elegido básicamente como tal por y entre los representantes legales de los trabajadores en el Comité de empresa o entre los delegados de personal, aunque a través de la negociación colectiva, en los convenios colectivos se pueden establecer otros sistemas de designación de los delegados de prevención)

El delegado de prevención tiene funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el lugar de trabajo definidas en la LPRL.

¿Debe existir la figura del delegado de prevención en todas las empresas?

Por Ley todas las empresas deben tener delegado de prevención. Pero la existencia de los delegados de prevención es un derecho de los trabajadores, y no una obligación de éstos.

El número de delegados de prevención será variable en función de la plantilla de cada empresa*. En las empresas de menos de 6 trabajadores son los trabajadores quienes elegirán entre sus compañeros al responsable de prevención de riesgos laborales.

** En las empresas que sólo haya un delegado de personal éste será a su vez el delegado de prevención de dicha empresa.*

¿Por qué es importante la existencia de la figura del delegado de prevención en la empresa?

La figura del delegado de prevención en la empresa es importante ya que es de su competencia la colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva (art.36.1.a. de la LPRL). Y su figura facilita al empresario cumplir con el deber de consulta a los trabajadores y el derecho de participación de los mismos en las cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales (art. 33 y 34 de la LPRL).

Fuente: Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales del INSHT.

¿Existen otros órganos de participación en prevención de riesgos laborales en la empresa además del delegado de prevención?

Además del delegado de prevención existe el Comité de Seguridad y Salud que según el art. 38.1 de la LPRL el Comité de Seguridad y Salud (CSS) 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.

El CSS estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en igual número al de los delegados de prevención, de la otra (art. 38.1 de la LPRL)

También pueden participar en el CSS otras personas externas para asuntos concretos, con voz pero sin voto.

El CSS es obligatorio que exista en empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores/as.

Si los trabajadores de una empresa de más de 50 trabajadores no han querido ejercer su derecho de representación sindical, ¿tiene la empresa obligación de constituir el Comité de Seguridad y Salud?

En el caso de que los trabajadores no hayan querido ejercer su derecho de representación, no puede haber delegados de prevención y por lo tanto la empresa no tiene posibilidad de constituir el Comité de Seguridad y Salud ya que este Comité está constituido por dichos delegados de prevención y por los representantes de la empresa.

¿Cuándo se reúne el Comité de Seguridad y Salud?

Según la Ley, el CSS se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento registrándose en las actas lo tratado en las reuniones del CSS.

¿Existen los Comités Intercentros de Seguridad y Salud?

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. (art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¿Qué competencias y facultades tiene el Comité de Seguridad y Salud?

Las competencias y facultades del C.S.S se establecen en el art. 39 de la LPRL:

- 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, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades

de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Formación e información en PRL

¿Qué establece la LPRL sobre la formación y la información en prevención?

Analizando los diversos artículos de la LPRL podemos encontrar:

1. En el Capítulo III. Derechos y Obligaciones:

El art.14., «Derecho a la protección frente a los riesgos laborales», habla de la información: «1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.../... Los derechos de información consulta y participación, formación en materia preventiva,[...] formen parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.../...».

Es un derecho del trabajador y un correlativo deber del empresario de llevarla a cabo, marcando aquellas circunstancias en las que se hace especialmente necesaria la actuación en materia de formación.

Posteriormente en el art.15,sobre principios de la acción preventiva, se refiere al deber del empresario de»i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores».

El hecho de que se incluya entre los principios de la acción preventiva, hace de la formación uno de los elementos a tener en cuenta en todas las actuaciones empresariales que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

También el art.19., sobre formación de los trabajadores, nos habla específicamente de la formación: «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».

¿Qué tipo de formación en PRL deben recibir los trabajadores?

En cuanto a la formación de los trabajadores, se deberá garantizar que todo el personal de la empresa reciba una formación suficiente en materia preventiva dentro de su jornada laboral, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos

de trabajo, esto independientemente de la modalidad o duración del contrato. Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas. Pero hay que tener en cuenta que también un objetivo esencial de las acciones informativas y formativas bien planificadas es lograr un cambio de actitudes favorable, para que tanto mandos como trabajadores se impliquen y asuman que la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Según el art.19 de la FPRL, «La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario».

Según lo que establece la Ley se entiende que la formación ha de estar directamente relacionada con la actividad de la persona trabajadora y en consonancia con los riesgos a los que se va a ver sometido durante la realización de su trabajo, tanto de forma directa, debido a las características de su profesión, como por las circunstancias en que tal actividad se desarrolla, debiendo tener en cuenta las posibles influencias que pudieran afectarle en materia de seguridad y salud procedente de otras actividades que se realizan en su proximidad o las influencias que el trabajador puede transmitir a estas otras actividades.

¿Cuándo debe impartirse la formación PRL a los trabajadores?

Según el art. 19 de la FPRL:»2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, 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».

Por lo tanto se entiende que esta formación debe impartirse:

- En el momento de la contratación con independencia de la duración que ésta tenga.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que el trabajador desempeña.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.
- Cuando se den cambios en los equipos de trabajo.

Así mismo, se contempla que tal formación sea repetida periódicamente, cuando fuere necesario.

Se ha de tener en cuenta que la formación a la que hace referencia la Ley, ha de darse dentro de horas de trabajo o, por lo menos, tener consideración de tiempo de trabajo efectivo. Además, el empresario ha de correr con todos los gastos que tal formación motive, sin que en ningún caso puedan cargarse al trabajador.

¿Quién puede impartir la formación en PRL?

La formación ha de ser impartida por personal con conocimientos suficientes en materia de prevención, ya sea personal propio o contratado. Es aconsejable que el formador tenga una información precisa de la actividad del grupo al que va a impartir la formación, a los efectos de aproximarla lo más posible a la realidad práctica.

¿Qué tipo de formación específica se puede dar en PRL a los trabajadores?

La LPRL establece en el art.20, sobre las medidas de emergencia:

«(...) 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.»

La formación requerida por este artículo tiene gran trascendencia por las circunstancias que rodean las actuaciones para las que se pretende preparar a las personas que reciben tal formación, las medidas de emergencia, y las repercusiones que tal actuación puede tener tanto para el trabajador como para otras personas.

Éste es uno de los casos en los que la práctica reiterada en la formación es más aconsejada, puesto que con ello se puede disminuir al máximo el tiempo de intervención y ver las diferentes alternativas que se pueden presentar.

Las personas que reciben esta formación pueden ser los informadores para el resto de la empresa de los riesgos de carácter general que pueden afectar a toda la organización.

También en el art. 28 de la PRL sobre relaciones de trabajo temporales de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, se hace referencia a la formación y a la información: «2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a los 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».

La formación que se contempla en el apartado 2 del artículo está obligada a darla la empresa de trabajo temporal, tal y como se recoge en el mismo artículo.

De la misma manera también se establece en este artículo 28 de la LPRL que: «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.»

¿Qué formación ha de tener el delegado de prevención?

La formación de los delegados de prevención se concreta en el art. 37, sobre garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención, donde dice que: «el empresario proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en Prevención necesarios para el ejercicio de sus funciones».

Para dar cumplimiento a la obligación que marca la Ley respecto a los delegados de prevención ésta deberá contemplar:

- Una formación de carácter general en materia de prevención.
- Una formación específica, relacionada directamente con los riesgos propios de la empresa debido a su actividad.

¿Qué información sobre prevención de riesgos laborales deben disponer los trabajadores para poder desempeñar sus tareas?

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en sus artículos 18 y 19 establece la obligatoriedad de que todos los trabajadores reciban información y formación suficiente y adecuada, en materia preventiva. Se deberán tomar las medidas pertinentes para que los trabajadores reciban información respecto a:

- Los riesgos para la seguridad y 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.
- Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
- Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

La información tiene como finalidad dar a conocer a los trabajadores su medio de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean, concretándolas en los posibles riesgos, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

Pero la información ha de ser bidireccional, también los trabajadores tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades preventivas, o en su caso, al servicio de prevención cuando exista, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Fuente: INSHT >NTP 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva

6. Las herramientas preventivas

- Principios de la acción preventiva
- Evaluación de riesgos
- El plan de prevención.
- Planificación de la actividad preventiva
- Organización de la prevención en la empresa, modalidades de la organización de la PRL
- La coordinación de las actividades empresariales
- Trabajadores de ETT
- El plan de emergencia/plan de autoprotección

Principios de la acción preventiva

¿Dónde vienen determinados los principios preventivos de la empresa?

La política de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, además de reflejar su compromiso con los trabajadores, establece los objetivos generales y las directrices que se pretenden alcanzar con la colaboración de todos los empleados.

Y es en el art.15 de la Ley de Prevención de riesgos laborales donde se habla de los principios de la acción preventiva.

¿Cuáles son los principios de la acción preventiva en la empresa?

Según el 1 art.15 de la LPRL:

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales de la acción preventiva:

- 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, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras 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, integrando 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.
- e) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
 1. 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.
 2. 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.

3. 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.

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

Evaluación de riesgos

¿Qué es una evaluación de riesgos?

La evaluación de riesgos 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 deban adoptarse (art.3.1 del Reglamento de los servicios de prevención).

El objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran.

Los resultados de la evaluación se recogen en un documento en el que se detallan las tareas que desarrolla, materiales y equipos que utiliza, equipos de protección individual que debes usar; los riesgos detectados en tu puesto de trabajo y las medidas a adoptar para eliminarlos o reducirlos.

¿Para qué sirve la evaluación de riesgos?

La evaluación de riesgos es un instrumento de trabajo que sirve para realizar un diagnóstico de la situación de la empresa en materia de seguridad y salud laboral.

Mediante la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, la organización del mismo y el contenido de las tareas de cada uno de los puestos, la maquinaria, medios de elevación, de transporte, herramientas y sustancias químicas utilizadas en el mismo, se procede a identificar los riesgos que para la salud existen en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa estableciendo las medidas correctoras a aplicar con el objeto de eliminarlos o minimizarlos, y un orden de prioridades para la aplicación de éstas en función de la gravedad de los mismos.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

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

¿De qué partes consta generalmente una evaluación de riesgos?

La evaluación de riesgos laborales engloba los siguientes partes secuenciales:

- Identificar los peligros presentes, por áreas y/o por puestos de trabajo.
- Identificar quién puede sufrir daños, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Evaluar los riesgos e identificar medidas que se deben adoptar.
- Documentar los hallazgos, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.
- Planificar las medidas pendientes e implementarlas.
- Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario.

¿Qué debe «evaluar» una evaluación de riesgos?

En la evaluación de riesgos se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes y, por otro, la persona trabajadora que ocupa el puesto. En particular, la evaluación de riesgos tomará en consideración, entre otros, los siguientes aspectos: las características de los locales, las instalaciones, los equipos de trabajo existentes, los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo, la propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyen en la magnitud de los riesgos.

Así mismo, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador que ocupe ese puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

¿Qué factores debe de considerar la empresa con respecto a los trabajadores a la hora de realizar la evaluación de riesgos?

A la hora de realizar la evaluación de riesgo habrá que tener en cuenta la existencia en la plantilla de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y de la existencia de trabajadores menores de edad. Debiendo evitar a estos colectivos el contacto con situaciones de riesgo que puedan afectar de modo directo a su estado y teniendo el empresario el deber de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones que presente el trabajador afectado.

¿Los delegados de prevención pueden participar en la evaluación de riesgos de su empresa? La evaluación de riesgos es responsabilidad de la dirección de la empresa, aunque debe consultar a los trabajadores o a sus representantes sobre el método empleado para realizarla; teniendo en cuenta que éste deberá ajustarse a los riesgos existentes y al nivel de profundización requerido.

¿Cómo deben participar en la evaluación de riesgos los delegados de prevención?

Para garantizar la participación efectiva y la defensa de los derechos de los trabajadores en la realización de la evaluación de riesgos laborales el delegado de prevención ha de intervenir en las distintas fases de la evaluación de riesgos.

Para garantizar el procedimiento de evaluación de riesgos el delegado de prevención debe intervenir en la:

- Recopilación de 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.).
- Participar en el análisis la información anterior con el objetivo de identificar:
- Qué peligros para la salud existen en esas condiciones de trabajo y qué trabajadores están expuestos a dichos peligros.
- Controlar la valoración de los riesgos existentes, para lo cual se tendrán en cuenta: Criterios objetivos de valoración. Conocimientos técnicos existentes. Criterios consensuados con los trabajadores.

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

- La observación de las condiciones de trabajo.
- Las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios que realicen los técnicos, teniendo en cuenta que cuando sean necesarias.
- Las mediciones, deben utilizarse los métodos y criterios que determine la legislación específica. En su defecto, se aplicarán normas UNE y/o guías de instituciones oficiales (INSHT, Ministerio de Sanidad, organismos autonómicos, etc.). En última instancia se podrán utilizar otros criterios siempre que sean suficientemente fiables (RSP art. 5.3).
- Las informaciones aportadas por los trabajadores, punto en el que la colaboración del delegado de prevención es fundamental.

Es fundamental que como delegado de prevención participes:

- Aportando sugerencias, inquietudes o quejas.
- Discutiendo sobre las características de los puesto de trabajo y sobre la organización de las tareas.
- Participando en el diseño del puesto de trabajo, equipamiento, procedimientos y formación.
- Evaluando el equipamiento existente o sugiriendo nuevo equipamiento, etc.

¿Por qué es importante la evaluación de riesgos desde el punto de vista del delegado de prevención?

La evaluación de riesgos laborales es una obligación del empresario y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores y por lo tanto es una herramienta básica para las tareas encomendadas al delegado de prevención. El objetivo de la evaluación de riesgos es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para: eliminar de inmediato los factores de riesgo que puedan suprimirse

fácilmente, evaluar los riesgos que no van a eliminarse inmediatamente, y planificar la adopción de medidas correctoras por parte de la empresa.

Tu participación en la evaluación de riesgos como delegado de prevención, representante de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales en la empresa, permite que la actividad preventiva se oriente hacia aquellas medidas que mejoren la calidad de vida laboral y el bienestar en el trabajo, y así se traducen en una mejora de las condiciones de laborales, de vida y de salud tanto para ti como para tus compañeros.

¿Qué fin tiene la recogida de datos extraídos de la evaluación de riesgos?

La evaluación inicial tiene valor cuando va asociada a la planificación preventiva y se convierte en un elemento de gestión ante los riesgos identificados o que puedan surgir ante posibles cambios.

A partir de los datos de la evaluación de riesgos el empresario ha de informar a los trabajadores/as sobre:

- Los riesgos para su seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a esos riesgos.
- Las medidas de emergencia.

Esta información se podrá canalizar a través de sus representantes, los delegados de prevención aunque 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.

¿Cuándo hay que hacer una evaluación de riesgos?

En la empresa hay que hacer una evaluación de riesgos inicial cuando no se haya hecho con anterioridad y siempre que concurra una de estas circunstancias:

- Con la ocasión de la compra de equipos de trabajo y sustancias químicas.
- Con ocasión del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Con ocasión de un cambio en las condiciones de trabajo.
- Con ocasión de haberse producido algún daño para la salud.

¿Quién puede hacer una evaluación de riesgos?

La evaluación de riesgos es una actividad que debe ser realizada por personal debidamente cualificado que cuente con la capacidad y aptitud necesaria para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el Reglamento de los servicios de prevención (aprobado por Real Decreto 39/1997).

Recuerda que el procedimiento de actuación de la evaluación de riesgos debe ser consultado con los representantes de los trabajadores.

La evaluación de riesgos es una tarea que debe ser llevada a cabo por personas que tengan la formación legalmente requerida y que sean trabajador designado por la dirección de la empresa o formen parte del servicio de prevención propio o Ajeno.

Pueden realizar la evaluación de riesgos pues:

- El propio empresario.
- Trabajadores de la empresa designados por el empresario.
- Servicios de prevención propios.
- Servicios de prevención externos.

Si la evaluación de riesgos la realiza el empresario puede hacerlo en empresas de menos de 6 trabajadores, fuera del Anexo I de empresas de riesgo. La formación mínima necesaria es de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

La evaluación de riesgos pueden realizarla los técnicos de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales en aquellas evaluaciones que requieran sólo una evaluación mecánica de los riesgos mediante listas de chequeo y métodos oficiales. Los aspectos que requieran una evaluación de los riesgos no mecánica deberán ser evaluados por un técnico de nivel superior en prevención de riesgos laborales, y específicamente:

- Mediciones higiénicas que requieran estrategia de muestreo.
- Valoración del cumplimiento del R.D. 1215/1997 por los equipos de trabajo.
- Valoración del estado de instalaciones industriales sujetas a legislación industrial específica (sólo se podrá valorar que hayan pasado las necesarias revisiones por entidades colaboradoras).

La evaluación de riesgos pueden realizarla técnicos de nivel superior en prevención de riesgos laborales para todo tipo de evaluaciones de riesgos, salvo los aspectos que requieran una evaluación no mecánica y no sean de su especialidad. Por ejemplo, mediciones higiénicas con estrategia de muestreo realizadas por un técnico de seguridad o ergonomía.

¿Cuándo debe revisarse la evaluación de riesgos de una empresa?

La evaluación de riesgos es un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse.

Lo ideal es que en la política de prevención de la empresa se establezcan 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 hayan producido daños para la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta: la investigación sobre las causas de los daños para la salud, las actividades para la reducción de los riesgos, las actividades para el control de los riesgos, el análisis de la situación epidemiológica, etc.
- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.
- Cuando los controles efectuados, incluida la vigilancia de la salud, detecten que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes.

- Cuando lo establezca una disposición específica.
- Y siempre con la periodicidad que se acuerde entre empresa y representantes de los trabajadores.

El plan de prevención

¿Qué es un plan de prevención?

El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

¿Qué debe contener el plan de prevención de una empresa?

El plan de prevención debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

¿Cuáles son las fases de un plan de prevención?

El plan de prevención comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y se desarrolla en las siguientes fases:

1. Análisis general de las características de la empresa.
2. Diseño del sistema de prevención.
3. Implantación del sistema.
4. Y, en su caso, revisión y mejora del sistema.

¿Cuáles son los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención?

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

¿Cómo se articula la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración del plan de prevención?

El artículo 1, apartado 2, del RSP dispone que «Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales».

Han de distinguirse varios supuestos:

- En aquellas empresas de más de 50 trabajadores, en las que exista Comité de Seguridad y Salud, de conformidad con el artículo 39.1.a), de la LPRL, en la redacción introducida por la Ley 54/2003 y que, posteriormente, ha vuelto a ser modificada por la Ley 25/2009, ha de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del plan de prevención, debatiéndose en su seno antes de su puesta en práctica.
- Los delegados de prevención, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 33 y 36 de la LPRL, han de ser consultados con carácter previo a su aprobación por la dirección empresarial. En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38, 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 Ley serán ejercidas por los delegados de prevención. Los informes que deban emitir los delegados de prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por los delegados de prevención deberá ser motivada.
- Si no existen delegados de prevención, la consulta se realizará a través de los representantes legales de los trabajadores, bien sea la representación unitaria (miembros del Comité de empresa o delegados de personal) o sindical (delegados sindicales), de acuerdo con los artículos 33.2 y 34 de la LPRL.
- En las empresas de menos de seis trabajadores, en las que no existirán representantes legales de los trabajadores, ni por lo tanto representantes especializados en la materia, o en aquellas de más de seis trabajadores que no cuenten con representación legal de los trabajadores, la consulta se realizará, con la debida antelación, directamente con los trabajadores (artículo 1.2 del RSP en relación con el artículo 33 de la LPRL).

Planificación de la actividad preventiva

¿Qué es la planificación de la actividad preventiva?

La planificación de la actividad preventiva es un documento mediante el cual el empresario o planifica la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos.

¿El delegado de prevención puede participar en la planificación de la actividad preventiva de su empresa?

En la planificación preventiva debe participar y ser consultado el delegado de prevención. La LPRL en sus arts. 36.1.c y 33 / RSP arts. 1.2, 3.2 y 16.2 dice que el empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y específicamente todas las decisiones relativas a la organización del sistema y planes de prevención y al plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.

¿A qué periodo de tiempo debe referirse la planificación de la actividad preventiva de una empresa?

La planificación puede referirse a un período superior al año pero en ese caso deberá establecerse un programa anual de actividades.

¿Qué características debe cumplir una buena planificación de la actividad preventiva?

Se integrarán en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia, la vigilancia de la salud y la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

La planificación se concreta asignando para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, los y las responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

¿Qué debe incluir la planificación de la actividad preventiva de tu empresa?

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso:

- Los medios humanos y materiales necesarios.
- La asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- El plazo de ejecución de las medidas previstas. 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.
- Las prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos.
- Los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.

Serán objeto de planificación, en general, las medidas de prevención y protección a adoptar, y en particular las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

¿La actividad preventiva es un proceso estable o cambiante?

La actividad preventiva es un proceso en constante evolución donde el empresario debe realizar un seguimiento permanente, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

¿Qué acciones conlleva la ejecución de las actividades preventivas?

La ejecución de las actividades preventivas conllevará la realización de acciones tales como:

- Establecer procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico (incluida la elección de equipos) como organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores.
- Instruir a todas las personas con responsabilidad jerárquica en la empresa de la obligación de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
- Determinar qué medidas de seguimiento y control preventivo hay que efectuar.
- Prever las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Planificar las acciones a tomar ante posibles situaciones de emergencia.
- Diseñar la formación y establecer los procedimientos de información para los trabajadores y sus representantes.
- Establecer cauces de cooperación y coordinación con otros empresarios con los que se comparta lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación; así como con las empresas de trabajo temporal cuando utilice sus servicios de puesta a disposición de trabajadores.
- Informar, facilitar y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de otros empresarios con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
- Asegurarse de que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que se facilite a otros empresarios para la realización de operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores que los utilicen.
- Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación resultante de las actividades y medidas preventivas.
- Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de embarazo o parto reciente, jóvenes menores de 18 años, trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Organización de la prevención en la empresa y modalidades de la organización de la PRL

¿Qué dice la Ley de Prevención LPRL sobre las modalidades preventivas?

Según el artículo 30 de la LPRL, del CAPÍTULO IV servicios de prevención: sobre protección y prevención de riesgos profesionales, modificado por la Ley 25/2009:

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 tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.
5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.
6. El empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.
7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

¿Qué modalidades preventivas existen?

Según lo establecido en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, en el Capítulo III, «Organización de recursos para las actividades preventivas», en su artículo 10, sobre 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 (SPP).
 - d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA).
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.

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.

En empresas de hasta 25 trabajadores con un único centro de trabajo, si se cumplen determinadas condiciones, el empresario puede asumir personalmente estas actividades preventivas especializadas (a excepción de los reconocimientos médicos).

Si no las asume personalmente, el empresario puede también organizar que las actividades se realicen con medios propios: por «trabajadores designados» o por un servicio de prevención propio (SPP), compuesto por profesionales que se dedican en exclusiva a la prevención en esa empresa.

También dice el RD 39/1997 que puede contratar o concertar las actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno (SPA), acreditado para realizar todas o una parte de las actividades preventivas.

Pero hemos de tener en cuenta que si en una empresa las actividades preventivas se realizan con medios propios, estas deben ser auditadas por una entidad auditora acreditada. Esta es la principal razón por la que muchas empresas optan por contratar con SPA.

En todo caso las personas que realicen las actividades especializadas, tanto si trabajan directamente para el empresario como si lo hacen para un SPA, deben disponer de la formación, certificada, legalmente requerida para desarrollar el tipo de actividad de que se trate.

¿Cuándo puede asumir el empresario la actividad preventiva de la empresa?

Según el art.11 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, sobreasunción 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 hasta dieztrabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.
 - 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.

¿Cuándo puede designar la empresa a un trabajador como trabajador designado?

Según el artículo 12 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención de la sobredesignación 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:
 - Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11 del RD 39/1997.
 - Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
 - Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

¿Qué capacidades y medios han de tener los trabajadores designados?

Según el artículo 13 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención de la sobrecapacidad 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.

¿Qué se entiende por servicio de prevención propio, SPP? ¿y por servicio de prevención ajeno, SPA?

Según el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios 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. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología).

¿Cuándo puede formarse un servicio de prevención propio?

Según el art.14 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención sobre el 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.

¿Qué requisitos debe cumplir un servicio de prevención propio?

Cuando una empresa opta por un SPP (servicio de prevención propio) éste debe:

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

¿Cómo debe organizarse y con qué medios un servicio de prevención propio?

Según el art.15 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención:

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 art. 34, 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.
Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.
3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.
4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del art.39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Qué se entiende por servicio de prevención ajeno, SPA?

Según el capítulo IV en los art.30 y 31 de la LPRL sobre los servicios de prevención y lo añadido por la Ley 25/2009:

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.
2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de

representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:
 - El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
 - 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.
 - La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
 - La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
 - La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
 - La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno (SPA). Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:
 - Tamaño de la empresa.
 - Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
 - Distribución de riesgos en la empresa.
 - Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
5. Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

El artículo 16 habla de los 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:
 - 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.

- Que en el supuesto a que se refiere la letra c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
 - Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.
2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

¿Qué debe conocer el delegado de prevención del servicio de prevención?

Según el artículo 36 de la LPRL sobre las competencias de los delegados de prevención, 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.

¿Cómo interactúa el delegado de prevención con el servicio de prevención?

Si el empresario decide acudir a un servicio de prevención ajeno deberá consultar esta decisión con los representantes de los trabajadores antes de adoptarla.

Además, «los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa del que forma parte el delegado de prevención».

¿Qué funciones tiene un servicio de prevención?

Hay tareas preventivas que requieren una actuación especializada por lo que se requiere personal especializado para realizarlas. El servicio de prevención es la manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa. El servicio de prevención ha de ser multidisciplinario ya que debe poder asumir todas las especialidades preventivas que se consideran básicas en nuestra legislación para la constitución de este tipo de servicios: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y, por último, la ergonomía y psicología aplicada.

Además de las actividades especializadas que se le encarguen al servicio de prevención, es su tarea asesorar al empresario y a los trabajadores y a sus representantes en todo lo concerniente a la prevención. También ha de promover y evaluar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario para la eficaz consecución de la misma.

Estas son las principales funciones de un servicio de prevención:

1. Los servicios de prevención deben jugar un papel de promotores de la integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de decisión de la empresa: formando a los

- mandos de la empresa, identificando riesgos, aportando información para evitarlos, ayudando al diseño de puestos y locales de trabajo, asesorando en la elección de equipos o de materiales. En definitiva, asesorando y prestando su apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales adaptado a la empresa.
2. Evaluar los riesgos y posibilitar que la toma de decisiones sobre medidas preventivas se haga con fundamento, rigor y conocimiento de la realidad tanto por parte empresarial como por parte de los delegados.
 3. Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo. Determinadas situaciones de riesgo requieren, además de las medidas de control, una vigilancia periódica para detectar posibles insuficiencias o deterioros, situaciones anómalas o simplemente para asegurarse de que todo marcha bien. El servicio de prevención debe tener un plan de control periódico de las condiciones de salud y seguridad.
 4. Vigilar la salud de los trabajadores. La vigilancia de la salud debe ser un instrumento integrado en la planificación de la actividad preventiva. Lógicamente esta actividad corresponde a los profesionales sanitarios del servicio de prevención. Sin embargo, y salvando la confidencialidad, la información sobre indicadores sanitarios sirve al resto del equipo para identificar riesgos o para detectar insuficiencias preventivas. A su vez, los datos sobre riesgos en el ambiente de trabajo permiten al médico programar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores/as expuestos.
 5. 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.
 6. 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 la misma forma parte de las tareas del servicio de prevención en su conjunto.
 7. 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.
 8. La integración de todas las actuaciones de atención a la salud hace necesario que los servicios de prevención se coordinen con el sistema público de salud, proporcionando información para atender mejor a los trabajadores que necesiten asistencia sanitaria, ejecutando en las empresas las acciones de promoción de la salud diseñadas por el sistema público de salud o facilitando los datos sobre riesgos laborales que permitan una mayor intervención pública en la prevención.
 9. La asistencia médica no es propiamente una función del servicio de prevención, sino que corresponde al sistema público 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.
 10. Estar presentes en la empresa en determinados casos y en ocasiones se requiere presencia física de los recursos preventivos en la empresa por la especial peligrosidad de ciertas actividades o procesos, ya sea establecida reglamentariamente, por requerimiento de Inspección de Trabajo o por la concurrencia de operaciones diversas que puedan agravar o modificar los riesgos. En el caso de que concurren diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí. Aunque quepan otras soluciones, lo normal es que el servicio de prevención asuma esta función.

¿Qué requisitos debe cumplir un servicio de prevención ajeno?

El servicio de prevención ajeno debe:

1. Contar con personal cualificado en cada una de las especialidades preventivas de nivel superior;
2. No mantener relaciones comerciales, financieras u otras distintas de la prevención con las empresas que atienda;
3. Contar con la correspondiente acreditación de la Administración;
4. Disponer de instalaciones, personal y equipos suficientes;
5. Constituir una garantía de cobertura de responsabilidades.
6. Facilitar a las empresas una memoria y programación anual.

¿Qué se entiende por servicio de prevención mancomunado?

Hablamos de servicio de prevención mancomunado cuando 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. Este servicio de prevención sólo puede desarrollar sus actividades para las empresas que participan en su constitución.

¿Qué dice la Ley sobre los servicios de prevención mancomunados?

Según el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención de Riesgos Laborales, sobre 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.
Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.
2. En el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.
Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse,

y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.

Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

3. Dichos Servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.
4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.
5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

¿Intervienen los representantes de los trabajadores en la formación de un servicio de prevención mancomunado?

La decisión de constituir un servicio de prevención mancomunado debe ser objeto de consulta con los representantes de los trabajadores y las condiciones de su funcionamiento se debatirán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, en cada una de las empresas afectadas.

¿Qué requisitos debe cumplir un servicio de prevención mancomunado?

El servicio de prevención mancomunado debe:

1. Tener la misma consideración que los servicios propios;
2. Limitar su actividad preventiva a las empresas participantes.

¿Qué es un recurso preventivo?

Es el personal asignado por el empresario, con la capacidad suficiente y medios necesarios para poder vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas y comprobar la eficacia de éstas. Esta figura es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva.

¿Qué dice la Ley sobre los recursos preventivos?

Según el artículo 32 bis sobre presencia de los recursos preventivos, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (añadido por Ley 54/2003).

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
 - b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
 - Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
 - Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
 - Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
 - Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no esté concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
 - Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.
 - c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.
2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:
 - a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
 - b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
 - c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.
 3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.
 4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores

deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:
 - a. Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
 - b. Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.
6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.
7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.
8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:
 - a. Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
 - b. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
 - c. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
 - d. Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
 - e. Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos
 - f. Trabajos con riesgos eléctricos.
9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.
10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Qué funciones tiene el Recurso Preventivo?

Las funciones del recurso preventivo están recogidas en el apartado 4 del artículo 22 bis del Reglamento de servicios de prevención:

- a) Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.
Esta vigilancia incluirá:
 - Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación.
 - La adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.
- b) Si, como resultado de la vigilancia, se observase un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:
 - Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
 - Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

¿Puede un delegado de prevención ser designado «recurso preventivo»?

Pese a que la normativa en materia de prevención no establece ninguna prohibición al respecto, la imposibilidad de que un delegado de prevención sea designado Recurso Preventivo se deduce de las propias funciones y características de cada una de estas figuras preventivas. El delegado de prevención es un representante de los trabajadores que debe controlar y vigilar la adecuación de la actividad preventiva de la empresa, mientras que el recurso preventivo es una figura preventiva nombrada por el propio empresario; sería muy complicado que el primero desarrollase su función de vigilancia de forma independiente y objetiva si el empresario le nombrara además recurso preventivo, se produciría un conflicto de intereses difícil de solventar. Sí existe una posibilidad de que converjan en una sola persona ambas funciones y es en el caso de que se dé una situación excepcional, imprevista o de fuerza mayor que requiera urgentemente la presencia del recurso preventivo y sea únicamente el delegado de prevención el que cuente con la formación y cualificación necesaria para ello, sólo en este caso, teniendo en cuenta el carácter temporal, limitado y excepcional de las funciones que se le encomendarían, podría ser aceptable esa confluencia.

Información: INSHT < NTP 994. El recurso preventivo

La coordinación de las actividades empresariales

¿Por qué es importante la coordinación de actividades empresariales?

En los últimos años, la externalización de actividades que antes se consideraban internas por parte de las organizaciones empresariales, ha adquirido una gran dimensión y transformación, que incide sobre el conjunto de factores que afectan a la actividad empresarial. Este tipo de relaciones entre empresas, ya sean pequeñas, medianas o grandes, reporta mejoras estructurales, económicas y dinamiza el mundo del trabajo; pero también crea y

fomenta nuevos tipos de problemas entre las empresas y trabajadores. En todos los casos y posibles variantes de contratación y subcontratación entre empresas, ya sea actuando como empresas titulares, empresas principales, contratas, subcontratas, empresas de trabajo temporal, autónomos, etc., hay un elemento en común que se tiene que considerar y garantizar: la prevención de los riesgos laborales de todos los trabajadores. Hay que contemplar los riesgos del centro y de su actividad, los de los trabajos efectuados por cada una de las empresas contratadas o subcontratadas, más los generados por la concurrencia de las mismas.

¿Qué establece la Ley sobre la coordinación de actividades empresariales?

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, añade un apartado al art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente los requisitos que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo.

Respecto al art. 24 LPRL sobre 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 art. 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Por su parte, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, viene a dar cumplimiento a este mandato y desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, tomando como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales.

Respecto al art. 11 del RD 171/2004:

Sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, se consideran medios de coordinación cualquiera de los siguientes:

- a. El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- b. La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c. Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d. La impartición de instrucciones.
- e. El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- f. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

¿Qué situaciones pueden darse en la coordinación de actividades empresariales?

En los lugares de trabajo pueden darse diversas situaciones de concurrencia:

Caso 1. Distintos trabajadores de empresas que, entre ellas no tienen más vínculo que compartir un espacio que no pertenece a ninguna en particular, sino, a todas en común.

Obligaciones: Cooperar: con el intercambio recíproco de información entre las empresas, antes del inicio de las actividades. Cada empresario recogerá la información y la integrará en su evaluación de riesgos, para planificar con ella la información y formación para sus trabajadores concurrentes. Establecimiento de los medios de coordinación para la prevención que consideren necesarios y pertinentes.

Caso 2. Papel del empresario titular del centro de trabajo donde se da la presencia de trabajadores de dos o más empresas.

Obligaciones del empresario titular: Cooperar: con el intercambio recíproco de información entre las empresas, antes del inicio de las actividades.

Cada empresario recogerá la información y las instrucciones (que se mencionan en el punto justo detrás de éste) e integrará este conjunto de datos en su evaluación de riesgos, para planificar con ella la información y formación para sus trabajadores concurrentes.

El empresario titular con trabajadores propios en el centro de trabajo informará, además, a los empresarios de los trabajadores concurrentes de:

- Medidas de emergencia del centro.
- Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas y las medidas preventivas para tales riesgos.

- Instrucciones para la prevención y las emergencias en el centro.
- Establecimiento de los medios de coordinación para la prevención que consideren necesarios y pertinentes. Siendo la iniciativa en el planteamiento de este empresario titular del centro de trabajo.

Caso 3. Papel del empresario principal del centro de trabajo donde se da la presencia de trabajadores de dos o más empresas dedicadas a su misma actividad.

Obligaciones del empresario principal: Cooperar: con el intercambio recíproco de información entre las empresas, antes del inicio de las actividades.

Cada empresario recogerá la información y las instrucciones e integrará este conjunto de datos en su evaluación de riesgos, para planificar con ella la información y formación para sus trabajadores concurrentes.

El empresario principal del centro de trabajo llevará a cabo, además, con respecto a los empresarios de los trabajadores concurrentes:

- La información de las medidas de emergencia del centro.
- La información de los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas y las medidas preventivas para tales riesgos.
- Instrucciones para la prevención y las emergencias en el centro.
- Vigilancia y comprobación por parte del empresario principal que las empresas contratistas y subcontratistas y autónomos concurrentes disponen de la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, además que han realizado la formación en prevención e impartido la información, incluyendo las instrucciones que ha debido facilitar este empresario principal.
- Establecimiento de los medios de coordinación para la prevención que consideren necesarios y pertinentes. Siendo la iniciativa en el planteamiento del empresario principal.

¿Cómo se desarrolla la coordinación de actividades empresariales en la empresa?

El art.16 de la LPRL hace referencia a la obligación de que todas las empresas dispongan de un plan de prevención de riesgos laborales que contenga la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. El art. 2.2 del RD 39/1997 al desarrollar el contenido del plan, hace alusión en su apartado c, a los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales. Dentro de estos procedimientos, puede situarse el de coordinación de actividades empresariales.

El procedimiento de coordinación de actividades empresariales tiene como finalidad cumplir con la legislación vigente, promoviendo y cooperando en la eliminación o disminución de los riesgos laborales que puedan existir en los trabajos o servicios que realicen empresas contratistas y subcontratistas, entidades asociadas, trabajadores autónomos, concesiones administrativas, etc. en la empresa principal, de forma que se garantice una protección eficaz en materia de seguridad y salud a los trabajadores de la empresa principal y al personal de las empresas externas, en los términos exigidos en la legislación actual, aplicando los medios de coordinación empresarial adecuados a este fin.

¿Qué derechos tienen los representantes de los trabajadores en la coordinación de actividades?

El capítulo VI del RD 171/2004 regula los derechos de consulta y participación que tienen los trabajadores a través de sus representantes, en relación a la coordinación de actividades empresariales. La representación legal de los trabajadores en materia de seguridad y salud de acuerdo con el capítulo V de la LPRL, se canaliza a través de los delegados de prevención, designados por y entre los representantes del personal, y los comités de seguridad y salud en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Los derechos y facultades de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en relación con la aplicación del RD. 171/2004 se encuentran definidas y enumeradas en el art.15 del mismo.

Asimismo, otros artículos del RD 171/2004 se refieren a los representantes de los trabajadores, como el artículo 4.5 relativo al deber de información de los empresarios a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, el art. 9.3, sobre la obligación de información e instrucciones del empresario titular del centro, o el artículo 12.3 sobre la información de los empresarios concurrentes a sus trabajadores sobre los medios de coordinación establecidos, ya que toda esta información e instrucciones en su caso, cuando las empresas cuenten con representantes de los trabajadores, se facilitará a través de los mismos, en los términos previstos en el artículo 18.1 de la LPRL.

Por su parte, los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

Es decir, estas reuniones de los Comités o delegados de prevención en su defecto, es uno de los medios de coordinación posibles a adoptar de acuerdo con el artículo 11 del mismo reglamento.

Fuente: INSHT<NTP 918 Coordinación de actividades empresariales I y NTP 919 Coordinación de actividades empresariales II

¿Qué información deben tener los delegados de prevención sobre la coordinación de actividades empresariales?

La información que se cruza entre empresa principal y subcontratadas o sucesivas escalas de trabajo tiene un doble sentido: Tanto la empresa principal como subcontratada deben aportar información para establecer los adecuados medios de coordinación.

Los delegados de prevención de empresas titulares en las que concurren otras empresas, deben ser consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores (RD 171/2004, art. 15.2).

Como delegado de prevención debes conocer ciertas cuestiones relacionadas con la coordinación de actividades empresariales de tu empresa tales como:

- ¿Existen empresas subcontratadas por la empresa principal? ¿Están bien identificadas?
- Dichas subcontratas, ¿lo son de modo puntual o periódico, o de ambos modos?
- ¿Se han designado y organizado medios de coordinación previstos en la norma?
- Dichos medios, ¿son adecuados a la actividad de la empresa y cumplen adecuadamente su cometido?
- ¿Informa el empresario principal a los empresarios subcontratados de los riesgos inherentes a las instalaciones de la empresa donde van a prestar servicio y las medidas a tomar en caso de emergencia?
- ¿Se asegura el empresario principal de que esta información llega a los trabajadores de la empresa subcontratista que van a prestar servicio?
- Por ello, ¿se define qué trabajadores concretos de la empresa subcontratistas son los que van a desarrollar tareas en la empresa principal?
- ¿Está debidamente legalizada la situación laboral de los trabajadores de la empresa subcontratista que vayan a entrar en la empresa principal?
- ¿Se ha puesto a disposición de dichos trabajadores la vigilancia de la salud prevista en la normativa vigente? Si resulta ser obligatoria, ¿se ha realizado el reconocimiento médico específico preceptivo?
- ¿Disponen los trabajadores de la empresa subcontratista que vayan a trabajar en la empresa principal de la formación e información en prevención de riesgos laborales adecuada a sus funciones?
- Si es necesario, ¿se informa a los trabajadores de la empresa principal de posibles riesgos adicionales por algún trabajo concreto a realizar por alguna empresa subcontratada?
- Una vez definido todo lo anterior, ¿existe un procedimiento de control, tanto documental como de la actividad real de la empresa subcontratada, de la actividad de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva?
- ¿Responde ese procedimiento de control a las posibles interferencias en materia preventiva que puedan darse entre varios subcontratistas?

Trabajadores de ETT

¿Qué es una ETT, empresa de trabajo temporal?

Según el artículo 1 de la Ley 14/1999 de 1 de junio, Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT), se denomina empresa de trabajo temporal a «aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados». Es decir es una cesión de trabajadores de una empresa a otra.

¿Cómo desarrolla la normativa española el tema de las empresas de trabajo temporal?

La normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal se ha desarrollado en tres fases:

- La primera con la aprobación de la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal (LETT) y el Reglamento en desarrollo de esta RD 4/1995 (REDTT).
- La segunda con la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

- La tercera con la aparición del Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.

En la primera fase, con la Ley 14/1994 ya se establecieron las obligaciones de las empresas en materia de salud y seguridad, en la segunda, con la LPRL 31/1995 se regula de forma específica, en el artículo visto anteriormente, la situación de estos trabajadores en misión, y la tercera, ya con el RD 216/1999, se especifican los aspectos de estas relaciones laborales.

¿Qué dice la Ley de prevención de riesgos laborales respecto a los trabajadores de ETT?

La normativa de Prevención de Riesgos Laborales contempla mecanismos para 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).

La finalidad básica de este artículo es repartir entre la ETT y la empresa usuaria los deberes generales de todo empresario de información, formación y vigilancia de la salud.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 28 sobre las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, dice:

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.
La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.
2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.
Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.
4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

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

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

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

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 (RD 216/1999, art. 2).

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 (RD 216/1999, art. 2).

¿Qué dice concretamente el RD 216/1999 respecto a los trabajadores de ETT?

Al aprobarse el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, se concretaron más las obligaciones de cada una de las partes y sus responsabilidades, dividiendo las obligaciones de la empresa usuaria en:

- a) Obligaciones previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador.
- b) Obligaciones desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador.

¿Existen otros documentos que hablen de ETT y prevención de riesgos laborales?

La Nota Técnica de Prevención 919 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, concreta la manera en la que deben coordinarse las empresas cuando concurren trabajadores de distintas empresas. Recomienda que se coordinen los servicios de prevención de la ETT y de la empresa usuaria para que se garantice una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores cedidos. Además especifica:

«Cuando en una empresa usuaria existen trabajadores cedidos por una ETT, pueden darse dos tipos de actuaciones de coordinación, una entre los servicios de prevención de la empresa usuaria y de la ETT de acuerdo con el artículo 28 LPRL y artículo 6.3 del RD 216/1999; y otra

cuando además la empresa usuaria concorra con otras empresas en su propio centro o en el de un tercero y esta concurrencia afecte al trabajador cedido. Deberá haber en este caso una coordinación entre la empresa usuaria y las otras empresas, de acuerdo con el artículo 24 LPRL y el RD 171/2004».

¿Qué obligaciones tiene la empresa usuaria con sus trabajadores?

Como es la empresa usuaria quien va a determinar las tareas a realizar por el trabajador que se le cede, y quien conoce las características de dicho puesto de trabajo, debe dar esa información a la ETT para que esta última sepa de los riesgos previsibles y de las medidas protectoras para hacerlos frente [arts. 28.2 LPRL, y arts. 14.c), 15.2.e) y 15.3.d) RD 4/1995], y para que, a su vez, preste esa información al trabajador antes de ser cedido temporalmente a la empresa usuaria, y lo forme convenientemente.

Tanto la LEET como el Real Decreto 216/1999 establecen la obligación de que, para poder celebrar un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria, es necesario que esta última tenga hecha previamente la evaluación de riesgos del puesto que el trabajador cedido va a ocupar.

La empresa usuaria debe informar también 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.

Esta obligación está recogida en el artículo 4.3 del RD 216/1999. La empresa usuaria debe informarles de la entrada en el centro de trabajo de un trabajador de empresa de trabajo temporal, el puesto que va a ocupar, los riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas.

La empresa usuaria debe avisar a su servicio de prevención de la contratación de trabajadores de ETT, siendo éste el que debe proporcionarle la información de los riesgos de su puesto concreto al trabajador en misión. No puede reducirse esta información a la que ya ha proporcionado la ETT en el contrato de trabajo.

Los trabajadores puestos a disposición podrán acudir a los servicios de prevención de la empresa usuaria en igualdad de condiciones que los trabajadores de ésta. Asimismo, deberían coordinarse los servicios de prevención de la ETT y de la empresa usuaria para conseguir una verdadera protección de los trabajadores cedidos.

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

¿Qué obligaciones tiene la empresa de trabajo temporal con sus trabajadores?

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).

La celebración de un contrato entre la empresa usuaria y la ETT está permitida para que se ocupen puestos de trabajo respecto de los cuales se haya llevado a cabo la correspondiente evaluación de riesgos (arts. 15.1.b y 16 LPRL), en la que se delimiten no sólo los riesgos genéricos y específicos de la empresa y del puesto, sino también las medidas protectoras preventivas a tomar, la formación en materia de prevención que se exige al trabajador y las medidas de vigilancia de la salud que se van a seguir.

La ETT deberá seleccionar un trabajador/a capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir garantizando que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio dicho trabajador/a recibe la formación preventiva necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador/a toda la información recibida de la empresa usuaria (RD 216/1999, art. 3).

La ETT debe acreditar documentalmente ante la empresa usuaria que el trabajador cedido posee la formación e información adecuadas en materia preventiva, así como un estado de salud compatible con el puesto de trabajo (art. 3.5 RD 216/1999). La ETT debe comprobar con carácter previo a la contratación, que el trabajador posee la formación adecuada para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate, o en caso contrario, proporcionársela, de modo que reciba de la ETT formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y prestando especial atención a los riesgos a los que vaya a estar expuesto (art. 12.3, párr. 1º LETT). En caso de que aparezcan nuevos riesgos o los ya existentes evolucionen al introducir nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, otra vez la ETT deberá formar al trabajador que va a ceder a la empresa usuaria, sin que sea necesario que ese cambio tecnológico pueda ocasionar «peligros graves» para que el empresario deba proporcionar a cada trabajador dicha formación.

La ETT tiene además las obligaciones de informar y de formar a los trabajadores (arts. 28.5 LPRL y 12.2 LETT), así como la de vigilar periódicamente la salud de estos últimos (art. 22 LPRL).

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). Se impone a la ETT la obligación de vigilar la salud de los trabajadores a ceder (art. 28.3 LPRL), aunque algún sector doctrinal estima que sería más lógico que los controles periódicos los llevase a cabo la empresa usuaria, dado que la prestación laboral efectiva se realiza en la misma. Estos controles periódicos de la salud deben llevarse a cabo por la empresa de forma obligatoria, pero sólo cuando el trabajador preste su consentimiento (art. 22.1 LPRL). Este carácter voluntario se exceptúa en aquellos 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 él mismo, para sus compañeros o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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).

¿Qué responsabilidades tiene la empresa usuaria respecto a los trabajadores de la ETT cedidos?

El art. 12.8 LISOS califica como infracción grave «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.

El art. 13.4 LISOS contempla como infracciones muy graves actos como adscribir a trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas, o que se encuentren manifiestamente en estado o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

También se considera infracción muy grave la formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y los trabajos de especial peligrosidad para la seguridad o la salud que hemos señalado anteriormente (art. 19.3.b LISOS).

Si la empresa usuaria incumple el deber de información directa al trabajador, cometerá una infracción grave (art. 19.2.d LISOS) 30. Si la empresa usuaria obstruye los derechos de los trabajadores cedidos, sobre protección de su seguridad y salud, cometerá una infracción grave (art. 19.2.c LISOS). En caso de riesgo grave e inminente, las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho a paralizar la actividad se contemplan como infracción muy grave con carácter general (art. 13.9 LISOS).

También la empresa usuaria asume la responsabilidad prestacional de Seguridad Social, aun cuando la obligación de cotizar a la Seguridad Social corresponde a la ETT (art. 42.3, párr. 2º LISOS).

Fuente: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 53

El plan de emergencia / plan de autoprotección

¿Qué es una emergencia?

Una emergencia es una situación no deseada e imprevista que puede poner en peligro la integridad física de las personas, dañar gravemente las instalaciones y afectar al medio ambiente, exigiendo una actuación rápida y/o la evacuación de las personas.

En función de la gravedad de la emergencia, se suele clasificar en distintos niveles:

- Conato de emergencia: situación que puede ser controlada y solucionada de forma sencilla y rápida por el personal y medios de protección del local, dependencia o sector.

- Emergencia parcial: situación que para ser dominada requiere la actuación de equipos especiales del sector. No es previsible que afecte a sectores colindantes.
- Emergencia general: situación para cuyo control se precisa de todos los equipos y medios de protección propios y la ayuda de medios de socorro y salvamento externos. Generalmente comportará evacuaciones totales o parciales

¿Qué es un plan de emergencias?

Un plan de emergencias es un conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgo, minimizando los efectos que sobre las personas y enseres se pudieran derivar y, garantizando la evacuación segura de sus ocupantes, si fuese necesaria.

También podemos definir como plan de emergencias al procedimiento de actuación a seguir en una empresa en caso de que se presenten situaciones de riesgo, minimizando los efectos que sobre las personas y enseres se pudieran derivar y, garantizando la evacuación segura de sus ocupantes, si fuese necesaria.

El objetivo de un plan de emergencias es básicamente analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

¿Tienen todas las empresas han de disponer de un plan de emergencia?

Todas las empresas que dispongan de trabajadores por cuenta ajena tienen la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas para hacerle frente, principalmente en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Pero la Ley de Prevención refiere que 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. Esto no implica en todas las empresas la obligación de disponer de un complejo documento que en ocasiones puede resultar ineficaz.

¿Qué empresas si tienen obligación de disponer de un plan de emergencia?

Las empresas cuyas actividades se encuentren dentro del ámbito de aplicación de la legislación que se enumera a continuación tendrán la obligación de realizar un plan de emergencia:

- RD 2816/1982, espectáculos públicos y actividades recreativas.
- RD 769/199, Reglamento para la prevención de la violencia en los espectáculos deportivos.
- Establecimientos sanitarios, Orden de 24/10/1979.
- Centros escolares, Orden de 13 /11/1984 sobre ejercicios prácticos de evacuación.
- Establecimientos para alojamientos turísticos, Orden de 25/09/1979.
- RD 1254/1999, accidentes en los que intervienen.

¿Qué marco normativo tiene de aplicación para los planes de emergencia?

En la Legislación general es de aplicación:

- Ley de 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Orden de 29 de noviembre de 1984 del Ministerio del Interior, por la que se aprueba la Guía para el desarrollo del Plan de Emergencia contra incendios y evacuación de locales y edificios.
- RD. 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

También existe legislación para sectores específicos:

- R.D. 2816/82, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.
- Orden de 24 de octubre de 1979, sobre protección anti-incendios en Establecimientos Sanitarios.
- Orden de 13 de noviembre de 1984, sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros públicos de EGB, Bachillerato y Formación Profesional.

¿Qué dice la Ley de prevención de riesgos laborales sobre las emergencias?

Según el artículo 20 de la LPRL, sobre las 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».

¿Qué obligaciones tiene el empresario en materia de emergencias?

De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las obligaciones generales del empresario en materia de emergencias el empresario debe:

1. Analizar los riesgos y las posibles consecuencias que se pueden derivar.
2. Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.
3. Designar los trabajadores que pondrán en práctica estas medidas.
4. Formar a los trabajadores designados para poner en práctica las medidas que el empresario haya adoptado.
5. Facilitar el material adecuado. Establecer las relaciones necesarias con servicios externos (Bomberos, Protección Civil, atención sanitaria urgente, etc).
6. Evaluar y verificar regularmente la eficacia del plan adoptado.

¿Qué contenidos mínimos debe tener el plan de emergencia de una empresa?

En la legislación anterior se hablaba de un plan de emergencia contra incendios y de evacuación de locales y edificios. Este plan constaba de cuatro documentos:

- Documento1: Evaluación del riesgo.
- Documento2: Medios de protección.
- Documento3: Plan de emergencia, propiamente dicho.
- Documento4: Implantación del plan de emergencias.

En la legislación actual se habla de plan de autoprotección:

- Está organizado en un documento único, cuyo contenido se especifica en él .
- Se contemplan distintas situaciones de emergencias, no sólo el caso de incendio.

En lo referente a las medidas de emergencia a establecer, se deberán determinar los medios materiales y humanos disponibles y precisos, definir los equipos y sus funciones y otros datos de interés para garantizar la prevención de riesgos y el control inicial de las emergencias que ocurran.

¿Qué relación tiene el delegado de prevención con el plan de emergencia?

La normativa de prevención reconoce en el Real Decreto de los servicios de prevención en su art.1.2 específicamente, los delegados tienen reconocidos los siguientes derechos a acceder, sin ningún tipo de restricción, a la documentación que la empresa tiene la obligación de elaborar y conservar sobre la organización del sistema y de los planes de prevención.

Si una empresa dispone de una planificación de las emergencias, ¿hay que efectuar simulacros con carácter periódico?

Si la empresa dispone de una planificación de las emergencias ésta debe efectuar simulacros con carácter periódico, ya que 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.

Información:

- INSHT< NTP 045: Plan de emergencia contra incendios
- INSHT< NTP 361: Planes de emergencia en lugares de pública concurrencia
- INSHT< NTP 334: Planes de emergencia interior en la industria química
- INSHT< NTP 339: Divulgación de planes de emergencia interior a los trabajadores de la industria química
- INSHT< NTP 791: Planes de emergencia interior en la industria química
- INSHT< NTP 818: Norma Básica de Autoprotección

7. El delegado de prevención en la empresa

- Elección y designación del delegado de prevención
- Competencias del delegado de prevención
- Garantías del delegado de prevención
- Sigilo profesional del delegado de prevención
- Crédito horario del delegado de prevención
- Formación del delegado de prevención

El delegado de prevención como ya hemos dicho anteriormente, es el o la representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo para:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser consultados por el empresario o empresaria, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art.33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Elección y designación del delegado de prevención

¿Cómo se eligen los delegados de prevención en una empresa?

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales CAPÍTULO V: Consulta y participación de los trabajadores, nos dice en su art. 35 sobre los delegados de prevención:

1. 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:

Número de delegados de prevención por trabajadores

Trabajadores	Delegados de prevención
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8

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.

2. 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 art.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.

¿Cómo se determina el número de delegados de prevención de una empresa según el número de trabajadores de ésta?

El art 35 de la LPRL en su apartado 3 dice:

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.

¿Puede el empresario elegir a los delegados de prevención?

No, los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores que han sido designados por y entre el resto de los representantes para ejercer la función de delegados de prevención. En el caso de no haber en la empresa representantes de los trabajadores, o no ejercer estos la opción de elegir a los delegados de prevención, no existirá esta figura en la empresa. En ningún caso los delegados de prevención pueden ser nombrados por el empresario, ni ser elegido por los trabajadores un trabajador que no sea previamente representante de los trabajadores (salvo que en el convenio colectivo se haya establecido esta posibilidad).

¿Cuál es la función de los Registros de delegados de prevención?

Los Registros de delegados de prevención (cada Comunidad Autónoma puede disponer del suyo), son órganos administrativos dirigidos, en términos generales, a proporcionar información sobre estos representantes de los trabajadores en materia preventiva, su función

es dar publicidad a los nombramientos o a los cambios en la composición de los órganos de representación y participación de los trabajadores y empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Cuándo se eligen los delegados de prevención?

Aunque la LPRL no se pronuncia sobre el momento de elección de los delegados de prevención, parece claro que en el caso de aplicarse el presupuesto legal (art.35 de la LPRL), por el que la elección se realiza por y entre la representación de los trabajadores, la obligación nace en el momento en el que exista dicha representación y esto, salvo que ya existan otros representantes específicos en prevención de riesgos que hayan sido creados por negociación colectiva, o que el Convenio establezca otro momento y procedimiento de designación. En caso de no existir previsión alguna en el Convenio Colectivo, cuando nos encontremos en centros de trabajo o empresas en las que exista Comité de empresa, la elección de los delegados de prevención puede llevarse a cabo tras la elección del órgano de representación unitaria, o puede esperarse a que éste elabore el reglamento de funcionamiento interno. Puesto que, según la LPRL, existe una relación estrecha entre los miembros del Comité y los delegados de prevención, pues estos últimos son elegidos por aquéllos, lo más adecuado es que el reglamento de funcionamiento del Comité de empresa determine todos los aspectos relativos a la elección de los delegados de prevención y a su forma de actuación.

¿Cómo se cubren las vacantes de los delegados de prevención?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contiene ninguna previsión respecto al procedimiento a seguir para cubrir las vacantes producidas por los delegados de prevención que pierden esa condición, ya sea por dimisión, revocación o ajustes de plantilla por citar algún ejemplo. Si los delegados han sido elegidos por los miembros del Comité de empresa, tendremos que ver si el Reglamento de funcionamiento de dicho órgano establece la forma de sustitución de estos delegados. Si no fuera así, o los delegados de prevención hubieran sido elegidos de forma directa por los trabajadores u otro sistema determinado en negociación colectiva, debemos observar si el Convenio Colectivo establece alguna previsión al respecto. En caso contrario, habrá que aplicar por analogía, cuando sea posible, lo dispuesto en el art. 67.4 del ET para la sustitución de vacantes en el Comité de empresa o delegados de Personal. Según esto, cuando se haya seguido el sistema electoral que rige para la representación unitaria (arts 69 a 71 del ET), la vacante se cubrirá automáticamente con el siguiente de la lista a que pertenezca el sustituido, si se trata de listas cerradas, o con el siguiente de la lista más votado, si se trata de candidaturas individuales. Si ninguna de estas posibilidades se diera, habrá que recurrir a la elección de representante sustituto según el procedimiento y criterio seguido de forma originaria.

En cualquiera de estos supuestos, el mandato de los delegados de prevención elegidos en sustitución de vacantes se extinguirá en la misma fecha que el de los representantes ya existentes.

En caso de tratarse de un único delegado de prevención la situación podría variar. Si tenemos en cuenta el coste que puede suponer para el empresario el cambio de representante específico en prevención de riesgos laborales y el posible perjuicio para los trabajadores, de no haber previsión alguna podría decidirse el inicio del cómputo del mandato. Como observamos, puesto que la Ley es muy parca al respecto y las situaciones pueden ser muy

variadas, habrá que estudiar las posibilidades que se ofrecen en cada caso concreto. Una vez elegido el sustituto, según el sistema que proceda, y aunque la LPRL no diga nada, para que este nombramiento pueda surtir efectos frente a terceros, al igual que establece el art. 67.5 del ET con respecto a los representantes unitarios, deberá comunicarse dicha sustitución a la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral que geográficamente corresponda (a la misma a la que se comunicó el nombramiento), al empresario y a los trabajadores, además de hacerse público mediante comunicado en el tablón de anuncios

Competencias del delegado de prevención

¿Cuáles son las competencias de un delegado de prevención?

Art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El delegado de prevención tendrá las siguientes funciones y facultades:

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 art. 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 art. 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 arts 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
 - c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - d. Recibir del empresario las informaciones 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 art. 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 art. 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.

Garantías del delegado de prevención

¿Qué garantías tiene el delegado de prevención?

El art. 37 de la Ley 31/1995 establece las garantías legales de los delegados de prevención, al establecer que a estos les será de aplicación lo dispuesto en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Comité de empresa y el/los Delegado de Personal. Concretamente:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en caso de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (como norma general 4 años)
- No ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones de representación.
- Capacidad de expresarse libremente en el seno de la empresa, pudiendo publicar y distribuir, las publicaciones de interés, con el único requisito de comunicarlo a la empresa.
- Disponer de un crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones.

Sigilo profesional del delegado de prevención

¿A qué nos referimos al hablar del sigilo profesional de los delegados de prevención?

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.

Sigilo profesional, contenido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores. «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 arts 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.»

El deber de sigilo impuesto a los delegados de prevención, debe entenderse como una sujeción ex lege de silenciar informaciones a las que tienen acceso los representantes como consecuencia de su actividad y, por tanto, como una limitación a su libertad de expresión, garantía de su actividad representativa, y de su deber de informar a los representados en todas las materias que les repercutan.

No obstante, el régimen jurídico del deber de sigilo profesional cuando se circunscribe al ámbito de la prevención presenta ciertas particularidades. Y es que el deber de sigilo de los delegados de prevención es específico y diferenciado del general exigible a los representantes unitarios ex art. 65 ET, ya que está directamente vinculado a la específica información y documentación que en materia preventiva el delegado de prevención recibe del empresario, obtiene de forma individual o como miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Sin embargo, el deber de sigilo no puede recaer sobre la información que reciben los delegados de prevención en cumplimiento del deber de información del empresario a los trabajadores establecida en el art. 18.1 LPRL. Esto es, la referente a los riesgos en la empresa y en el puesto de trabajo, medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos y medidas de emergencia. Esta información debe llegar necesariamente a los trabajadores, y precisamente, el modo de hacerlo es a través de los delegados de prevención.

También hay otros sujetos con acceso a información en materia preventiva a los que legalmente se impone el deber de sigilo profesional pero que no son delegados de prevención. A saber, los trabajadores designados para desempeñar las funciones de prevención en la empresa ex art. 30 LPRL y los representantes unitarios y sindicales que no sean delegados de prevención por disposición del art. 65 ET. De igual manera, al empresario se le impone un deber equivalente al del sigilo profesional en el art. 22.4 LPRL, al estar obligado a respetar la confidencialidad de la información sobre la salud de los trabajadores.

Es destacable que el delegado de prevención deberá cumplir la obligación de observar el deber de sigilo profesional durante el tiempo de ejercicio de su mandato representativo e incluso tras la expiración del mismo. De tal manera que, este deber perdurará durante el tiempo que la información o documentación conserve la condición de reservada o confidencial. Aunque también puede ocurrir que termine antes de lo indicado porque la información pase a ser de dominio público o porque el empresario exima al representante de tal obligación. Y es que, la obligación del delegado de prevención de guardar sigilo profesional no recae sobre cualquier clase de información a la pueda tener acceso en el ejercicio de sus tareas de representación, sino únicamente sobre aquellas que la dirección de la empresa expresamente comunique con carácter reservado o bien sobre aquellas que sin estar calificadas por la empresa como confidenciales sean perjudiciales para la viabilidad de la misma o pongan en peligro su posición competitiva en el mercado.

El incumplimiento del deber de sigilo por el delegado de prevención constituye una trasgresión del deber de buena fe contractual sancionable con su despido tal y como indica el art. 54.2.d) ET. Pero no está tipificado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, como infracción por lo que no se le puede exigir responsabilidad administrativa al sujeto incumplidor.

Autora: Pilar Palomino Saurina (Doctora en Derecho Profesora Ayudante de la Universidad de Extremadura).

La consulta a la que está obligada a realizar la empresa a los delegados de prevención ¿debe, en caso de existir Comité de Seguridad y Salud, canalizarse a través de este Comité o debe efectuarse directamente a los delegados de prevención?

No, las consultas a los trabajadores no deben canalizarse a través del Comité de Seguridad y Salud. Esto implicaría efectuar consultas sólo cada tres meses (siempre y cuando se respeten los plazos de reunión de los Comités) y consultar también a los trabajadores elegidos por la empresa para representarla en el Comité. Las consultas deben efectuarse directamente a los delegados de prevención en el momento en que se genere la necesidad de consulta.

La obligación del empresario reside en consultar, con la debida antelación, a los trabajadores, la planificación y 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 salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales del trabajo. En las empresas que cuentan con representantes de los trabajadores, estas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

Crédito horario del delegado de prevención

¿Qué crédito horario debe tener un delegado de prevención para realizar sus funciones?

Sus garantías y funciones las encontramos en el artículo siguiente, el art.37 de LPRL. Mismas garantías que los miembros del Comité de empresa, las cuales encontramos en el art. 68 Estatuto de los Trabajadores. Uso del crédito horario como representantes de los trabajadores, art.68.e. del Estatuto de los Trabajadores. No se computará en ese crédito las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, ni otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos o las visitas referidas en el art. 36 de LPRL.

Formación del delegado de prevención

¿Qué formación debe tener un delegado de prevención para realizar sus funciones?

Dice la Ley; «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», «repitiéndose periódicamente», «será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención».

El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención la formación necesaria en materia preventiva, adaptada a la evolución y aparición de nuevos riesgos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Tal formación, que haga posible el acceso a los delegados

de prevención a la capacitación necesaria para poder desarrollar las competencias previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ser interlocutores cualificados de la dirección de la empresa.

¿Qué derechos ostentan los delegados de prevención en materia de formación?

El art. 37.2 LPRL regula el derecho de los delegados de prevención a la formación necesaria en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones. Con esta previsión, la LPRL traspone al ordenamiento jurídico interno el art. 12.3 de la Directiva 1989/391/CEE que establece el derecho de los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en la protección de la seguridad y de la salud «a una formación adecuada». Al igual que el art. 19 d del Convenio 155 de la OIT que indica que «deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo».

El art. 37.2 LPRL no indica específicamente que tipo de formación en materia preventiva debe proporcionar el empresario al delegado de prevención. Aunque por parte de la doctrina se ha considerado que debe tratarse de una formación específica, distinta de la formación general prevista en el art. 19 LPRL para todos los trabajadores. Ello es debido fundamentalmente a que la formación del delegado de prevención tiene una finalidad especial, con la que se trata de dotarle de la preparación necesaria para que pueda ejercitar sus funciones preventivas.

El empresario debe actualizar la formación que recibe el delegado de prevención cada vez que cambien las condiciones de trabajo y aparezcan nuevos riesgos. Ello pone de manifiesto la necesidad de planificar un proceso de formación continua para los delegados de prevención, adaptado a las necesidades preventivas de la empresa en el que participará también el Comité de Seguridad y Salud.

En todo caso el coste de la formación no puede recaer sobre el delegado de prevención ya que es el empresario el obligado a proporcionarla. Es el empresario quién debe asumir los gastos directamente o con cargo a algún plan de formación. Asimismo, el tiempo dedicado a la formación se considera a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo, así, si la formación se desarrolla fuera del horario de trabajo, el tiempo dedicado a ella será compensado con tiempo de descanso.

8. Estrategias de actuación del delegado de prevención

- El DP y los riesgos de la empresa
- El DP y el comité de seguridad y salud
- El DP y el servicio de prevención
- El DP, la coordinación de actividades empresariales y las empresas subcontratadas. ETT
- El DP y la vigilancia de la salud
- El DP, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las mutuas de accidentes de trabajo.
- El DP y la inspección de trabajo.
- El DP y la paralización por riesgo grave e inminente
- El DP y los equipos de protección individual
- El DP y los trabajadores especialmente sensibles

El DP y los riesgos de la empresa

Como delegado de prevención y con el fin de realizar las tareas que la Ley te encomienda como representante de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales en tu empresa, has de reunir información sobre los riesgos, no sólo has de conocer e identificar los peligros en el entorno de trabajo sino también estudiar su gravedad y la urgencia de la situación. Así podrás proponer al empresario las medidas eficaces que desde tu punto de vista serían factibles.

Como delegado de prevención según el art. 36.1 de la LPRL has de recibir la información y documentación del empresario en lo referente a la evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva y el plan de prevención de tu empresa que te serán fundamentales para tu día a día. Para poder analizar dicha información has de tener la formación necesaria en temas preventivos, y en su carencia puedes utilizar las herramientas informativas que tengas a tu alcance y buscar asesoramiento técnico en el sindicato.

Según los arts. 36.1 c y 33 de la LPRL y RSP arts. 1.2, 3.2 y 16.2 el empresario debe consultarte como delegado de prevención, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as y específicamente todas las decisiones relativas al procedimiento de evaluación de riesgos de la empresa.

Recuerda que ante cualquier consulta que te realice el empresario como delegado de prevención debes emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia (LPRL art. 36.3). Si necesitas apoyo técnico para realizar dicho informe puedes acudir al sindicato donde tienes a tu disposición un grupo de técnicos en prevención que pueden ayudarte.

Como delegado de prevención también tienes derecho a visitar los lugares de trabajo de tu centro de trabajo y comunicarte con los trabajadores para vigilar y controlar las condiciones de trabajo y averiguar la existencia de riesgos... También tienes derecho a acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa (LPRL art. 36.2.e y 36.2.a).

En todo caso, para empezar con tu actividad como nuevo delegado de prevención puedes seguir los siguientes criterios a la hora de actuar:

- Realiza una visualización del estado de la empresa. Una visita inicial a todos los puestos de trabajo es de mucha ayuda para hacerte una idea de las condiciones de trabajo que existen en la empresa en cualquiera de los turnos. Es muy importante inspeccionar el lugar de trabajo in situ en las condiciones habituales de trabajo ya que la visita al lugar de trabajo nos permite comprobar sobre el terreno las condiciones concretas en que se genera el riesgo o el problema.
- Si al visualizar el estado de la empresa detectas un problema es esencial identificar el problema: concretar de qué se trata y cuáles son las circunstancias que lo rodean, y seguidamente identificar a las personas afectadas por el problema.
- Al observar el entorno donde sucede el problema y hablar con las personas afectadas, podemos hacernos una idea subjetiva de la opinión y punto de vista de los afectados que nos puede ayudar a entender la situación y dar con la solución que podemos proponer.
- Tras ese análisis inicial de la situación, hay que recopilar toda la información posible sobre el asunto, tanto aquella que deba proceder de la propia empresa como de medios externos. Puedes buscar informaciones técnicas o legales (leyes aplicables, reglamentos, etc.) o solicitar asesoramiento externo a la empresa si lo necesitas.
- Como delegado de prevención es muy importante encuentres las formas de participación adecuadas en cada momento, sin generar alarma innecesaria. Informando a los trabajadores y trabajadoras de todo lo averiguado y consiguiendo que se interesen por el problema y que opinen sobre las propuestas de solución, si lo consideras oportuno.

El objetivo fundamental de este proceso es solucionar un problema detectado y ante este objetivo, proponer soluciones al problema es la mejor vía. Debemos ser capaces de proponer soluciones o alternativas que nosotros consideremos oportunas dentro de nuestros conocimientos o buscar el asesoramiento adecuado que nos permita proponer esas soluciones o alternativas, además de poner en conocimiento ante el empresario la existencia de ese problema y exigir su inmediata resolución.

Una vez hemos expuesto el problema a la empresa, siempre por escrito y quedándonos una copia del documento entregado sellado y fechado por la empresa, hemos de prepararnos para negociar con la finalidad de alcanzar los objetivos deseados y proteger los derechos de los trabajadores y su salud en el trabajo.

Una buena negociación se fundamenta en unos concretos y directos argumentos y el mayor apoyo documental y legal posible, por eso es básico que ante cualquier duda o desconocimiento de la materia recurras a los recursos que te ofrece el sindicato en cuanto a asesoramiento técnico en prevención de riesgos laborales. En caso de no llegar a un acuerdo para solucionar el problema como delegado de prevención deberás valorar la necesidad de tomar las medidas legales necesarias.

Una vez expuesto y tratado el problema y hallada la solución, es muy importante dar seguimiento de cómo se lleva a cabo esa solución y asegurarnos que se pone en práctica la solución y da los resultados esperados. Como delegado de prevención debes controlar el cumplimiento de los plazos, comprobar la aplicación de las medidas y controlar su eficacia y comunicar cualquier fallo o error que detectes a la empresa siempre por escrito.

** Ver Anexo Solicitud información y documentación y Comunicación de deficiencias y propuestas de mejora a la empresa*

El DP y el Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud (CSS), es un órgano destinado a la consulta de las actuaciones preventivas de la empresa, y como órgano consultivo puede emitir opiniones pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio estuviera establecido. El CSS es un lugar de intercambio de opiniones y puntos de vista sobre los temas preventivos en la empresa.

Como delegado de prevención formas parte del Comité de Seguridad y Salud y puedes formular propuestas al empresario y también al propio CSS recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. Recuerda que la decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada (LPRL art. 36.2.f y art. 36.4.).

Este derecho se reconoce igualmente en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades preventivas (RD 171/2004 art. 15. 3).

Recuerda que 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 a las que tú debes asistir (LPRL art 39.4).

Como delegado de prevención puedes solicitar que técnicos ajenos a la empresa, otros delegados/as sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información, que participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (LPRL art. 38.2).

Recuerda que el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia preventiva será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación en el crédito horario.

Para el buen funcionamiento de las reuniones del CSS hay que procurar agilizar los temas a tratar, documentando las argumentaciones para fijar unos plazos definidos en los acuerdos. Intentar sesgar los temas a tratar en las reuniones del CSS y solucionar los pormenores del día a día preventivo fuera del CSS para que éste resulte operativo. Después de las reuniones del CSS es de vital importancia informar a los trabajadores de los temas tratados y de los acuerdos a los que hayamos llegado. Y en todo caso, evitar que la empresa derive sus propias responsabilidades preventivas en el Comité de Seguridad y Salud.

Para el buen funcionamiento del CSS es necesario que éste disponga de un reglamento que proponga las normas de funcionamiento interno del propio CSS como la alternancia de los cargos de presidente y secretario entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores de manera rotatoria, el procedimiento de convocatoria de las reuniones y la orden del día, y la convocatoria de reuniones extraordinarias ante accidentes o daños graves, incidentes con riesgo grave, sanciones por incumplimientos, denuncias u otras tareas especialmente peligrosas, entre otros.

** Ver Anexo Comunicación asistencia de asesor al Comité Seguridad y Salud*

El DP y el Servicio de Prevención

En primer lugar debes recordar que 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 la Modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva (LPRL arts. 36.1 c y 33 / RSP arts. 1.2, 3.2 y 16.2).

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 como los delegado de prevención debes poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica (LPRL art. 31.2). Según la Ley, LPRL art. 31.2, 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.

Como delegado de prevención tu trabajo requiere establecer relaciones múltiples: con los trabajadores/as, con los directivos y mandos de la empresa, con los preventivistas o con los técnicos de los servicios de prevención.

En relación con el servicio de prevención como delegado de prevención tienes derecho a ser informado de la memoria y programación anual de sus actividades así como a los informes de las auditorías.

El DP, la coordinación de actividades empresariales y las empresas subcontratadas. ETT

La LPRL exige que los trabajadores con relación de trabajo temporal, de duración determinada o aquellos que proceden de una empresa de trabajo temporal disfruten del mismo nivel de protección de su salud que el resto de los trabajadores de la empresa.

No olvides que cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el art. 18.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y por lo tanto de la incorporación de un trabajador procedente de una ETT.

La información deberá contemplar:

- 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.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia contempladas en el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores. De esta manera,

cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

La empresa usuaria informará a los delegados de prevención y al servicio de prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de los trabajadores procedentes de ETT quienes podrán acudir a los delegados de prevención de la empresa usuaria para que defiendan sus derechos en relación a la salud laboral.

Recuerda que cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, como delegado de prevención de la empresa titular puedes realizar visitas, comunicándote con los delegados de prevención de las otras empresas o en su defecto con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial (RD 171/2004, art.15.3).

En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de delegados 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 y RD 171/2004 art.16).

El DP y la vigilancia de la salud

El empresario deberá consultar con el delegado de prevención, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as y específicamente todas las decisiones relativas al tipo de pruebas de vigilancia de la salud a (LPRL arts. 36.1.c y 33 / RSP arts. 1.2, 3.2 y 16.2)

Recuerda que 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).

El DP, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las mutuas de accidentes de trabajo

No olvides que como delegado de prevención tienes acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de tus funciones, con las limitaciones previstas para salvaguardar el derecho a la confidencialidad de los datos sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Si en tu empresa ocurre un accidente de trabajo o un incidente aunque no se produzcan lesiones, es muy importante tu presencia y tu actuación.

Dicha actuación puede basarse en la siguiente pauta:

- Una vez se haya producido el accidente o incidente es importante que el empresario te avise como delegado de prevención de los hechos acontecidos para conocer la realidad del accidente.
- Aunque la investigación del accidente es tarea de los técnicos de prevención de la empresa es muy importante que como delegado de prevención conozcas el procedimiento y pasos de la investigación. Como delegado de prevención tienes la facultad de personarte en el lugar de los hechos y realizar tu propia investigación hablando con el accidentado, con los compañeros de trabajo... con la mayor brevedad posible al momento del accidente. Recuerda que las visitas que realices a los puestos de trabajo para conocer las circunstancias de los mismos serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación en el crédito horario.
- Una vez realizada la investigación es el momento de realizar propuestas a la empresa para que éste adopte las medidas necesarias para evitar que el accidente se repita o se produzcan nuevos accidentes. Si necesitas ayuda técnica para proponer dichas medidas, puedes contactar con los técnicos del sindicato.
- Es importante que realices un seguimiento del trabajador accidentado para asegurarte que su recuperación ha sido completa al reincorporarse al lugar de trabajo. Informar a este compañero de sus derechos y escuchar su opinión respecto a las atenciones recibidas y la gestión de la mutua son puntos también muy importantes a considerar.
- Debes transmitir al resto de compañeros trabajadores la información que consideres oportuna del accidente o del siniestro para evitar que éste se repita.
- Tras el accidente y su investigación es importante que conserves toda la documentación que hayas trabajado y guardar una relación de los accidentes producidos en la empresa para realizar un seguimiento de lo mismos y comprobar que no se repiten.

Si el accidente se tratara de un accidente grave o mortal debes recordar que:

- Se ha de paralizar de inmediato la actividad.
- Debes procurar que el escenario permanezca intacto hasta la intervención de la policía o del juez.

Respecto a las mutuas de accidentes de trabajo tanto para la afiliación de una empresa a una mutua de accidentes de trabajo como para aprobar que la mutua gestione la incapacidad temporal por contingencias comunes el empresario debe informar a los representantes de los trabajadores de dicha acción, es decir, al delegado de prevención.

Es importante que los delegados de prevención intervengan en la decisión de la elección de la mutua que debería escogerse según criterios de atención sanitaria en caso de accidente o enfermedad profesional, la posible gestión de la incapacidad temporal por enfermedad común, ubicación de los recursos de la mutua cerca de la empresa, etc.

Si los servicios de la mutua no son satisfactorios y quieres plantear como delegado de prevención el cambio de mutua, has de saber que el contrato entre empresa y mutua es de un año y que se renueva automáticamente si ninguna de las partes lo denuncia. Dicha denuncia se debe realizar, como mínimo, un mes antes de este período, por lo que se debe planificar con tiempo suficiente la discusión sobre el tema. La fecha del contrato con la mutua está en el documento de asociación.

Recuerda que si es el empresario el que quiere cambiar o contratar una mutua ha de contar con la opinión de la representación de los trabajadores, que ha de emitir informe previo pero no vinculante al cambio de mutua.

Como representante de los trabajadores en temas preventivos has de saber que si un trabajador está disconforme con la atención que ha recibido por parte de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social puede plantear su reclamación rellenando la hoja de reclamaciones en la mutua y realizando los trámites correspondientes.

El DP y la Inspección de Trabajo

Como delegado de prevención puedes acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideres que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo (LPRL art. 40.1).

Los trabajadores y sus representantes, los delegados de prevención 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.

En las visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los centros de trabajo tienen como objetivo la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales el Inspector 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 de los trabajadores a fin de que estas personas 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.

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.) puede reclamar los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dichos servicios se deben solicitar a través de denuncia por escrito en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social (en ningún caso se admiten denuncias presentadas mediante el correo electrónico de la web de la ITSS).

Según el artículo 9.1.f del citado Real Decreto 928/1998, el escrito de denuncia deberá contener: datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los presuntamente responsables, demás circunstancias relevantes...

La web de la ITSS pone a disposición de los interesados un modelo de denuncia.

Recuerda que el tiempo destinado a acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y a los técnicos en las evaluaciones de las condiciones de trabajo será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación en el crédito horario.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los delegados de prevención así como al empresario sobre los resultados de las visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

La Inspección de Trabajo debe informar en todo caso de sus actuaciones a los delegados de prevención y de los requerimientos formulados al empresario una vez realizadas las visitas a la empresa.

Según el art. 43, de la LPRL sobreRequerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobase 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 art. 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, es su caso.
2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los delegados de prevención. Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

Añadido por LEY 54/2003

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el art. 9.2 de esta Ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

** Ver documento anexo Denuncia ante inspección de trabajo*

El DP y la paralización por riesgo grave e inminente. Emergencias

Recuerda que entre las actuaciones en caso de riesgo grave e inminente, como delegado de prevención puedes proponer la paralización de actividades al Comité de empresa cuando el empresario no haya tomado las medidas necesarias. (Cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al Comité de empresa o al conjunto de los delegados de Personal, la decisión de paralizar la actividad puede adoptarse por acuerdo mayoritario de los delegados de prevención).

También se puede paralizar el trabajo en caso de accidente mortal o grave.

** Ver documento anexo modelo Paralización de la actividad por los delegados de prevención*

El DP y los Equipos de Protección Individual

Como delegado de prevención debes comprobar que los equipos de protección individual deben proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso sin que en ningún caso puedan suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. Así, deberán responder a las condiciones propias del lugar de trabajo, tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador, y adecuarse a la persona que los va a llevar tras los ajustes precisos; en caso que sea necesaria la utilización simultánea de varios equipos, éstos deberán ser compatibles entre sí.

Si el EPI (Equipo de Protección Individual) empleado produce alergias o problemas hemos de instar al empresario a que cambie de EPI y ante la elección del nuevo se decante por aquéllos que estén libres de los agentes sensibilizantes.

A la hora de su elección, puedes colaborar con el empresario, para que los equipos de protección individual se ajusten a los riesgos que quieren evitarse, tengan unas características adecuadas y cubran las necesidades para las que se usan.

** Ver documento anexo modelo Solicitud de entrega de equipos de protección individual*

El DP y los trabajadores especialmente sensibles

Recuerda que según la Ley de prevención de riesgos laborales 31/95 en el art. 25 contempla que el empresario ha de garantizar la protección de los trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido (incluidos aquellos de reconocida discapacidad física, psíquica o sensorial) sean especialmente sensibles a los riesgos de su trabajo.

En los art. 14 y 25 la LPRL se establece la obligación del empresario de proteger a los trabajadores especialmente sensibles y esto debe reflejarse en la evaluación de riesgos y en la adopción de las medidas preventivas de protección establecidas a partir de dicha evaluación.

No olvides que los trabajadores especialmente sensibles no han de ocupar los lugares de trabajo que puedan poner en peligro su salud o la de terceros.

El empresario ha de tener presente la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo temporal o definitivo en caso necesario y establecer un procedimiento de actuación en estos casos estudiando y elaborando una lista de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por los trabajadores en esta situación con el consenso del comité de seguridad y salud del cual tu formas parte.

En el caso concreto de maternidad y lactancia existe la obligación del empresario de consultar previamente a los delegados de prevención para determinar los puestos de trabajo exentos de riesgos para estas dos situaciones.

En las situaciones de maternidad y lactancia recuerda la existencia de la posibilidad de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia durante el tiempo

necesario para la protección de su seguridad o de la salud de la trabajadora o de su hijo. Esta suspensión se extiende mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado, cuando el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Como delegado de prevención debes fomentar el compromiso de la empresa para realizar un protocolo de actuación en caso de trabajadores especialmente sensibles y su aplicación. Y debes realizar el seguimiento del desarrollo de este protocolo y de las posibles situaciones que se puedan derivar de éste.

Como representante de los trabajadores es fundamental tu tarea de soporte y asesoramiento a los trabajadores especialmente sensibles.

9. Acción sindical del Delegado de Prevención: intervención en la negociación

La participación de los trabajadores en los temas de seguridad y salud en el trabajo, o lo que hoy llamamos prevención de riesgos laborales constituye uno de los pilares básicos sobre los que se asienta la política de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. La LPRL refuerza esta participación como mecanismo necesario para una prevención eficaz dirigida a la mejora de las condiciones de trabajo, y la canalizada a través de la figura del delegado de prevención, elegido por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación, con funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En el ejercicio de sus competencias, facultades y garantías otorgadas por la Ley, como delegado de prevención debes estar dotado de la capacidad necesaria para poder desarrollar de manera suficiente las funciones encomendadas, en tanto que el control de los riesgos en el lugar de trabajo, no puede ser eficaz sin la participación de los trabajadores desde el reconocimiento de las situaciones de riesgo presentes en su puesto de trabajo, a la propuesta de adopción de las medidas preventivas y evaluación de los resultados.

La presencia de la salud laboral en los convenios colectivos y en el diálogo y negociación que diariamente se desarrolla entre empresarios y los representantes de los trabajadores, contribuye a la mejora de las condiciones de trabajo y con ello a la mejora también salud en la empresa.

Sentarse a la mesa de negociación de un convenio colectivo, o en cualquier otro foro en el que se pueda llegar a acuerdos vinculantes con el empresario, es una de las esencias del trabajo sindical. Dotarse de la formación necesaria y de la información precisa sobre los temas que has de defender es básico para afrontar cualquier negociación.

Para informarte y formarte nuestro sindicato pone a tu disposición diferentes herramientas de soporte sindical y técnico a través de la web, de sus publicaciones específicas, de las federaciones y del servicio de atención y asesoramiento técnico en prevención de riesgos laborales del que te hablaremos a continuación.

Para que la participación sea verdaderamente efectiva como delegado de prevención debes estar en contacto permanente con los compañeros para conocer su percepción de los problemas, su punto de vista, sus inquietudes diarias sobre su trabajo y las soluciones que ellos pudieran proponer. El objetivo es presentar y defender tus opiniones como delegado de prevención ante la empresa, a partir del conocimiento de las condiciones de cada puesto de trabajo.

Como portavoz de los trabajadores en temas preventivos es de suma importancia mantenerles informados de todas las acciones que como delegado de prevención realices ayudándote de la difusión de estas mediante hojas informativas en el tablón o charlas y solicitar siempre la implicación del resto de trabajadores en los temas preventivos para plantear soluciones entre todos.

Los riesgos laborales son inadmisibles y hay que poner empeño en su eliminación desde el punto de acción del delegado de prevención poniéndolos de manifiesto ante la empresa y las autoridades si conviene.

Es importante antes de negociar conocer la opinión de los compañeros y la realidad de tu empresa en cuanto al día a día de las tareas, las condiciones de trabajo, las obligaciones establecidas por la Ley y los problemas que se presenten en referencia a la prevención de riesgos laborales en la empresa para poder realizar una negociación que sea efectiva.

Como delegado de prevención es importante que dirijas tus acciones a poner de manifiesto las opiniones de los trabajadores y sus experiencias, haciendo visible aquello que pasa inadvertido para la empresa, exponiendo los riesgos que se detectan a pie de máquina y las vivencias de los compañeros en sus puestos de trabajo en relación a la prevención de riesgos laborales. Hay que aunar esfuerzos para que la empresa entienda el beneficio colectivo en la resolución de los problemas de salud y seguridad en la empresa y transformar todas estas opiniones en acciones que mejoren las condiciones de trabajo y defiendan los derechos de los trabajadores. Buscar soluciones conjuntas a los problemas de manera operativa ya que en el fondo, todos viajamos en el barco de la prevención.

Para ello debes tener acceso a informaciones básicas tales como la evaluación de riesgos, el plan de prevención, la planificación de las actividades preventivas, los controles periódicos de las condiciones de trabajo, las medidas de protección y prevención que la empresa haya adoptado, el plan de emergencias de la empresa y la relación de accidentes y enfermedades laborales acontecidas en la empresa, los planes de formación de la empresa, las subcontrataciones, etc.

Otros documentos igual de importantes a los que debes tener acceso son los manuales de instrucciones y de seguridad de máquinas, las fichas de seguridad de los productos químicos que se usen en la empresa, los medios de protección colectiva e individual y todos aquellos informes que realice el servicio de prevención o cualquier información remitida por las autoridades como la Inspección de trabajo.

Como delegado de prevención debes tener algo que decir y defender tu propio criterio con argumentaciones válidas y fundadas que darán valor a tus propuestas de mejora en la empresa ante cualquier situación en la que te encuentres.

Ante cualquier problema que se te presente deberías ser capaz de seguir un pequeño guion de actuación tal como:

- Identificar el problema y comunicárselo al mando inmediato superior. Si es por escrito mucho mejor.
- Si no hay una respuesta inmediata debes dirigir un escrito a la empresa siempre con copia de recibo. Si este escrito lo puedes realizar con el apoyo de otros delegados de prevención si existen en tu empresa y dentro del comité de seguridad y salud mucho mejor.
- Fija un plazo razonable de respuesta al problema por parte de la empresa y en caso de recibir una respuesta negativa exige una explicación razonable y por escrito.
- En caso de no poder solucionar el problema directamente con la empresa debes plantearte el uso del canal legal que disponemos los trabajadores para defender nuestros derechos y acudir a la Inspección de Trabajo.

- En caso de tener que llegar a poner una denuncia tras agotar todas las vías de negociación, dicha denuncia debe tener los fundamentos y pruebas necesarios para llevarla adelante y estar apoyada en normas y leyes vigentes.
- Una vez realizada la denuncia conviene estar en contacto con el inspector asignado y estar presentes el día de la visita de éste a la empresa. Así como hacer un seguimiento posterior a las medidas exigidas por la inspección para solucionar el problema.

Salud laboral en la UGT

Des de hace más de quince años, UGT de Catalunya pone a disposición de los delegados de prevención un servicio de asesoramiento técnico permanente y gratuito llevado a cabo por un grupo de profesionales técnicos de prevención especializados en las distintas especialidades preventivas y los distintos sectores laborales de nuestro país.

El servicio que se ofrece desde la Secretaria de Política Sindical-Salud Laboral pretende prestar un asesoramiento legal y técnico que os permita, a los delegados/as de prevención, desarrollar con la máxima eficacia todas vuestras competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les otorga.

Desde nuestra organización realizamos continuamente actividades para promover una cultura preventiva en el seno de la empresa y colaborar en la reducción de la siniestralidad laboral con la difusión de herramientas preventivas (publicaciones, guías, cuadernos, trípticos, revistas, materiales formativos...) y la organización de jornadas, actos y otros eventos.

Nuestro objetivo es facilitar el apoyo a los representantes de los trabajadores en temas preventivos para un mejor y mayor desarrollo de sus funciones y tareas con el asesoramiento técnico y legal que necesiten en cada momento.

Para favorecer la participación de los trabajadores/as en la implantación de la prevención en las empresas a través de la figura representativa del delegado de prevención ofrecemos un servicio de atención continua y personalizada sobre prevención de riesgos laborales y su gestión por los diferentes canales de comunicación: atención de consultas presenciales en la sede central de UGT de Catalunya, las consultas telefónicas o vía mail.

A través de dichas consultas atendidas el sindicato ofrece un servicio personalizado de apoyo y asesoramiento a todas las personas interesadas en temas de seguridad y salud en el trabajo y, de forma prioritaria, a los diferentes agentes que intervienen en la implantación y gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, como delegados de prevención.

La acción de apoyo técnico se complementa con la elaboración de documentos, informes y estudios, la revisión procedente de documentos de la empresa, la asistencia a Comités de Seguridad y Salud como técnicos de prevención ajenos a la empresa y un servicio de información y documentación (bibliografía, legislación, guías técnicas...) sobre seguridad y salud a través de la página web del sindicato en el apartado de salud laboral.

Podrás encontrarnos en:

Secretaría de Política Sindical de UGT de Catalunya/Salut Laboral
Rambla del Raval 29-35, 08001 Barcelona, (metro línea 3, Paral·lel o Liceu)

Y contactar con el equipo de técnicos en prevención a través de los teléfonos **93 304 68 32** o **93 304 68 33** de lunes a viernes.

O si lo deseas, puedes contactar con nosotros a través del correo electrónico: **otprl@catalunya.ugt.org**.

Y podrás encontrar todas nuestras publicaciones e informaciones de interés en el siguiente enlace: **<http://www.ugt.cat/category/salut-laboral>**

Otros organismos

Algunos de los organismos públicos y de participación institucional con competencias en materia de salud laboral, que como delegado de prevención deberías conocer son:

Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Organismo comunitario cuyo objeto es proporcionar a los Estados miembros de la Unión Europea toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un órgano científico, técnico y especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

<http://www.insht.es>

Barcelona
C. Dulcet, 2-10
08034 Barcelona
Tel. **93 280 01 02**

Centros Nacionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Organismos centrales dependientes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo encargados de desarrollar técnicas especializadas de información y documentación, homologación y normalización, medio ambiente y ergonomía. Centros de Seguridad y Salud Laboral

En Barcelona
Pl. Eusebi Güell, 4-6
08034 Barcelona
Tel. **93 205 50 01**

En Lleida
C. Empresari Josep Segura i Farré, 728-B
(Polígon Industrial El Segre)
25191 Lleida
Tel. **973 20 04 00**

En Girona
C. de l'Església de Sant Miquel, 11
17003 Girona
Tel. **972 20 82 16; 972 20 86 62**

En Tarragona
Riu Siurana, 29-B (Polígon Camp Clar)
43006 Tarragona
Tel. **977 54 14 55**

Inspección de Trabajo

Es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social.

<http://www.mtas.es/its>

En Barcelona
Travessera de Gràcia, 301-311
08025 Barcelona
Tel. **93 401 30 00**

En Lleida
Riu Besòs, 20, baixos
25007 Lleida
Tel. **973 23 26 41**

En Girona
Álvarez de Castro, 2, 2a
17001 Girona
Tel. **972 20 89 33**

En Tarragona
Avinguda Vidal i Barraquer, 20, baixos
43005 Tarragona
Tel. **977 23 58 25**

Instituto Nacional de la Seguridad Social

Es una Entidad Gestora de la Seguridad Social, con personalidad jurídica propia, adscrita al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la SESS, que tiene encomendada la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, con excepción de aquellas cuya gestión esté atribuida al IMSERSO o servicios competentes de las Comunidades Autónomas, así como el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, con independencia de que la legislación aplicable tenga naturaleza nacional o internacional.

<http://www.seg-social.es>

C. Padre Damián, 4 y 6
28036 Madrid
Teléfono: **91 568 83 00**
Fax: **91 564 04 84**

Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas ICAM

El Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM) está adscrito a la Secretaría de Salud Pública del Departamento de Salud y gestiona los procesos médicos y sanitarios en materia de incapacidades laborales.

Su misión es realizar la evaluación médica, la inspección, la gestión y el control de los procesos médicos relacionados con las incapacidades laborales y dictaminar sobre la adecuación de las actuaciones sanitarias del sistema sanitario público en el marco de la responsabilidad patrimonial.

http://salutpublica.gencat.cat/ca/salut_laboral/icam

Institut Català d'Avaluacions Mèdiques i Sanitàries
Parc Sanitari Pere Virgili
Edifici Puigmal
Av. de l'Hospital Militar, 169-205
08023 Barcelona - Tel. 93 511 94 00

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

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) son entidades privadas formadas por la asociación voluntaria de empresarios que, sin ánimo de lucro y debidamente autorizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social -bajo su dirección y tutela-, colaboran con la Seguridad Social dando cobertura a todas las contingencias derivadas de accidentes laborales y enfermedades profesionales y en la gestión de prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de las contingencias comunes que los trabajadores de las empresas asociadas puedan padecer.

Los servicios que prestan las MATEPSS a los trabajadores de las empresas asociadas incluyen: la asistencia sanitaria en instalaciones propias y prestación económica, derivada del accidente de trabajo y enfermedad profesional y la prestación económica derivada de la incapacidad temporal por enfermedad común.

La asistencia sanitaria contempla todas las actuaciones diagnósticas y terapéuticas que se estimen necesarias: tratamiento médico y quirúrgico, prótesis, cirugía reparadora, prescripciones farmacéuticas, etc. También se incluyen todas las prestaciones recuperadoras que precise el accidentado, en forma de tratamiento rehabilitador y, si fuera necesario, posterior orientación y formación profesional para la readaptación laboral.

10. Definiciones

A

Absentismo laboral: toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

Accidente con baja: Es el que sufre el trabajador de cuyas resultas se producen lesiones que le impiden poder trabajar por tiempo superior a un día.

Accidente de trabajo: Suceso no deseado que provoca la muerte, efectos negativos para la salud, lesión, daño u otra pérdida. / Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Accidente grave: Cualquier suceso, tal como una emisión en forma de fuga o vertido, incendio o explosión importantes, que sea consecuencia de un proceso no controlado durante el funcionamiento de cualquier establecimiento al que sea de aplicación el Real Decreto 1254/1999, que suponga una situación de grave riesgo, inmediato o diferido, para las personas, los bienes y el medio ambiente, bien sea en el interior o exterior del establecimiento, y en el que estén implicadas una o varias sustancias peligrosas.

Accidente *in itinere*: Aquel accidente que sufre el trabajador al ir al trabajo o volver de este.

Accidente en misión: Aquel accidente sufrido por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.

Accidente no laboral: Lesión o alteración de la salud derivada de accidente siempre que éste no sea consecuencia del trabajo realizado. Le corresponde la acción protectora en la misma forma que en la enfermedad común, sin exigencia de periodo previo de cotización, salvo para acceder a pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, o de muerte y supervivencia, desde situaciones de no-alta.

Accidente sin baja: Es aquel que habiendo producido lesiones, después de haber sido atendidas médicamente, no impiden al trabajador incorporarse al trabajo dentro de la misma jornada o al inicio de la siguiente.

Acoso moral (*mobbing*): Situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el LeymannInventory of PsychologicalTerrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Acoso sexual: La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Agencia europea de la seguridad y salud en el trabajo: Organismo comunitario cuyo objeto es proporcionar a los Estados miembros de la Unión Europea toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Agente cancerígeno o mutágeno: Una sustancia que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno de 1.ª ó 2.ª categoría, o mutágeno de 1.ª ó 2.ª categoría, establecidos en la normativa vigente relativa a notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. Un preparado que contenga alguna de las sustancias mencionadas anteriormente, que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno o mutágeno, establecidos en la normativa vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

También se entenderá como agente cancerígeno una sustancia, preparado o procedimiento de los mencionados en el anexo I del Real Decreto 665/1997, así como una sustancia o preparado que se produzca durante uno de los procedimientos mencionados en dicho anexo.

Agente físico: Son las diferentes formas de energía (ruido, calor, vibraciones, iluminación, radiaciones, etc.) que inciden sobre el trabajador, y que en función de su naturaleza, su intensidad y su forma de interactuar con el organismo pueden causar alteraciones en su salud cuando la dosis recibida es superior a la tolerable.

Agente químico: Toda sustancia orgánica o inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio laboral, pudiendo ser susceptible de provocar efectos negativos sobre la salud de los trabajadores.

Ambiente de trabajo: Conjunto de factores y condicionantes circunstanciales que rodean y determinan el desarrollo de una actividad laboral.

Auditoria: Evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva que evalúa la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión para la Prevención de Riesgos Laborales, así como si el sistema es adecuado para alcanzar la política y los objetivos de la organización en esta materia de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Autónomos: Trabajadores por cuenta propia, sean o no titulares de empresas individuales, o familiares de los mismos mayores de 18 años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinan reglamentariamente.

B

Baja médica: Declaración médica, mediante el parte médico de baja, expedido por el facultativo del Servicio Público de Salud, o de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que determina la baja en el trabajo, y en su caso, el derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

Baja tensión: Es la instalación en que las tensiones nominales son inferiores a 1.000 voltios.

Base de cotización: Cuantía establecida por la Ley, que, salvo excepciones, debe coincidir con el salario real, sobre la que se aplica el porcentaje o tipo de cotización y, como resultado, se obtiene la cuota a ingresar a la Seguridad Social.

Base reguladora: Es uno de los factores que intervienen en el cálculo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y consiste en fijar una cuantía u obtener un resultado a través de una fórmula de cálculo –determinada en función de las bases por las que se hayan efectuado las cotizaciones durante los periodos que se señalan para cada prestación–, a la que se aplican los porcentajes señalados para cada una de las prestaciones económicas, obteniendo así el importe final a percibir por el beneficiario.

Boca incendio equipada: Equipo de lucha contra incendios constituido por los siguientes elementos: boquilla, lanza, manguera, racores, válvula, manómetro, soporte y armario para las de 45 mm. También pueden ser de 25 mm.

C

Caída de objetos desprendidos: Caída de objetos diversos, que no se están manipulando y que se desprenden de su ubicación por razones varias. Incluyen las caídas de herramientas, materiales, etc., sobre un trabajador, siempre que este no los estuviera manipulando.

Caída de objetos en manipulación: Caída de objetos o materiales durante la ejecución de trabajos o en operaciones de transporte y elevación por medios manuales o con ayudas mecánicas. Comprende las caídas de herramientas, materiales, etc., sobre un trabajador, siempre que el accidentado sea la misma persona a la cual le ha caído el objeto que estaba manipulando.

Caída de objetos por desplome: Caída de elementos por pérdida de estabilidad de la estructura a la que pertenece. Comprende las caídas de edificios, muros, andamios, escaleras, pilas de mercancías, etc.

Caída de personas a distinto nivel: Caída a un plano inferior al de sustentación. Incluye tanto las caídas desde alturas (edificios, andamios, árboles, máquinas, vehículos...), como en profundidades (puentes, excavaciones, aberturas en el suelo, etc.).

Caída de personas al mismo nivel: Caída que se produce en el mismo plano de sustentación. Incluye caídas en lugares de paso o superficies de trabajo y caídas sobre o contra objetos.

Carcinogénicos: Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea puedan producir cáncer o aumentar su frecuencia.

Carga de trabajo: Conjunto de exigencias psíquicas y físicas de un puesto de trabajo. Es decir, al conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Carga física: Conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Carga mental: Nivel de actividad mental necesaria para desarrollar un determinado trabajo. Conjunto de exigencias mentales que la jornada laboral impone al trabajador. Nivel de actividad mental necesario para desarrollar un trabajo.

Centro de trabajo: Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

Choque contra objetos inmóviles: Encuentro violento de una persona o de una parte de su cuerpo con uno o varios objetos colocados de forma fija, o en situación de reposo.

Choque contra objetos móviles: Posibilidad de recibir un golpe, corte, rasguño, etc., por partes móviles que pudiera presentar la maquinaria fija, instalaciones o por objetos y materiales empleados en manipulación y transporte. No se incluyen los atrapamientos.

Clima laboral: Calidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado de la conducta y normativas de sus miembros, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras entidades, a la vez que influye en la conducta y actividades de sus miembros.

Comisión de prestaciones especiales: Órgano de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social responsable de la concesión de beneficios de asistencia social que hayan de ser satisfechos (servicios y auxilios económicos que en atención a estados y situaciones concretas de necesidad, se consideren precisas).

Comité de empresa: Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

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. Obligatoria su constitución a partir de los cincuenta trabajadores, está integrado por los delegados de prevención y por igual número de representantes de la empresa.

Comité intercentros de seguridad y salud: Órgano de participación, consulta y representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales creado en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de un Comité de Seguridad y Salud, previo acuerdo con los trabajadores y con las funciones que dicho acuerdo atribuya.

Condición de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador.

Contingencia común: Es una situación de necesidad, originada en el ambiente no laboral y que se clasifica como accidente no laboral o enfermedad común y que da origen a las prestaciones contempladas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Contingencia profesional: Es aquella situación de necesidad, originada en el ambiente laboral y que se clasifica como accidente laboral o enfermedad profesional y que da

origen a las prestaciones contempladas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Control de riesgos: Mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, es el proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Convenio colectivo: Es un contrato negociado y celebrado por las representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

Crédito horario: Número mínimo de horas retribuidas, durante la jornada laboral, que se reconoce a los miembros del Comité de empresa y delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación. El mismo derecho les asiste a los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones.

D

Daños derivados del trabajo: El conjunto de enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Delegado de prevención: Representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Delegado de personal: Es el representante de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores. Sus competencias en materia de prevención son las mismas que tiene el Comité de empresa.

Denuncia: Manifestación verbal o escrita efectuada ante las autoridades judiciales o policiales, de un hecho punible, siendo una obligación por parte de toda persona que presencie la perpetración de cualquier delito público.

E

Emergencia: Aquella situación que es lo suficientemente grave como para ocasionar daños a personas, a las instalaciones, bienes y al medio ambiente.

Empresa: Asociación de personas reunidas para alcanzar unos objetivos sociales y económicos. Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

Empresa trabajo temporal (ETT): Aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados para hacer frente a necesidades coyunturales.

Enfermedad común: Alteración de la salud que no tenga la condición de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Enfermedad derivada del trabajo: Daño o alteración de la salud causados por las condiciones físicas, químicas y biológicas presentes en el ambiente de trabajo.

Enfermedad profesional: La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional.

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 y salud en el trabajo, así como cualquier complemento u accesorio destinado a tal fin.

Equipo de trabajo: Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Ergonomía: Es la técnica multidisciplinaria (psicología, fisiología, biomecánica) que estudia la relación entre el hombre y el trabajo. Trata la adaptación y mejora de las condiciones de trabajo al hombre, tanto en su aspecto físico como psíquico.

Su objeto de estudio es el trabajador y su objetivo analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una actividad laboral con el objetivo de evitar accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador.

Espacio confinado: Cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador.

Espacio de trabajo: El volumen asignado a una o varias personas, así como los medios de trabajo que actúan conjuntamente con él (o ellos) en el sistema de trabajo, para realizar la tarea.

Estatuto de los Trabajadores: Norma legal básica reguladora de las relaciones laborales –derechos y deberes de los trabajadores, contratos de trabajo, derecho de reunión y representación colectiva y negociación colectiva– (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, BOE 29.03.95).

Evaluación de riesgos: 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.

F

Factor de riesgo: Es una característica del trabajo, que puede incrementar la posibilidad de que se produzcan accidente o afecciones para la salud de los trabajadores.

Factores psicosociales: Interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, que están influenciadas por las costumbres, cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo.

Ficha datos de seguridad: Documento que tiene por fin adoptar un sistema de información que permita tomar las medidas necesarias para la protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo frente a los riesgos producidos por sustancias o preparados químicos.

Formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales: Actividad básica en materia preventiva que, en cumplimiento del deber de protección, que incumbe al empresario, consiste en que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en dicha materia, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

Fundación para la prevención de los riesgos laborales: Organismo adscrito a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud que tiene como objeto social promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, por medio de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

G

Golpe de calor: Afección que padece el trabajador, consistente en un rápido aumento de la temperatura corporal, en situaciones en las que la combinación de la carga de calor ambiental y la carga de trabajo es elevada.

Golpes o cortes por objetos o herramientas: Situación que puede producirse ante el contacto de alguna parte del cuerpo de los trabajadores con objetos cortantes, punzantes o abrasivos. El trabajador es lesionado por un objeto o herramienta que se mueve por fuerza diferente a la gravedad. Se incluirán martillazos, golpes con otras herramientas u objetos (madera, piedras, hierros, etc.). No se incluyen los golpes por caídas de objetos.

H

Higiene industrial: Es la técnica de prevención, cuyo objetivo es evitar la aparición de enfermedades profesionales, para lo cual actúa sobre el medio ambiente o entorno físico que rodea al trabajador, con el fin de lograr unas condiciones ambientales que no dañen la salud de los trabajadores.

Higiene postural: El conjunto de medidas o recomendaciones biomecánicas, de tipo educativo, preventivo o terapéutico, destinadas a evitar la aparición o desarrollo de trastornos músculo-esqueléticos relacionados con la postura.

I

Incapacidad temporal: En la modalidad contributiva es la producida por accidente de trabajo, o enfermedad profesional, mientras el trabajador recibe asistencia sanitaria y está impedido para el trabajo, de modo que no percibe salario sino unas prestaciones sustitutivas del mismo e incompatibles con los propios salarios. En la modalidad no contributiva, podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes la padecen.

Incapacidad permanente: La situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Incidente: Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.

Información de los trabajadores en prevención de riesgos laborales: Derecho básico e irrenunciable de los trabajadores que tiene por objeto la comunicación de todos aquellos aspectos relacionados con su seguridad y salud (riesgos laborales y medidas adoptadas para su eliminación o reducción).

Inspección de seguridad: Actividad encaminada a la medición, examen, ensayo o contrastación con un patrón de una o varias características del sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la organización y comparar los resultados con requisitos especificados, a fin de determinar si la conformidad se obtiene para cada una de estas características.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS): Es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social.

Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS): El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es una Entidad Gestora con personalidad jurídica propia, adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, y cuya competencia genérica se extiende a la gestión y administración de las prestaciones económicas de Sistema de la Seguridad Social, con excepción de aquéllas cuya gestión está atribuida al Instituto de Mayores y Servicios Sociales o a los servicios competentes de las Comunidades Autónomas.

Investigación de accidentes: Deber empresarial consistente en analizar documentalmente las situaciones que afectaron a la integridad de la salud del trabajador con el fin de conocer las causas que las provocaron y poder, en consecuencia, adoptar las oportunas medidas para evitar que las mismas vuelvan a producirse.

J

Jornada de trabajo: Número de horas trabajadas y su distribución a lo largo del día.

Jurisprudencia: Conjunto de decisiones judiciales de los tribunales de superior rango que resuelven de forma idéntica o análoga continuos supuestos de hecho idénticos o análogos.

L

Lesión: Daño o detrimento corporal.

Lesiones permanentes no invalidantes: Las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de la Ley

General de la Seguridad Social, serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinan, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

Ley: La norma aprobada por las Cortes, sometida a la sanción del Rey por el Presidente del Gobierno, sancionada, promulgada y ordenada su inmediata publicación por el Rey y efectivamente publicada en el BOE.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Norma básica que pretende ser el pilar fundamental y el marco general de las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, BOE 10.11.95).

Ley General de la Seguridad Social: Norma legal reguladora del sistema de la Seguridad Social (ámbito de aplicación y estructura, afiliación, cotización y recaudación, acción protectora, servicios sociales, asistencia social, gestión, régimen económico e infracciones y sanciones), del Régimen General y de la Protección por Desempleo (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, BOE 29.06.94).

Libro de visitas: Documento, debidamente legitimado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la provincia, que debe disponerse en cada centro de trabajo que posea la empresa, ocupe o no trabajadores por cuenta ajena, con la finalidad de que las fuerzas inspectoras efectúen, en sus visitas, las diligencias que estimen conveniente.

Lugares de trabajo: Las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores. Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

M

Magnitud de riesgo: Índice de referencia utilizado, para la valoración de los riesgos, en las evaluaciones de riesgos. Se calcula comúnmente en función de los parámetros siguientes: consecuencias que se pueden producir en caso de accidente, tiempo de exposición al riesgo del trabajador y la probabilidad de que el accidente se produzca cuando se está en exposición.

Manipulación manual de cargas: Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Manual de autoprotección: Documento marco en el que se establecen las bases técnicas para la elaboración y puesta en práctica de las distintas medidas de protección ante emergencias (evaluación del riesgo, inventario de los medios humanos y materiales precisos, plan de emergencia y programación de su implantación y revisión).

Manual de prevención de riesgos laborales: Documento básico del Sistema de Prevención en el cual se establece la política de prevención y se describe el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la organización.

Medicina del trabajo: Especialidad médica que actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de este en su entorno; así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo.

Mejora continua: Proceso de intensificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para alcanzar mejoras en el desempeño general en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, en la línea con la política de seguridad y salud.

Memoria de actividades preventivas: Informe anual en el que se reseñan las distintas acciones e iniciativas abordadas por la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales durante el ejercicio al que se refiere. Su elaboración corresponde al servicio de prevención, debiendo éste someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud.

Mutua (MATEPSS): Asociaciones de empresarios que, debidamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con tal denominación, se constituyan con el objeto de colaborar, bajo la dirección, y tutela de dicho Ministerio, en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio, sin ánimo de lucro, con sujeción a las normas del Reglamento de Colaboración de mutuas y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional undécima de la LGSS, podrán asumir la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal al servicio de los empresarios asociados, así como del subsidio por incapacidad temporal del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REA).

N

Negociar: Es un proceso en el que dos o más partes se reúnen para proponer y discutir propuestas explícitas con el propósito de llegar a un acuerdo formal o informal. También se puede definir como el proceso de resolución de problemas dirigido a solventar conflictos en los que las partes intentan encontrar un acuerdo voluntario.

Norma de trabajo: Directriz que ha de seguir el trabajador en general o en situaciones concretas, con vistas a minimizar los riesgos.

Norma UNE (Una Norma Española): Disposición específica que regula los estándares técnicos exigidos a una determinada actividad. Se elaboran en España por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).

O

Organización de la prevención: Análisis y designación de los recursos humanos que se van a ocupar de la gestión de los riesgos laborales en la empresa (asunción por el propio empresario, nombramiento de uno o varios trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención ajeno)

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Organismo vinculado a las Naciones Unidas cuyas funciones fundamentales son la de prestar a los estados miembros la necesaria asistencia técnica sobre determinadas materias (condiciones de trabajo, Seguridad Social, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...) y la de regular sobre aquellas que considere necesario universalizar (a través de sus Convenios, Recomendaciones y Resoluciones). En materia de Seguridad y Salud destaca el Convenio número 155.

Organización sindical: Asociación de trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de sus intereses y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

P

Paralización de trabajos: Suspensión temporal en el ejercicio de las actividades desarrolladas por constatarse la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores (hasta que se consiga eliminarlo). Se considera infracción muy grave (sanción entre cinco y cien millones de pesetas) no paralizar ni suspender de forma inmediata a requerimiento de la Inspección de Trabajo, los trabajos o reanudarlos sin haber subsanado las causas que motivaron la paralización.

Paro de emergencia: Dispositivo de seguridad necesario en determinado tipo de maquinaria que permite, en situaciones críticas, desactivar su funcionamiento.

Parte de accidente de trabajo: Es el documento oficial que deberá de cumplimentar la empresa cuando se produzca un accidente de trabajo o recaída que comporte la ausencia del trabajador del puesto de trabajo de, como mínimo, un día, sin contar el día en que se accidentó, previa baja médica.

Patología laboral: Alteraciones de la salud de los trabajadores ocasionadas por las condiciones de trabajo que pueden ser específicas o inespecíficas, según exista o no una clara relación de causa-efecto entre las condiciones de trabajo y las alteraciones del estado de salud del trabajador.

Peligro: Fuente o situación potencial de daño en términos de lesiones o efectos negativos para la salud de las personas, daños a la propiedad, daños al entorno del lugar de trabajo, al medio ambiente o una combinación de ambos.

Plan de emergencia exterior: Es un plan de emergencia que agrupa los planes de emergencia interior de empresas cercanas, el plan de actuación municipal, el plan básico de emergencia municipal, etc.

Plan de emergencia interior: Es la organización y conjunto de medios y procedimientos de actuación previstos en una empresa para prevenir accidentes de cualquier tipo y mitigar sus efectos en el interior de las instalaciones.

Plan de evacuación: Es un plan de actuación que exige a los trabajadores dirigirse, de forma ordenada y controlada, hacia lugares seguros interiores o exteriores al centro de trabajo. Puede darse una evacuación total o parcial. Este plan trata de proteger a las personas.

Planificación de prevención: Actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción preventiva y para la aplicación de los elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Plan de seguridad y salud Programa de las actividades preventivas que, en las obras de construcción en las que concurren contratos deben elaborar cada una de ellas para adecuar las especificidades propias de sus trabajos a las previsiones de seguridad y salud establecidas en el Estudio de Seguridad y Salud o en el Estudio Básico de Seguridad y Salud.

Política de prevención: Directrices y objetivos generales de una organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Primeros auxilios: Conjunto de procedimientos o técnicas que facultan al equipo designado a estos efectos para asumir, en situaciones de emergencia, la primera atención de los accidentados hasta la llegada de la asistencia médica profesional.

Promoción de la salud: Actividad divulgativa que pretende la implantación de una cultura preventiva en el ámbito de la sanidad laboral con el fin de contribuir a la mejora de la seguridad y salubridad de las relaciones laborales.

Protección colectiva: Conjunto de sistemas o medidas cuya implantación tiene por objeto preservar la integridad y la salud de un grupo o de todos los trabajadores (dispositivos de seguridad, plataformas, redes, diferenciales, señalización de los riesgos, etc.)

Protección individual: Conjunto de sistemas o medidas que, para aquellos riesgos que no han podido ser eliminados por los mecanismos de protección colectiva, se ponen a disposición de determinados trabajadores por precisarlos para un desarrollo de sus funciones seguro y saludable (guantes, oculares, calzado de seguridad, cascos).

R

Real Decreto Legislativo: Norma emanada del Gobierno con idéntico rango de Ley, pero a consecuencia de una específica habilitación por el Parlamento.

Real Decreto Ley: Norma con rango de Ley que puede dictar el Gobierno sin necesidad de una previa delegación o autorización del Parlamento, en caso de extraordinaria y urgente necesidad.

Reconocimiento médico: Conjunto de pruebas médico-diagnósticas realizadas a un trabajador con el fin de proceder a una valoración de salud que define la capacidad o incapacidad física y/o mental del individuo para desarrollar las tareas propias, con vistas a verificar la aptitud del trabajador a las condiciones de su puesto de trabajo y prevenir cualquier deterioro de su salud o riesgos para la salud de terceros.

Recurso preventivo: Es la persona designada por el empresario para vigilar la ejecución en condiciones de seguridad de ciertas actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales para los trabajadores que los ejecutan. Esta persona tendrá una formación mínima de 50 horas en Prevención de Riesgos Laborales y contará con los medios necesarios para ejecutar sus funciones de control de la actividad preventiva.

Reglamento: Toda norma o disposición de carácter general dictada por la Administración, con rango inferior a una Ley. El Reglamento tiene de común con la Ley el ser una norma escrita, pero difiere en todo lo demás, ya que es una norma secundaria, subalterna y complementaria de la Ley.

Reglamento técnico: La especificación técnica relativa a productos, procesos o instalaciones industriales, establecida con carácter obligatorio a través de una disposición, para su fabricación, comercialización o utilización.

Reglamento de servicios de prevención: Disposición que desarrolla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de organización de los recursos humanos necesarios para la prevención de los citados riesgos (Reglamento aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero)

Representantes de los trabajadores: Conjunto de personas a través de las cuales se materializan los derechos de participación y asociación reconocidos como básicos de todo trabajador para la efectiva defensa de sus intereses particulares. La representación puede ser unitaria (delegados de personal o Comité de empresa) y/o sindical (Secciones y delegados sindicales).

Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Comunicación escrita (o por diligencia en el Libro de Visitas) en virtud de la cual la autoridad actuante advierte al empresario de la existencia de una infracción laboral, conminándole a la subsanación de las deficiencias o insuficiencias observadas en un plazo determinado. En materia de prevención de riesgos laborales el requerimiento debe ser puesto en conocimiento de los delegados de prevención.

Riesgo laboral: Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Combinación de la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

Riesgo laboral grave e inminente: Aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

S

Salud laboral: Estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo como ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo.

Seguridad laboral: Es el conjunto de técnicas de prevención, que aplicadas a los procesos productivos y a las máquinas e instalaciones que en los mismos intervienen, tienden a evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes de trabajo, controlando las consecuencias de los mismos y empleando un método racional de identificación de las causas que pudieran ocasionar dichos accidentes.

Seguridad y salud en el trabajo: Condiciones y factores que afectan al bienestar de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en el lugar de trabajo.

Señalización de seguridad y salud en el trabajo: Una señalización que, referida a un objeto, actividad o situación determinadas, proporcione una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.

Servicio de prevención: Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello a la dirección general, a los trabajadores y a sus representantes y órganos de representación especializados.

Servicio médico de empresa: Unidad de servicio de vigilancia de la salud implantada en la organización empresarial que dispensa los medios preventivos, de diagnóstico y terapéuticos a su alcance con el fin de preservar la seguridad y salud de sus trabajadores. A raíz de la aprobación de la Ley y el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales el personal del mismo se integra en los servicios de prevención de la empresa.

Simulacro de emergencia: Medida de control y valoración de las acciones de emergencia adoptadas, en el que se escenifica una situación de crisis que realmente no existe con el fin de activar el Plan de Emergencia y Evacuación y poder verificar la idoneidad del mismo así como de los diferentes equipos implicados en su desarrollo.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Parte del sistema de gestión global de la organización que facilita la gestión de los riesgos de seguridad y salud asociados con la actividad de la organización. Incluye la estructura organizativa, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implementar, alcanzar, revisar y mantener la política de seguridad y salud en el trabajo de la organización.

Sobrecarga de trabajo: Situación que se produce cuando el volumen o complejidad de la tarea, así como el plazo de tiempo para ejecutarla, sobrepasa las capacidades del trabajador para responder a esa tarea.

Sobreesfuerzos: Desequilibrio que se produce entre la capacidad física de un operario y las exigencias de la tarea, debido a la manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas incorrectas, etc.

Subcontratista: La persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.

T

Tarea: Resultado que se pretende del sistema de trabajo.

Tarea múltiple: En relación con el manejo manual de cargas, es aquella en la que al menos uno de los parámetros que caracteriza el levantamiento varía de forma significativa a lo largo de los diferentes ciclos de trabajo como el peso, posición inicial y final de la carga, frecuencia de levantamiento, etc.

Tarea simple: En relación con el manejo manual de cargas, es aquella en la que los parámetros asociados (posición inicial y final de la carga, tipo de agarre, frecuencia de manipulación, peso de la carga, etc.) no varían de forma significativa a lo largo de los diferentes ciclos en los que se realiza la tarea.

Técnico de prevención: Personal que, habiendo cursado con satisfacción los programas establecidos en el Reglamento de servicios de prevención, se le reconoce la facultad de ejercer funciones preventivas. Existen tres niveles: básico, intermedio y superior.

Trabajador: Quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Trabajador autónomo: La persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.

U

Utilización de un equipo de trabajo: Cualquier actividad referida a un equipo de trabajo, tal como la puesta en marcha o la detención, el empleo, el transporte, la reparación, la transformación, el mantenimiento y la conservación, incluida en particular la limpieza.

V

Valoración del riesgo: Mediante la información obtenida en el análisis del riesgo, es el proceso en el que se emiten los juicios sobre la tolerabilidad al riesgo, teniendo en cuenta factores socioeconómicos y aspectos medioambientales.

Vigilancia la salud: Control y seguimiento del estado de la salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores en la salud.

Visita de seguridad: Inspección programada y sistemática que tiene por objeto identificar los riesgos existentes (condiciones peligrosas y actividades inseguras o insalubres) que pueden generar accidentes laborales o enfermedades profesionales, valorar su trascendencia y proponer, en su caso, la adopción de las medidas correctoras necesarias.

11. Anexos

Cartas y documentos

Solicitud formación para delegados de prevención

A/A dirección de la empresa

En, a de de 20.....

En cumplimiento del deber de formación en materia prevención de riesgos laborales, necesaria para el ejercicio de las funciones de los delegados de prevención, según establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 37.2:

«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.»

Solicitamos la realización del **Curso básico de prevención de riesgos laborales** para los delegados de prevención.

A la espera de su respuesta:

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud información y documentación

A/A dirección de la empresa

En,a de de 20.....

En cumplimiento del deber de información en materia prevención de riesgos laborales, necesaria para el ejercicio de las funciones de los delegados de prevención, según establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 36.2.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.»

Solicitamos copia de la documentación en materia de salud laboral que a continuación detallamos:

-
-
-
-

A la espera de su respuesta:

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Información sobre evaluación de riesgos

A/A dirección de la empresa

En,a de de 20.....

De: como delegado/a de prevención de la empresa.....

Considerando los artículos de la legislación sobre Prevención:

- El artículo 16 de la LPRL, determina como obligación del empresario la evaluación de Riesgos, para planificar la acción preventiva.
- El artículo 33 de la LPRL, dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- El artículo 3.2 del Reglamento de los servicios de prevención, dispone la obligación empresarial de consultar a los representantes de los trabajadores sobre el procedimiento de evaluación a utilizar.

Solicito:

Ser informado y consultado 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.

Atentamente,

Delegado/a de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud al empresario para acceder a lugares de trabajo

A/A dirección de la empresa

En, a de de 20.....

Yo.....con DNI....., en calidad de delegado/a de prevención de la empresa.....según se dispone en el artículo 36.2 e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el ejercicio de mis competencias se me faculta para realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer la labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo para ello, acceder a cualquier zona de los mismos.

Por ello,

Solicito

El permiso para acceder a la zona de trabajo..... con fecha de validez.....con el objeto de poder llevar a cabo las funciones que como delegado de prevención me son atribuidas por la mencionada Ley.

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Informe emitido por los delegados de prevención a la consulta sobre organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud

A/A dirección de la empresa

En,a de de 20.....

Yo, con DNI en calidad de delegado de prevención en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.2 y 36.1 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, procedo a emitir Informe, en contestación a la consulta previa, sobre la adopción de la decisión referida a la designación por la empresa de los trabajadores encargados de la actividad preventiva o el recurso a un servicio de prevención ajeno.

Informe

En el ejercicio de mis competencias otorgadas por el artículo 36.1 c) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en cumplimiento del deber recogido en el número 3 del mismo artículo, procedo a emitir

Informe favorable/desfavorable a la consulta..... realizada.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Informe emitido por los delegados de prevención a la consulta sobre relación de puestos de trabajo exentos de riesgos

A/A dirección de la empresa

En, a de de 20.....

Yo....., con DNI....., en calidad de delegado de prevención en la/el..... procedo a emitir el siguiente Informe en relación a la Consulta efectuada por la empresa. De acuerdo con lo establecido en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe determinar los puestos de trabajo exentos de riesgos para la protección de las trabajadoras embarazadas.

Para establecer la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, el empresario debe de elaborar la mencionada relación, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Informe

En nuestra condición como delegado de prevención y en virtud de las competencias que nos son atribuidas en el ejercicio de nuestras funciones por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, emitimos Informe que adjuntamos junto con el escrito, en respuesta a la consulta efectuada el día de de, referente a la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas.

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud de reunión del Comité de Seguridad y Salud

En, a de de 20.....

A/A dirección de la empresa

De:, delegado/a de prevención

Asunto: Junta de Comité de Seguridad y Salud

De conformidad con previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocada una reunión del Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

- a)
- b)
- c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud ampliación del orden del día del Comité de Seguridad y Salud

Ena de de 20.....

A/A dirección de la empresa

o A/A Presidente Comité de Seguridad y Salud de la/el.....

Yo, con DNI nº,, en calidad de

delegado de prevención en la /el....., según las competencias atribuidas en el artículo 36.2 f) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

Solicitamos:

Que se incluyan en el orden del día de la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud los puntos siguientes:

1º
(exponer el motivo)

2º
(exponer el motivo)

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Comunicación de deficiencias y propuestas de mejora a la empresa

Ena de de 20.....

A/A dirección de la empresa

De conformidad con las facultades que me confiere el artículo 36.2.f) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales comunico:

Que en la visita realizada en calidad de delegado de prevención al centro de trabajo , realizada el día..... y en lo que atañe a la sección..... , donde se están llevando a cabo los trabajos de , he podido comprobar las siguientes deficiencias:

-
-
-

El riesgo de.....que ello conlleva demanda que se subsanen de manera inmediata dichas deficiencias.

Haciendo uso de mis facultades como representante de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales comunico a la empresa dichos riesgos detectados para su subsanación, a fin de lograr la mejora de las condiciones de trabajo y de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud entrega del plan de prevención de riesgos laborales

En, a de de 20.....

A/A dirección de la empresa

Yo....., con DNI..... en mi condición de delegado de prevención en..... tengo reconocidas las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Que entre las facultades que me son otorgadas para el ejercicio de las competencias, recogidas en el número 2 del mencionado artículo, en el apartado b) se enumera la de tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la citada Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, que sean necesarias para el ejercicio de mis funciones, y en particular las referidas a la información, consulta y participación de los trabajadores y a la documentación que el empresario debe de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral.

Que el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el deber empresarial de consulta a los trabajadores sobre las decisiones a adoptar en materia de seguridad y salud, recogiendo entre ellas en el apartado 1.b) del artículo, «la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa», y d) «los procedimientos de información y documentación», ya referidos en el párrafo anterior.

Que la documentación en materia preventiva que el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral se encuentra detallada en el artículo 23.1 de la citada Ley. Siendo el plan de prevención de riesgos laborales, el primer documento que ha de realizar el empresario.

Que según el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, «los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva».

Solicito:

La entrega efectiva del plan de prevención de riesgos laborales para el cumplimiento eficaz de las competencias y facultades que como delegado de prevención se me atribuyen por la Ley.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud de entrega de equipos de protección individual

Ena de de 20.....

A/A dirección de la empresa

Mediante el presente escrito y según lo establecido en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo....., solicitamos se haga entrega de los equipos de protección individual, según establece la Ley 31/1995 para la Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 17.2:

«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.»

Con el ruego de que acusen recibo de este escrito, les saluda atentamente.

A la espera de su respuesta:

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud realización vigilancia de la salud

Ena de de 20.....

A/A dirección de la empresa

Yo....., con DNI..... como delegado/a de prevención en.....

- 1º Que en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario ha de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de sus estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado por estos.
- 2º Que la realización de los reconocimientos o pruebas se han de realizar de manera que causen las menores molestias al trabajador/a y proporcionales al riesgo.
- 3º Que 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.
- 4º Que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador
- 5º Que la no realización de los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores procedentes, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, se tipifica como infracción grave en el artículo 12.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 6º Que en mi condición de delegado de prevención, el artículo 36.1 d) de la mencionada Ley, me atribuye en el ejercicio de mis competencias, la de realizar una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Solicito:

Que se adopten los mecanismos necesarios para llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación a los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo, conforme se establece en el artículo 22 de la ya citada Ley.

La comunicación, de la realización de los reconocimientos médicos para los supuestos exceptuados del carácter voluntario de los mismos y contemplados en el artículo 22 de la referida Ley, fundamentando la necesidad de los mismos, con el objeto de emitir el informe previo tal como se prescribe en el mismo artículo.

La información de las fechas previstas para la realización de los reconocimientos médicos específicos.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud datos conclusiones de vigilancia de la salud de los trabajadores

En,a de de 20.....

A la dirección de la empresa/servicio de prevención

Yo....., con DNI..... en mi condición de delegado/a de prevención en....., pongo en su conocimiento:

- 1º Que según se establece en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, «el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades 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».
- 2º Que el mismo precepto dispone que «no obstante, 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».
- 3º Que según se recoge en el artículo 36.2 b) entre las facultades reconocidas a los delegados de prevención en el ejercicio de sus competencias, se encuentra la de tener acceso, con las limitaciones previstas en la propia Ley, a la documentación enumerada en el artículo 23 de la mencionada Ley, entre la que se recoge la relativa a la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 y conclusiones obtenidas de los mismos.

Solicito:

Que contando con el consentimiento expreso del trabajador, el cual adjunto con este escrito, se proceda a la información de las conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud de dicho trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud información daños a la salud de los trabajadores

Ena de de 20.....

A la dirección de la empresa.....

Yo, con DNI nº....., en mi condición de delegado/a de prevención en la/el.....pongo en su conocimiento: Que de conformidad con lo establecido en el artículo 36.2 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el ejercicio de mis competencias reconocidas en la Ley, se me faculta para ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo personarme, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Solicito:

- 1º Se me facilite la relación de daños producidos en la salud de los trabajadores, a la mayor brevedad posible con el objeto de realizar correctamente las funciones que la citada Ley me encomienda.
- 2º Información sobre las causas de producción de los daños sufridos por el trabajador/a..... ocurrido el día..... a las lesiones ocasionadas puesto de trabajo
- 3º Informe de la investigación.

La información obtenida tendrá las garantías de confidencialidad y sigilo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En, a de de 20.....

A la dirección de la empresa.....

Yo, con DNI en mi condición de delegado/a de prevención en la/el.....

1º Que de conformidad con lo establecido en el artículo 36.2 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el ejercicio de mis facultades reconocidas en la Ley, se encuentra la de ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

2º Que en el mismo artículo apartado 2 b), se faculta a los delegados de prevención para el acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, en particular a la documentación en materia preventiva que el empresario debe elaborar.

3º Que entre la referida documentación recogida en el artículo 23.1 e), se encuentra la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Por todo lo expuesto,

Solicito:

La relación detallada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidos en la empresa durante las siguientes fechas mes año

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud adopción medidas para la coordinación de actividades empresariales

En a de de 20

A la dirección de la empresa.....

Yo, con DNIen calidad de delegado de prevención en la empresa titular del Centro de Trabajo de....., en mi visita al....., realizada el día....., y en lo que concierne a la sección/puesto....., donde se están realizando las tareas de....., he podido verificar las siguientes deficiencias:

1.
2.

Las citadas deficiencias enumeradas constituyen la generación de los riesgos de..... susceptibles de originar daños a la salud de los trabajadores.....

Que en mi condición de delegado de prevención, el artículo 36.2 f) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, me atribuye para el ejercicio de mis competencias, la facultad de recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo para ello, efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Que Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, recoge en su artículo 15.3 c), que en el ejercicio de mis funciones como delegado de prevención de la empresa titular del Centro de Trabajo, se me reconoce la facultad de recabar de mi empresario la adopción de las medidas para la coordinación de actividades preventivas, pudiendo para ello efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Que la no adopción por los empresarios de las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de los riesgos laborales, constituye falta grave, según se dispone en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Solicito:

Que con el fin de que se subsanen las deficiencias detectadas de manera inmediata se proceda a establecer los mecanismos procedentes para la adopción de las medidas de coordinación de las actividades preventivas.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud información sobre contratos de prestación de obras o servicios

En,a de de 20.....

A la dirección de la empresa.....

Yo, con DNI nº, en calidad de delegado de prevención en la/el

Expongo:

Que según el artículo 15.1 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, de

Coordinación de Actividades Empresariales, los delegados de prevención han de ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios, con el fin de, establece el mismo precepto, puedan ejercitar sus derechos reconocidos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El citado precepto expresa en el último inciso que «serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Solicito:

Información acerca de los contratos de prestación de obras o servicios, con expresión de los datos recogidos en el número 4 del ya citado artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Atentamente,

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Notificación de asistencia a reuniones de coordinación de actividades

Ena de de 20.....

A la dirección de la empresa.....

Yo, con DNI como delegado de prevención de la empresa

Comunico:

Mi intención de acudir a la reunión de Coordinación de Actividades Empresariales de....., que tendrá lugar el día.....de.....de....., a las.....horas.

Y para que conste firmo el presente documento,

En....., a.....de.....de 20...

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Comunicación asistencia de asesor al Comité Seguridad y Salud

Ena de de 20.....

A la dirección de la empresa/ Comité de Seguridad y salud de.....

Nos ponemos en comunicación con ustedes para informarles que, en virtud del derecho que nos otorga la Ley 31/1995 para la Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 38.2:

«[...] 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.»

Solicitamos la presencia del Sr/Sra, en calidad de asesor del delegado de prevención representante de

Para que así conste y esperando su respuesta

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Solicitud adopción por la empresa de medidas de emergencia

En, a de de 20.....

A la dirección de la empresa.....

Yo....., con DNI..... en calidad de delegado/a de prevención de....

Pongo en su conocimiento:

1º Que el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece el deber empresarial de adoptar las medidas de emergencia, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

2º Que dichas medidas se enumeran en el citado artículo y son las referidas a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Que para llevarlas a cabo se debe de designar al personal encargado de ponerlas en práctica, el cual ha de ser suficiente en número, disponer del material adecuado y proporcionarle la formación necesaria.

3º La no adopción de las mencionadas medidas, constituye infracción grave según el artículo 12.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

4º Que el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el deber empresarial de consulta a los trabajadores sobre las decisiones a adoptar en materia de seguridad y salud, recogiendo entre ellas en el apartado 1.c) del artículo, «la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia».

5º Que en mi condición de delegado de prevención, entre las competencias atribuidas por el artículo 36.1 d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentra la de «Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales».

Solicito:

1º Sean adoptadas las medidas de emergencia en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

2º Se proceda, previo cumplimiento del procedimiento de consulta establecido en el artículo 33 de la citada Ley, a la designación de los trabajadores encargados de las mismas.

3º Se lleve a efecto el deber de información a los trabajadores sobre las medidas de emergencia adoptadas, conforme establece el artículo 18.1 c) de la referida Ley.

Atentamente.

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Paralización de la actividad por los delegados de prevención

En, a de de 20.....

A la dirección de la empresa.....

Yo, con DNI, en su condición de delegado de prevención, pongo en su conocimiento:

1. Que con ocasión de, se ha podido comprobar que en se venían desarrollando los trabajos de, en las siguientes condiciones de.....:
 -
 -
2. Que la ejecución del trabajo en las condiciones descritas genera una situación de riesgos grave e inminente para los trabajadores que tiene que realizarlo, y por esa empresa no se han adoptado, al menos hasta ahora, las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de aquellos.
3. Que no ha sido posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.
4. Tomando en consideración todo ello y con amparo en lo al efecto establecido en el artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es por lo que, por decisión mayoritaria de los delegados de prevención, se ha adoptado el acuerdo de paralización de la actividad de los trabajadores afectados.
5. Que la citada medida, que afecta a trabajadores, se extenderá hasta que desaparezca la actual situación de peligro o sea anulada por la Autoridad Laboral, conforme a lo prevenido en el precepto citado, a cuyos efectos con esta fecha se da traslado a ésta decisión adoptada.

Delegado de prevención

Fdo.

Recibí de la empresa:

Fdo.

Denuncia ante Inspección de Trabajo

A/A Sr. Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Yo,....., mayor de edad, con DNI nº....., en su condición de, con domicilio a efectos de notificaciones en, ante esa Inspección de Trabajo y Seguridad Social, comparece y como mejor proceda en Derecho, expongo:

Que mediante el presente escrito y al amparo de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, formula denuncia contra la empresa, con centro de trabajo sito en y dedicada a la actividad de, con base en los siguientes,

Hechos

1. Que en los trabajos que se están llevando a cabo en..... Se han observado las deficiencias que a continuación se indican, lo que a nuestro juicio, de no subsanarse, entraña riesgo para la integridad y salud de los trabajadores:

.....
.....

2. Que dichas deficiencias se han puesto en conocimiento de la dirección de la empresa, sin que hasta el momento ésta haya adoptado medida correctora alguna.

Por todo lo anteriormente expuesto,

Solicito:

Que teniendo por presentado este escrito, se admita la denuncia contra la empresa, y previa actividad inspectora se compruebe la veracidad de lo alegado, y se adopten las medidas preventivas adecuadas.

En.....,a.....de.....de 20...

Fdo.

Registro de accidentes o incidentes

Empresa

Centro de trabajo

Accidente Incidente

Fecha: Hora: Hora de trabajo: (1ª, 2ª...)

Testigos

Descripción:

Aparato o agente material causante

Forma en que se produjo, (segundo listado al dorso):

Trabajador/es afectado/s

Nombre Apellidos

Antigüedad: en la empresa (meses) En puesto de trabajo (meses)

Hombre Mujer Edad Tipo de contrato

Categoría profesional:

Ocupación

Estaba en su puesto: SI NO..... Era su trabajo habitual: Sí NO

Desplazamiento en su jornada laboral Sí NO

Al ir o volver del trabajo Sí NO

Parte de cuerpo lesionada

Grado de lesión: Leve Grave Muy Grave Fallecimiento

Recibió asistencia en: Enfermería empresa Ambulatorio Hospital Mutua

Delegados/as de prevención:

.....

Otros datos de interés:

.....

Medidas preventivas propuestas:

.....

Acudió la Inspección de Trabajo NO Sí Fecha

Forma en que se produjo el accidente

- 01. Caída de personas a distinto nivel
- 02. Caída de personas al mismo nivel
- 03. Caída de objetos por desprendimiento o derrumbamiento.
- 04. Caída de objetos en manipulación
- 05. Caída por objetos desprendidos
- 06. Pisadas sobre objetos
- 07. Choque contra objetos inmóviles.
- 08. Choque contra objetos móviles.
- 09. Golpes por objetos o herramientas.
- 10. Proyección de fragmentos o partículas.
- 11. Atrapamiento por o entre objetos.
- 12. Atrapamiento por vuelco de máquinas, tractores o vehículos.
- 13. Sobreesfuerzos.
- 14. Exposición a temperaturas ambientales extremas.
- 15. Contactos térmicos.
- 16. Exposición a contactos eléctricos.
- 17. Exposición a sustancias nocivas.
- 18. Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas.
- 19. Exposición a radiaciones.
- 20. Explosiones.
- 21. Incendios.
- 22. Accidentes causados por seres vivos.
- 23. Atropellos o golpes con vehículos.
- 99. Al ir o volver del trabajo.

Delegados/as de prevención

Fdo.

Directorio de sedes de UGT

Anoia - Alt Penedès - Garraf
ugt@apg.ugt.org

Vilanova i la Geltrú
C. Sant Josep, 5, 08800
Tel. **93 814 14 40**, Fax 93 811 58 87

Igualada
C. de la Virtut, 42-44, 08700
Tel. **93 803 58 58**, Fax 93 805 33 13

Vilafranca del Penedès
Pl. del Penedès, 4, 2n pis, 08720
Tel. 93 890 39 06, Fax 93 817 10 75

Sant Sadurní d'Anoia
Pg. de Can Ferrer del Mas, 1B, 08770
Tel. **93 891 19 22**

Sitges
C. Rafael Llopart, 31, 08870
Tel. **93 811 65 16**

Bages – Berguedà
ugt@bagesbergueda.ugt.org

Manresa
Pg. de Pere III, 60-62, 08240
Tel. **93 874 44 11**, Fax 93 874 62 61

Berga
Rda. Moreta, 23, 08600
Tel. **93 821 25 52**, Fax 93 822 19 21

Baix Llobregat
ugt@baixllobregat.ugt.org

Cornellà
C. Revolt Negre 12, 08940
Tel. **93 261 90 09**, **93 261 91 33**
Fax 93 261 91 34

Martorell
Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium, 08760
Tel. **93 775 43 16**, Fax 93 776 54 76

Barcelonès
badalona@catalunya.ugt.org

Barcelonès Nord
Miquel Servet, 211 interior, 08912
Tel. **93 387 22 66**, Fax 93 387 25 12

Comarques Girona
ugt@girona.ugt.org

Girona
C. de Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta, 17001
Tel. **972 21 51 58**, **972 21 02 95**
Fax 972 20 81 71

Banyoles
Pl. Servitas, s/n, 17820
Tel. **972 57 58 64**

Figueres
C. del Poeta Marquina, s/n, 17600
Tel. **972 50 91 15**, Fax 972 50 91 15

Olot
Av. de la República Argentina, s/n, 17800
Tel. **972 27 08 32**, Fax 972 27 08 32

Palamós
C. de Josep Joan, s/n, 17230
Tel. **972 60 19 88**, Fax 972 60 19 88

Ripoll
C. Remei, 1
Tel. **972 71 44 44**, Fax 972 71 44 44

Lloret de Mar
C. Costa Carbonell, 40,
despatx 1, Pàrquing Municipal
Tel. **972 37 32 40**, Fax 972 37 32 40

Santa Coloma de Farners
C. Bisbal, 6
Tel. **972 84 38 72**

L'Hospitalet
ugt@hospitalet.ugt.org

L'Hospitalet
Rambla de Marina, 429 - 431 bis, 08901
Tel. **93 338 92 53**, Fax 93 261 24 25

Osona
osona@catalunya.ugt.org

Vic
Pl. d'Osona, 4, 1a, 08500
Tel. **93 889 55 90**, Fax 93 885 24 84

Manlleu
C. Vendrell 33, 08560
Tel. **93 851 31 30**, Fax 93 851 30 69

Terres de l'Ebre
ugt@tortosa.ugt.org

Tortosa
C. de Ciutadella, 13, 1a planta, 43500
Tel. **977 44 44 56**, Fax 977 44 33 81

Ampostà
Av. de la Ràpita, 2, 2n pis, 43870
Tel. **977 70 02 40**

Móra d'Ebre
Pl. de la Democràcia, 1a planta, 43740
Tel. **977 40 00 23**

Terres de Lleida
tfarre@lleida.ugt.org

Lleida
Av. de Catalunya, 2, 25002
Tel. 973 27 08 01, 973 26 45 11
Fax 973 28 10 15

Tàrraga
C. d'Alonso Martínez, 17, 25300
Tel. 973 50 00 49, Fax: 973 50 00 49

Solsona
Camp del Molí, 25280
Tel. 973 48 23 05, Fax 973 48 23 05

Vielha
Av. de Castiero, 15, 25530
Tel. 973 64 25 49, Fax 973 64 25 49

La Seu d'Urgell
C. d'Armengol, 47, 25700
Tel. 973 35 39 03

Mollerusa
Av. Generalitat, 2
25230 Mollerusa
Tel. 973 71 05 75

Unió Territorial de Tarragona
ugt2@tarragona.ugt.org

Tarragona
C. d'Ixart, 11, 3a - 4a planta, 43003
Tel. 977 21 31 31, 977 24 54 95
Fax 977 23 42 01

Reus
Pl. Villarroel, 2 1a i 2a planta, 43204
Tel. 977 77 14 14 Fax 977 77 67 09

Valls
Pl. del Pati, 14 2º, 43800
Tel. 977 60 33 04

El Vendrell
C. del Nord, 11 i 13, 1a planta, 43700
Tel. 977 66 17 51

Montblanc
Pl. Poblet i Teixidó, 10 1º, 43400
Tel. 977 86 28 20

Vallès Occidental
ugt@vallesocc.ugt.org

Sabadell
Rambla, 73, 08202
Tel. **93 725 76 77, 93 725 71 54**
Fax 93 725 72 22

Terrassa
C. de La Unió, 23, 08221
Tel. **93 780 93 66, 93 780 97 66**
Fax 93 780 91 77

Rubí
C. Cal Príncep, 4-6 08191
Tel. **93 697 02 51**

Cerdanyola del Vallès
C. de Sant Salvador, 6, 08290
Tel. **93 691 36 51**

Vallès Oriental
ugt@nom.ugt.org

Granollers
Esteve Terrades, 30-32, 08400
Tel. 93 870 42 58 Fax 93 879 65 17

Maresme
mataro@catalunya.ugt.org

Mataró
Pl. de les Tereses, 17, 08302
Tel. 93 790 44 46 Fax 93 755 10 17

Mollet del Vallès
C. de Balmes, 10, 2a planta, 08100
Tel. 93 579 07 17 Fax 93 579 07 17



Secretaria de Política Sindical
de UGT de Catalunya – Salud Laboral
otprl@catalunya.ugt.org | www.ugt.cat
Rambla del Raval, 29-35 | 08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 33



UGT



Financiado por



AT-0033/2014

