



GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN

UGT  
Extremadura

 **JUNTA DE EXTREMADURA**
Consejería de Economía, Empleo y
Transformación Digital



ÍNDICE

1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	5
• Conceptos generales	6
• Estructura de la LPRL	9
2. El delegado y la delegada de prevención	27
• ¿Quién es el Delegado o Delegada de Prevención? ...	28
• Competencias	29
3. Comité de Seguridad y Salud	33
• Qué es el Comité de Seguridad y Salud	34
• Composición y funcionamiento	34
• Competencias	37
• Facultades	37
4. La prevención en la empresa. Riesgos generales.....	39
• Factores de Riesgo ligados a las condiciones de seguridad	40
• Contaminantes ambientales.....	44
• Ergonomía	51
• Organización del trabajo	54

Edita:

UGT-Extremadura

La Legua 17 · 06800 Mérida

Tel: 924 485 370; Fax: 924 485 369

e mail: ugt@extremadura.ugt.org

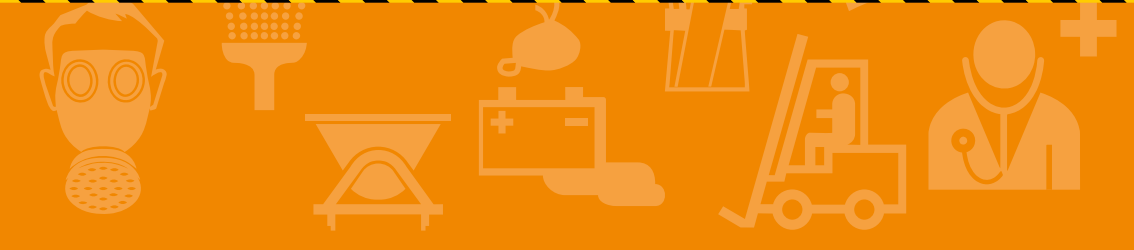
<http://www.ugtextremadura.org>

Depósito Legal: BA-000103-2026





5. Responsabilidades y sanciones	59
6. Actuar en caso de accidente de trabajo	65
• Accidente de trabajo	66
• Obligaciones de la empresa en caso de AT	67
• Actuaciones en caso de AT	68
7. Inspección de Trabajo y Seguridad Social	71
8. Mutuas	75
• Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	76
9. Salud Laboral y Negociación Colectiva	79
10. Primeros auxilios	81
11. La Prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género	93
12. Anexos	135
• Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas	137
• Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas	149
• Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor	163
• Ley de Prevención de Riesgos Laborales	173
• Reglamento de los Servicios de Prevención	211





LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Conceptos generales

TRABAJO

Actividad que desarrollamos para satisfacer nuestras necesidades y disfrutar de una vida digna.

SALUD

Según la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), definimos **SALUD** como: **el estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad.**

Podemos apreciar cómo el trabajo influye positivamente sobre la salud; aunque no podemos olvidar la influencia negativa: la posibilidad de perder ese estado de completo bienestar debido a las malas condiciones en las que se está realizando este trabajo.

Podemos considerar salud como un proceso en permanente desarrollo, y no como algo estático, es decir, puede irse perdiendo o logrando dependiendo de las condiciones laborales que rodean a los trabajadores y trabajadoras.

CONDICIONES DE TRABAJO

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), las define como: **cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.**

Se incluyen en esta definición:

- Características generales de los locales, instalaciones...
- Naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.
- Procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de riesgos.
- Características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto un trabajador o trabajadora.

RIESGOS LABORALES

Según la LPRL, los define como: **la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo.**

La clasificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Cuando se materializa el riesgo, podemos hablar de daños derivados del trabajo:

- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Daños derivados del trabajo: todas aquellas enfermedades no contempladas en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Es el conjunto de actividades y medidas que se toman en la empresa con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo.

EQUIPO DE TRABAJO

Se considera equipo de trabajo a **cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.**

ACCIDENTE DE TRABAJO

“Toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.”

Tendrán consideración de Accidentes de Trabajo:

- Los que sufran las trabajadoras y trabajadores al ir o volver del trabajo (accidentes in itinere).
- Los que sufran los trabajadores y trabajadoras como consecuencia y ocasión del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver del lugar en que ejecuta sus funciones (accidentes en misión).
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que aun siendo distintas de las de su categoría profesional, se realicen en cumplimiento de las órdenes del empresario.

- EN DEFINITIVA, SALVO QUE EXISTA PRUEBA DE LO CONTRARIO, SON ACCIDENTES DE TRABAJO TODAS LAS LESIONES QUE SUFRA EL TRABAJADOR O TRABAJADORA DURANTE EL TIEMPO Y EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

“Es toda enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro aprobado por Decreto 1995/78 de 12 de mayo, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en este cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”

- Deterioro paulatino y lento de la salud.
- Producida por el ambiente de trabajo.
- Exposición crónica a situaciones adversas.
- Cuando aparecen los síntomas es tarde.
- En algunos casos los efectos son irreversibles.



Estructura de la LPRL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales está formada por los siguientes capítulos:

Capítulo 1

OBJETO Y CARÁCTER DE LA NORMA, ÁMBITO

DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.

OBJETO Y CARÁCTER DE LA NORMA

- Promover la seguridad y salud mediante la aplicación de medidas y desarrollo de actividades preventivas.
- Regular las actuaciones de las Administraciones públicas, empresarios, trabajadores y trabajadoras y sus respectivas organizaciones representativas.
- Carácter de derecho mínimo indisponible mejorable en convenio colectivo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Aplicable a las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Relaciones de carácter administrativo o estatuario (Administraciones públicas).
- No será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:
 - Policía, seguridad y resguardo aduanero.
 - Servicios operativos de protección civil y peritaje forense.
 - Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.
- Tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

DEFINICIONES

La Ley desarrolla unos conceptos para aplicarlos en el ámbito laboral:

- Prevención.
- Riesgo Laboral.
- Daños derivados del trabajo.
- Riesgo grave e inminente.
- Procesos, actividades, equipos o productos “potencialmente peligrosos.”
- Equipo de trabajo.
- Condición de trabajo.
- Equipo de protección individual.



Capítulo 2

POLÍTICA EN MATERIA DE PRL

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

- Elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la mejora de la educación en materia preventiva.
- Fomentar actividades para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la investigación y la promoción de estructuras eficaces de prevención.
- Medidas preventivas en trabajos peligrosos o situaciones especiales de determinados trabajadores y trabajadoras.
- Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales.
- Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y trabajadoras.
- La política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas.

NORMAS REGLAMENTARIAS EN MATERIA DE PRL

Se regulará:

- Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la salud de las trabajadoras y trabajadores.
- Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de las trabajadoras y trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
- Modalidades de servicios de prevención: Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presentes riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de las personas trabajadoras.
- Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA DE PRL

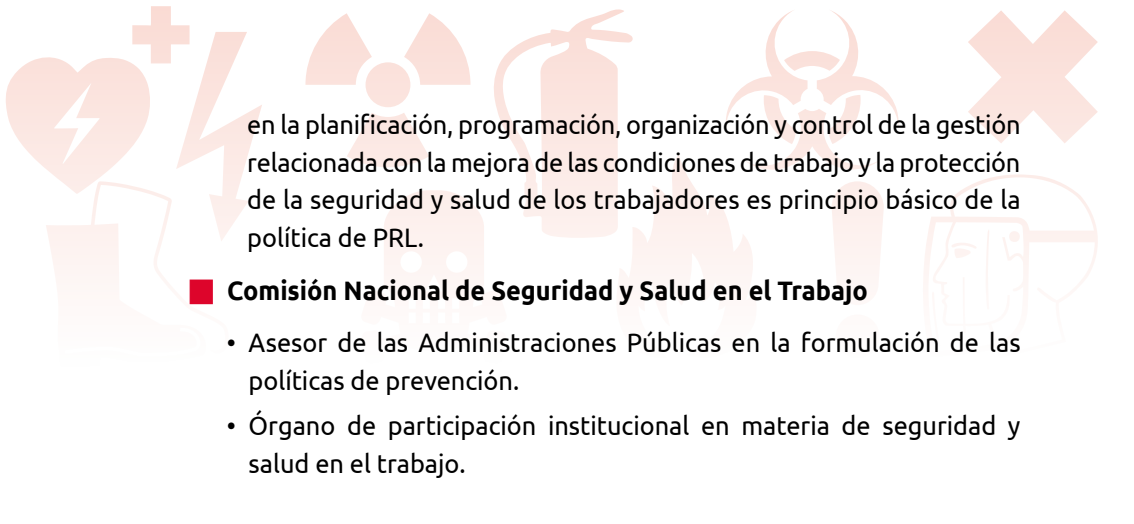
- **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**
 - Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal.
 - Actividades de formación, información e investigación.
 - Colaboración con organismos internacionales.
 - Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - El INSHT velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las expectativas entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- ## ■ Administraciones Públicas en Materia Sanitaria

- **Coordinación Administrativa**

- 



en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores es principio básico de la política de PRL.

■ **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención.
- Órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo 3

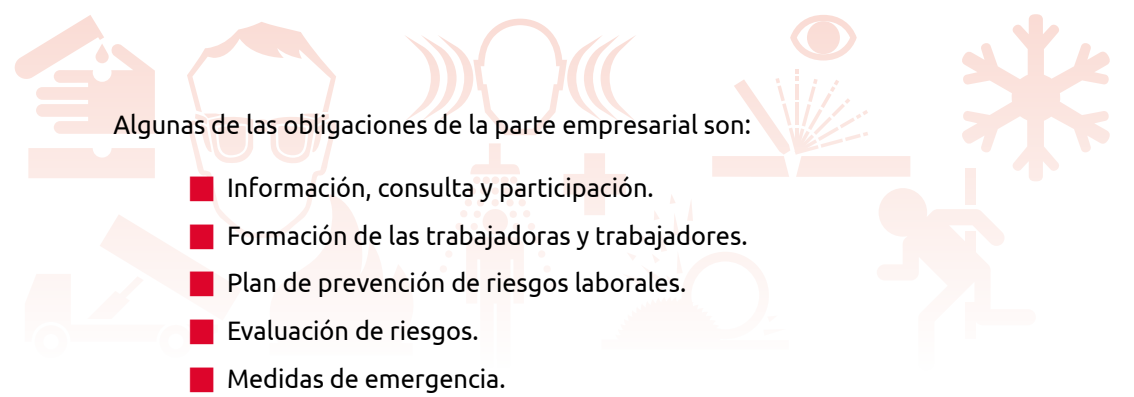
DERECHOS Y OBLIGACIONES

“Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Art. 14 LPRL. A partir de este derecho se articulan unas obligaciones aparejadas al empresario y a las Administraciones Públicas.

También los trabajadores y trabajadoras tienen obligaciones en materia de prevención de riesgos, como así lo indica el artículo 29 de la LPRL. Algunas de estas obligaciones son:

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de otras personas que pueda afectar su actividad profesional.
- Cooperar con el empresario.
- Hacer un uso adecuado de las máquinas, herramientas...
- Usar correctamente los EPIs (Equipos de Protección Individual).
- No dejar fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

El empresario también tiene unas obligaciones en materia preventiva, según el artículo 14.2 de la LPRL: “El empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud en el trabajo”.



Algunas de las obligaciones de la parte empresarial son:

- Información, consulta y participación.
- Formación de las trabajadoras y trabajadores.
- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Medidas de emergencia.

Del mismo modo, la LPRL también establece unos derechos tanto para el trabajador y trabajadora como para el empresariado:

DERECHO DE INFORMACIÓN

Según el art. 18 LPRL: “El empresario deberá garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban la información relacionada con:

- “Los riesgos para la seguridad y la salud de las trabajadoras y 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 adoptadas de conformidad con lo dispuesto” en el art. 20 LPRL sobre medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores y trabajadoras.

El empresario facilitará la información a los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes. También informará de forma individualizada a cada trabajador sobre “los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”.

El empresario deberá informar sobre:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- ...

DERECHO DE CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

EL EMPRESARIO DEBE CONSULTAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- Cualquier acción que pueda tener efectos sobre la salud y seguridad de éstos.
- Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Designación de personas trabajadoras encargadas de medidas de emergencia.
- Organización y desarrollo de actividades preventivas protectoras.
- Procedimientos de información y documentación.
- Proyecto y organización de la formación.

DESIGNACIÓN DE PERSONAS
TRABAJADORAS ENCARGADAS
DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS.
SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

CONSECUENCIAS
PARA LA SALUD Y
LA SEGURIDAD.

Elección de equipos

Adecuación de
las condiciones
de trabajo.

Impacto factores
ambientales.

DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

El art. 19 del Estatuto de los Trabajadores garantiza la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes.

Por otro lado, la LPRL en su art. 34 establece “el derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.”

La Ley crea la figura del delegado y delegada de prevención, dotándole de competencias, facultades y garantías, encomendándole las labores de participación y representación de las trabajadoras y trabajadores frente a la empresa.

DEBER DEL EMPRESARIO Y PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

El empresario aplicará las medidas que integran el deber de prevención, con arreglo a los siguientes principios:

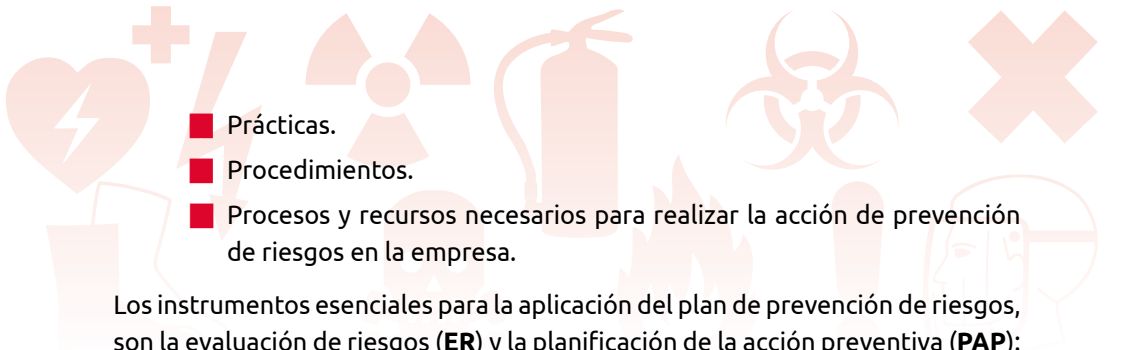
- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos son evitables.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención en la empresa.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores y trabajadoras.

PLAN DE PREVENCIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La PRL deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de PRL.

Deberá incluir:

- Estructura organizativa.
- Responsabilidades.
- Funciones.

- 
- Prácticas.
 - Procedimientos.
 - Procesos y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Los instrumentos esenciales para la aplicación del plan de prevención de riesgos, son la evaluación de riesgos (**ER**) y la planificación de la acción preventiva (**PAP**):

- El empresario deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.
- Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. El empresario deberá asegurar de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN

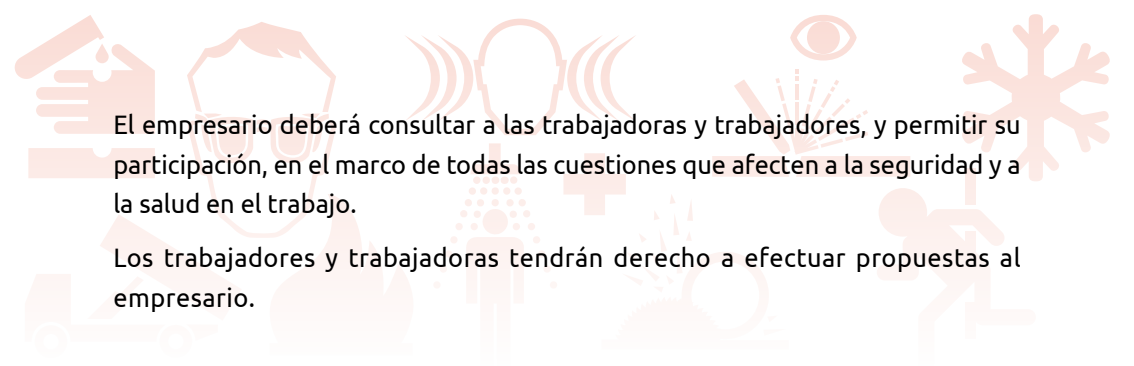
El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los y las trabajadoras al utilizarlos.

Además, el empresario deberá proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores equipos de protección individual (EPI) para el desempeño de sus funciones. Los EPIs deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar.

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El empresario adoptará las medidas adecuadas en relación con:

- Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Medidas y actividades de protección y prevención.
- Medidas de emergencia.



El empresario deberá consultar a las trabajadoras y trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario.

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

El empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Deberá impartirse:

- Momento de su contratación.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación, siempre que sea posible, se impartirá dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido en ellas.

MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias en materia de:

- Primeros auxilios.
- Lucha contra incendios y evacuación.

Se designará a una persona encargada de poner en práctica estas medidas.

RIESGO GRAVE E INMINENTE

Cuando los y las trabajadoras estén expuestos a un riesgo grave e inminente, el empresario tiene unas obligaciones.

El trabajador o trabajadora tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario garantizará a las trabajadoras y trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se llevarán a cabo respetando la intimidad y confidencialidad.

Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados.

DOCUMENTACIÓN

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

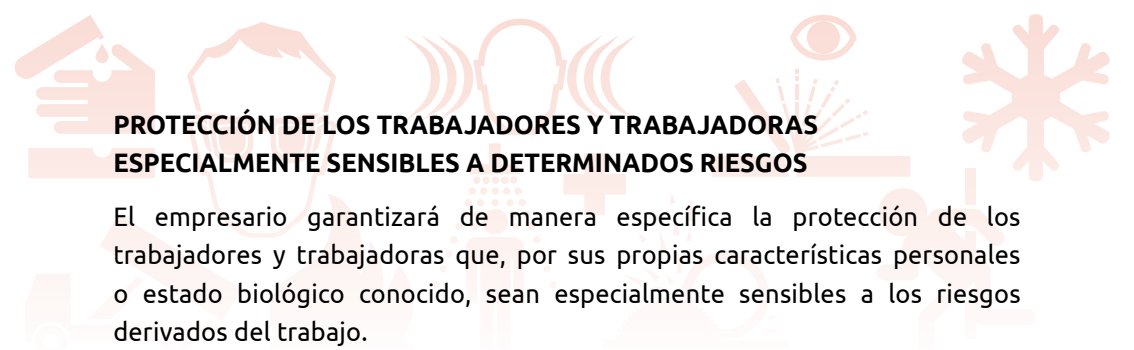
- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores y trabajadoras.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador o trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre PRL.

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...

Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas en la LEY 54/2003.



PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

De igual manera, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

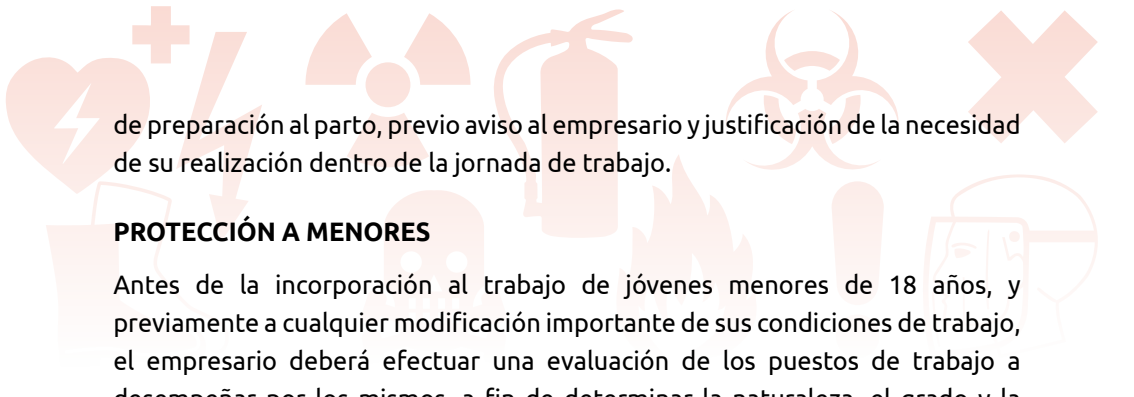
Cuando la adaptación no es posible, o a pesar de la adaptación las condiciones del puesto pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el INSS o la Mutua, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

Si dicho cambio de puesto no resultar técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas



de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

PROTECCIÓN A MENORES

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

El empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

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

RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

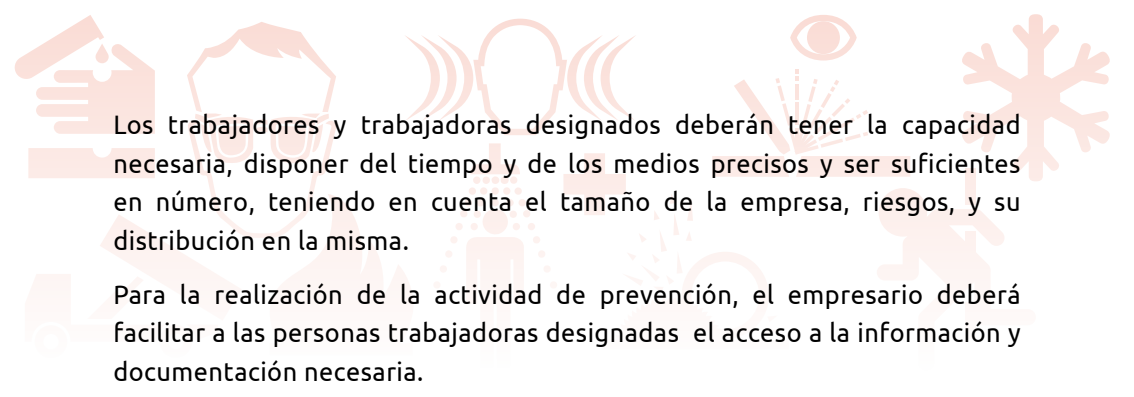
Las personas trabajadoras con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores y trabajadoras de la empresa en la que prestan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

Capítulo 4

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

El empresario designará uno o varios trabajadores y/o trabajadoras para ocuparse de la prevención de riesgos profesionales, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.



Los trabajadores y trabajadoras 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, riesgos, y su distribución en la misma.

Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación necesaria.

Los trabajadores y trabajadoras designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.

En las empresas de hasta 10 personas trabajadoras, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el párrafo primero, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga capacidad necesaria.

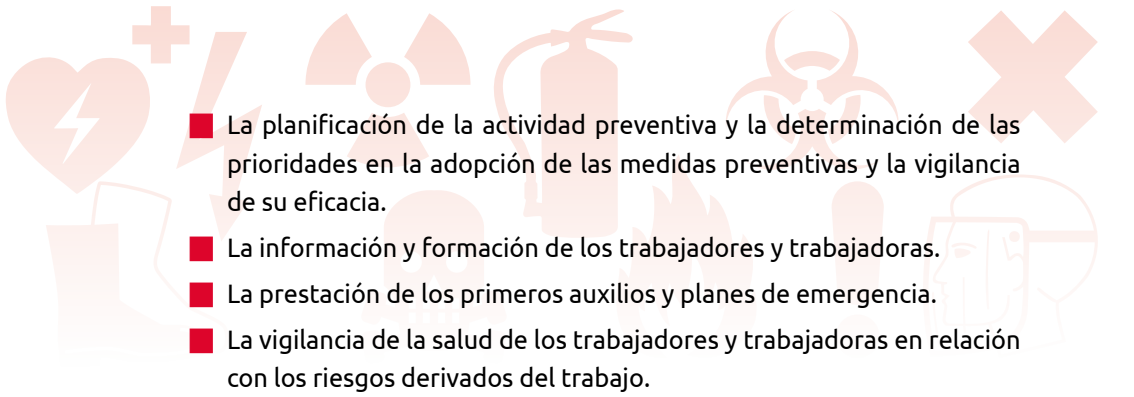
SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Si la designación de uno o varios trabajadores y trabajadoras fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, los riesgos o peligrosidad de las actividades desarrolladas, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa.

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

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.

- 
- 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 y trabajadoras.
 - La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
 - La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.
 - El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir con sus funciones.

PROHIBICIÓN DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES MERCANTILES DE PREVENCIÓN

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.

RECURSOS PREVENTIVOS

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, será necesaria en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- 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.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores y trabajadoras designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención de la empresa.

■ Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Los recursos preventivos 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.

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

Capítulo 5

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Este derecho se canalizará a través del delegado de prevención, que en empresas de hasta 30 personas trabajadoras es también el delegado de personal.

Capítulo 6

OBLIGACIONES DE LOS FRABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos rebabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de las trabajadoras y trabajadores.

Obligaciones:

- Los productos y útiles de trabajo fabricados, importados o suministrados, no constituirán una fuente de peligro para el usuario.
- Están obligados a envasar y etiquetar las sustancias químicas identificando claramente su contenido y los riesgos que conllevan su uso normal, manipulación o empleo inadecuado.
- Deberán suministrar información sobre su correcta utilización, medidas preventivas adicionales, y los riesgos que conllevan su uso normal, manipulación o empleo inadecuado.
- Deberán asegurar la efectividad de los elementos para la protección de los trabajadores y trabajadoras suministrando información sobre el tipo de riesgo a que van dirigidos, así como el nivel de protección y la forma de uso.
- Deberán suministrar a los empresarios la información necesaria para que la utilización de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, no produzca riesgos para la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras, así como para el cumplimiento de su obligación de información a éstos.







EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

¿Quién es la delegada o delegado de prevención?

Es el representante de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de PRL.

A través de su trabajo y mediante la acción sindical, los delegados y delegadas de prevención tratarán de fomentar una auténtica cultura preventiva entre las personas trabajadoras y empresarios y empresarias.

¿Cómo se designan?

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en función de la siguiente escala:

Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	Nº DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN
De 6 a 30	Delegado o delegada de prevención = = delegado o delegada de personal.
De 31 a 49	1 ■
De 50 a 100	2 ■ ■
De 101 a 500	3 ■ ■ ■
De 501 a 1000	4 ■ ■ ■ ■
De 1001 a 2000	5 ■ ■ ■ ■ ■
De 2001 a 3000	6 ■ ■ ■ ■ ■ ■
De 3001 a 4000	7 ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
De 4001 en adelante	8 ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores y trabajadoras por no existir personas trabajadoras con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, éstos podrán elegir por mayoría a un trabajador o trabajadora que ejerza las competencias del Delegado o Delegada de Prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional como tal.



Competencias, facultades y garantías

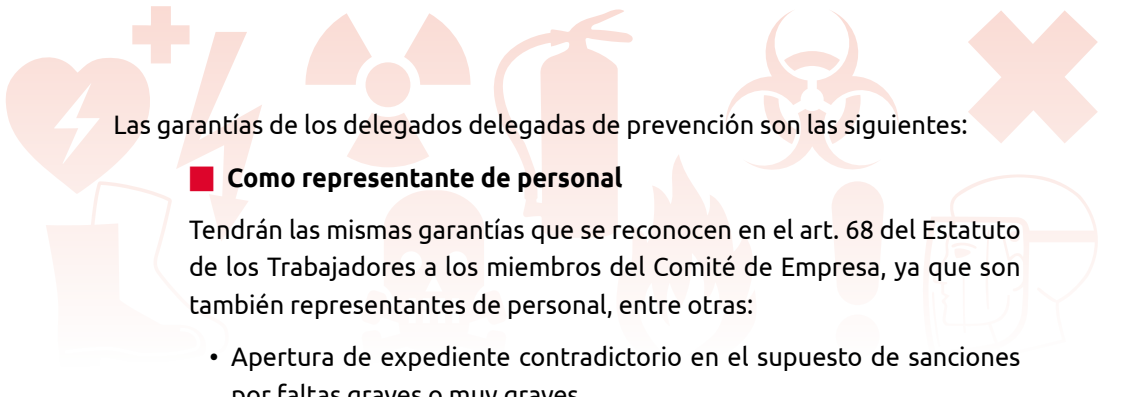
Son competencias de los delegados y delegadas de prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre PRL.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de PRL.

En las empresas que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadoras y trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por la delegada o delegado de prevención.

Al objeto de facilitar el pleno ejercicio de las competencias, la Ley contempla las siguientes facultades:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como a la Inspección de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en PRL, pudiendo formular aportaciones entre ellos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para el ejercicio de sus funciones.
- Recibir del empresario la información obtenida por este de los encargados de las actividades preventivas de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Ser informados por el empresario sobre los daños a la salud de las trabajadoras y trabajadores tras haber tenido conocimiento de ellos.



Las garantías de los delegados delegadas de prevención son las siguientes:

■ Como representante de personal

Tendrán las mismas garantías que se reconocen en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores a los miembros del Comité de Empresa, ya que son también representantes de personal, entre otras:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

■ Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

■ Crédito horario

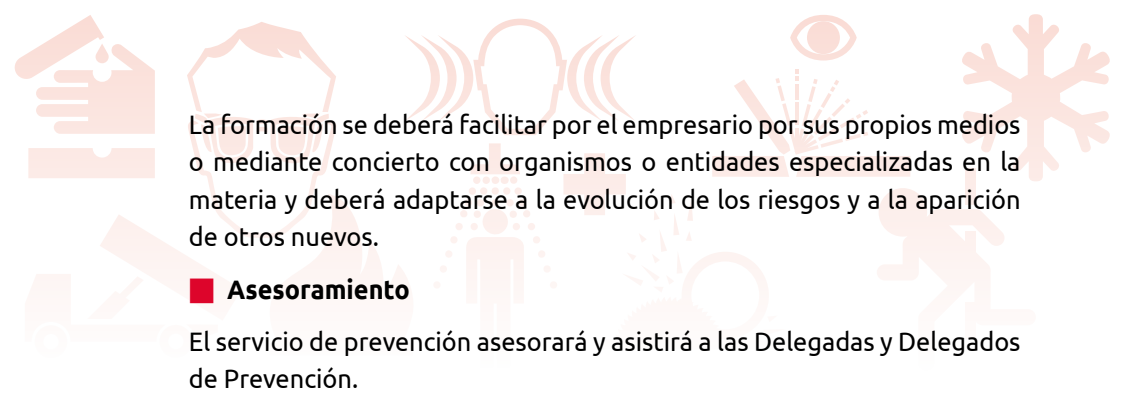
El tiempo utilizado por los Delegados y Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones será a cargo del crédito que tienen como miembros del Comité de Empresa.

No obstante, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como el correspondiente a otras reuniones convocadas por el empresario; el destinado a visitar los lugares donde se han producido hechos con daños para acompañar a los técnicos de prevención o a la Inspección de Trabajo si ésta así lo indica.

■ Formación

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

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



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.

■ Asesoramiento

El servicio de prevención asesorará y asistirá a las Delegadas y Delegados de Prevención.

COMO DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN TIENES UN GRAN PAPEL QUE JUGAR DENTRO DE TU EMPRESA EN MATERIA DE SALUD LABORAL, Y PARA QUE PUEDAS REALIZARLO CON GARANTÍAS SE PONE A TU DISPOSICIÓN UN AMPLIO CONJUNTO DE PODERES PARA QUE LO LLEVES A CABO.

EL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN NO VA A SUPLIR LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO NI DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA. SU PAPEL ES AUTÓNOMO Y ENCUADRADO DENTRO DE LA ACCIÓN SINDICAL.



3

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD



Qué es el comité de seguridad y salud?

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



Composición y funcionamiento

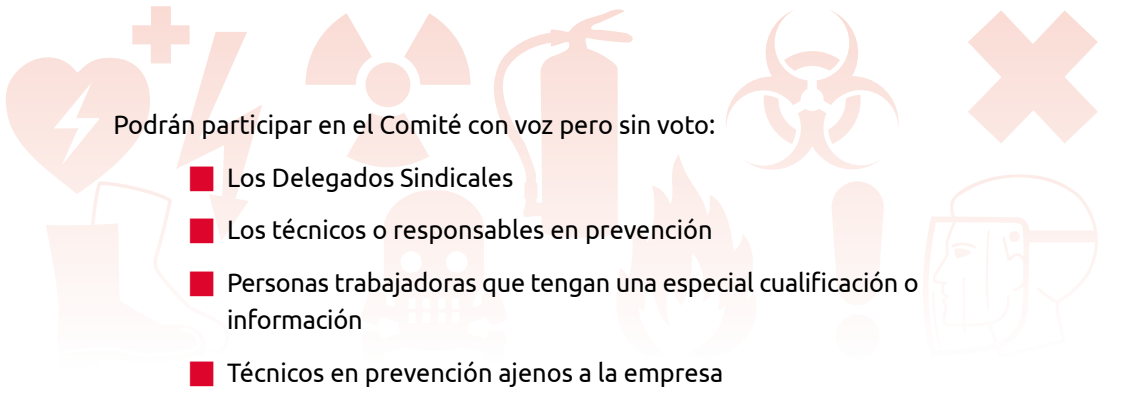
Se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

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

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores y trabajadoras 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 se solicite en el Comité.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las partes.



Podrán participar en el Comité con voz pero sin voto:

- Los Delegados Sindicales
- Los técnicos o responsables en prevención
- Personas trabajadoras que tengan una especial cualificación o información
- Técnicos en prevención ajenos a la empresa

En las empresas que no alcancen el número mínimo de personas trabajadoras para la constitución del Comité de Seguridad y Salud, los Delegados y Delegadas de Prevención asumirán las competencias y funciones.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de PRL.

Empresas
50 o más
personas
trabajadoras.

Reuniones:

- Trimestralmente
- Cuando lo solicite alguna de las partes.

COMPOSICIÓN:

■ **DELEGADO**

■ **PRL EMPRESARIO Y REPRESENTANTES**

Podrán participar con voz pero sin voto:

- Delegados sindicales.
- Responsables técnicos PRL.
- Trabajadores y trabajadoras con especial cualificación.
- Técnicos PRL ajenos a la empresa

Competencias

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Se debatirán los siguientes temas:

- La elección de la modalidad organizativa de la empresa.
 - 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.
 - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
 - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para prevenir los riesgos laborales, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para prevenir la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.





Facultades

Entre las facultades del Comité de Seguridad y Salud, según el art. 39 de la LPRL, se encuentran las siguientes:

- Realizar visitas para conocer la situación sobre prevención de riesgos en los distintos puestos de trabajo.
- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las trabajadoras y trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

¿PARA QUÉ SIRVE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD? ¿QUÉ CAPACIDAD DE DECISIÓN TIENE?

- A partir de 50 personas trabajadoras se nombrarán como mínimo 2 delegados y/o delegadas de prevención, a menos que, por acuerdo colectivo, se nombren más representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas.

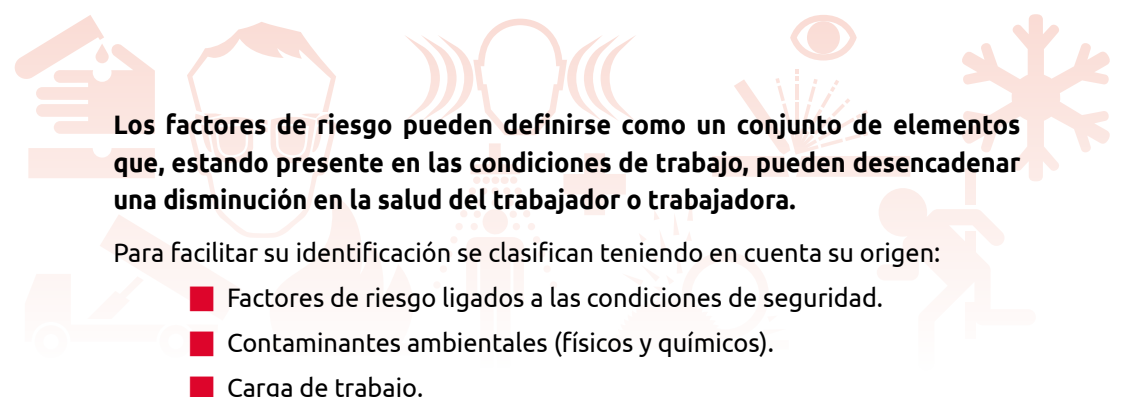
- Al existir un Comité de Seguridad y Salud se garantiza la presencia de los representantes de las trabajadoras y trabajadores y de la empresa, para que se sienten a discutir toda clase de temas relacionados con la salud laboral.





4

**LA PREVENCIÓN
EN LA EMPRESA.
RIESGOS
GENERALES**



Los factores de riesgo pueden definirse como un conjunto de elementos que, estando presente en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador o trabajadora.

Para facilitar su identificación se clasifican teniendo en cuenta su origen:

- Factores de riesgo ligados a las condiciones de seguridad.
- Contaminantes ambientales (físicos y químicos).
- Carga de trabajo.
- Organización del trabajo.

Factores de riesgo ligados a las condiciones de seguridad

Incluimos todas las condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes en el trabajo, daños a las personas y/o instalaciones. Condiciones relativas a:

Lugares de trabajo

Donde se deben cumplir unos requisitos mínimos en cuanto a las condiciones constructivas: orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio y protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y lugares de descanso, material y locales de primeros auxilios.

Algunos de los riesgos que pueden presentarse ante el incumplimiento de los anteriores requisitos son:

- Caídas de personas al mismo o distinto nivel.
- Choques y golpes contra objetos.
- Atrapamientos y golpes por vehículos.
- ...

Máquinas y equipos de trabajo

Se entiende cualquier máquina, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Como delegados y delegadas de prevención debemos tener en cuenta cuestiones sobre seguridad en los equipos de trabajo:

- Sólo se podrán comercializar y poner en servicio, las máquinas y equipos que vengan de fábrica con los requisitos de seguridad necesarios para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras (Aquellas provistas del marcado CE).
- Cada máquina debe llevar, de forma legible e indeleble, como mínimo: nombre y dirección del fabricante, marcado CE, serie o modelo y número de serie, además del manual de instrucciones.
- Toda persona que tenga que utilizar un equipo de trabajo debe recibir la formación e información adecuada sobre los riesgos que implica su trabajo.
- Comprobación periódica del funcionamiento de los equipos por parte del personal cualificado y realizar pruebas adicionales en casos de transformación de la máquina, accidentes o paradas prolongadas.
- Las operaciones de mantenimiento ser realizarán con la máquina parada y desconectada de la fuente de alimentación, debiendo existir dispositivos que impidan la puesta en marcha de la máquina durante dichas operaciones.
- Los resultados de las comprobaciones deberán documentarse y estar a disposición de la autoridad laboral.
- Los mandos de puesta en marcha del equipo deben situarse fuera de las zonas peligrosas y no podrán accionarse de forma accidental. Las zonas peligrosas de las máquinas deben estar marcadas con advertencias y señalizaciones.
- Cada máquina debe ir equipada con dispositivos de parada de emergencia que permitan detenerla en condiciones de seguridad. Deben ser visibles, de fácil acceso, de color rojo sobre fondo amarillo y, si son pulsadores, de cabeza de seta.

- Toda parte de los equipos de trabajo que presente algún peligro (atrapamiento, corte...) debe ir equipada con resguardos y dispositivos de protección.

Algunos de los riesgos que pueden entrañar la utilización de equipos son:

- Atrapamientos.
- Golpes.
- Cortes.
- Vibraciones.
- ...

Manipulación, almacenamiento y transporte

Hoy en día, la mayoría de las operaciones de transporte y almacenamiento se realizan de forma mecánica, la existencia de equipos de elevación y manutención son frecuentes.

Los equipos deberán disponer de elementos y condiciones que garanticen su estabilidad durante su utilización, siendo necesario planificar, elaborar y aplicar procedimientos de trabajo que tengan en cuenta las condiciones previsibles de su utilización (por la clase de suelo, características de la carga...).

Los riegos que podemos encontrarnos en la utilización de estos equipos son:

- Atropellos.
- Caídas de altura.
- Caída de la carga.
- Vuelcos
- ...

Riesgo eléctrico

La electricidad es una de las fuentes de energía más utilizada.

Los principales factores de riesgo eléctrico son:

- La tensión aplicada.
- Intensidad de la corriente.
- Duración del contacto eléctrico.

- Recorrido de la corriente a través del cuerpo.
- Resistencia y capacidad de reacción de la persona.
- Algunas de las medidas preventivas a tener en cuenta son:
- Asegurarse de que los equipos y las instalaciones se encuentren siempre en buen estado.
- No realizar trabajos eléctricos sin estar capacitados y autorizados para ello.
- Es importante prestar atención a los calentamientos anormales en motores, cables, equipos..., notificándolo para su inmediata revisión.

Los daños que puede causar este tipo de riesgos son:

- Hormigueo.
- Asfixia.
- Alteraciones del ritmo cardíaco.
- Quemaduras.
- Muerte.

Riesgo de incendio

Para que se produzca un incendio es necesario: **combustible**, sustancia capaz de arder; **comburente**, sustancia que hace que entre en combustión; **calor**, sustancia necesaria para que se produzca el fuego, y **reacción en cadena**, que provoca la aparición y propagación del fuego.



En la actuación contra incendios hay que tener en cuenta:

- Diseño, estructura y materiales de las instalaciones. Es fundamental conocer la situación del centro de trabajo, tipo de actividad, accesos...
- Sistemas de detección y alarma; cualquier incendio es fácilmente controlable si se detecta y localiza rápidamente.
- Medios de extinción; equipos portátiles (extintores móviles) e instalaciones fijas (bacas de incendio equipadas, columnas secas, rociadores automáticos...).
- Vías de evacuación suficientes y adecuadas. Es importante implantar un buen sistema de evacuación a partir de una correcta organización y planificación previa.



Contaminantes ambientales

Son agentes extraños al organismo humano que pueden producir alteraciones a la salud de los trabajadores y trabajadoras cuando están presentes en el ambiente.

Contaminantes químicos

Se considera **agente químico** a todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

La **exposición a un agente químico** es la presencia de un agente químico en el lugar de trabajo que implica el contacto de éste con el trabajador, normalmente, por inhalación o por vía dérmica.

Los contaminantes químicos pueden entrar al organismo a través de varias vías:

- Vía respiratoria: a través del sistema respiratorio, nariz y boca.
- Vía dérmica: a través de la piel.
- Vía digestiva: a través del aparato digestivo.
- Vía parenteral: a través de heridas...

En general, se pueden distinguir varios tipos de efectos tóxicos:

- **Corrosivos:** pueden causar la destrucción de los tejidos sobre los que actúa el tóxico.
- **Irritativos:** causan irritación de la piel o las mucosas.
- **Neumoconióticos:** producen alteraciones pulmonares por partículas sólidas.
- **Asfixiante:** desplazan el oxígeno del aire.
- **Sensibilizante:** producen un efecto alérgico.

- **Cancerígeno, mutágeno y teratógeno:** pueden causar cáncer, modificaciones hereditarias, malformaciones en la descendencia...
- **Sistémico:** alteraciones en órganos y sistemas.

Algunas de las medidas de prevención y protección que se aplican a los agentes químicos son:

- El empresario garantizará la eliminación o reducción al mínimo del riesgo que entrañe un agente químico peligroso para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- La evaluación de riesgos deberá incluir todas las actividades cuya realización pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores por la posibilidad de que se produzcan exposiciones a agentes químicos.
- En el caso de actividades que entrañen una exposición a varios agentes químicos peligrosos, la evaluación deberá realizarse atendiendo al riesgo que presente la combinación de dichos agentes.



EXPLOSIVOS



INFLAMABLE



CARBURANTE



GASES BAJO PRESIÓN



CORROSIÓN



TOXICIDAD



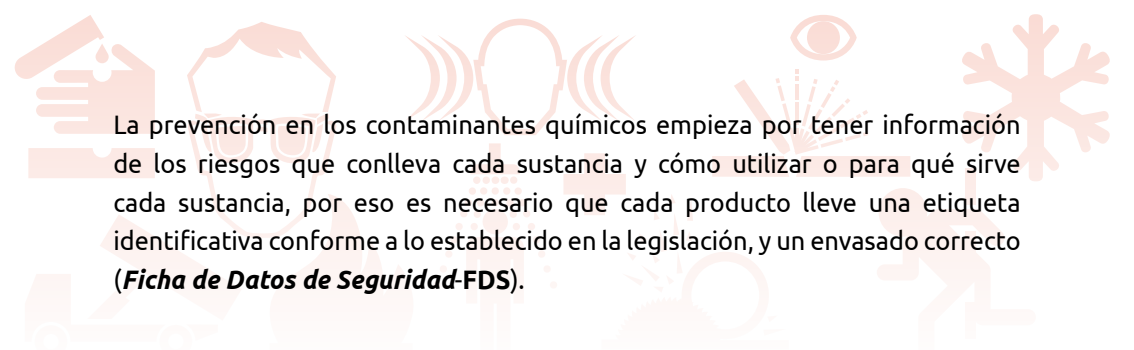
QUÍMICO NOCIVO



DAÑO AL MEDIO AMBIENTE



PELIGRO PARA LA SALUD



La prevención en los contaminantes químicos empieza por tener información de los riesgos que conlleva cada sustancia y cómo utilizar o para qué sirve cada sustancia, por eso es necesario que cada producto lleve una etiqueta identificativa conforme a lo establecido en la legislación, y un envasado correcto (**Ficha de Datos de Seguridad-FDS**).

Contaminantes físicos

**El RUIDO es un sonido no deseado, molesto, desagradable y perturbador.
El nivel de ruidos se mide en decibelios (dB).**

Para mantener una conversación a una distancia normal el nivel de ruido debe estar comprendido entre 55 y 70 dB. Si no se consigue entender lo que nos dicen a un metro de distancia, podemos sospechar que el ruido es excesivo.

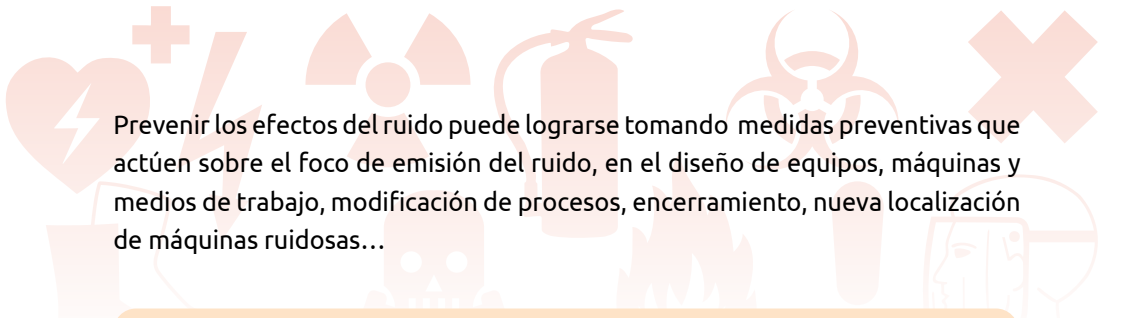
Los efectos que produzcan en la salud de las trabajadoras y trabajadores dependen de los siguientes factores:

- Del nivel de ruidos en decibelios.
- Del tipo de ruido: continuo, de impacto, intermitente...
- Del tiempo de exposición al ruido.
- Características del sujeto (edad, sexo, estado físico...) y lugar de trabajo.

Algunos de los riesgos que podemos asociar a la exposición al ruido son:

- Pérdida de audición progresiva.
- Sordera temporal o definitiva.
- Taquicardias.
- Estrés.
- ...

Al mismo tiempo, todos estos trastornos disminuyen la capacidad de atención del individuo y pueden ser causas de accidentes.



Prevenir los efectos del ruido puede lograrse tomando medidas preventivas que actúen sobre el foco de emisión del ruido, en el diseño de equipos, máquinas y medios de trabajo, modificación de procesos, encerramiento, nueva localización de máquinas ruidosas...

Las VIBRACIONES son todo movimiento transmitido al cuerpo humano por estructuras sólidas capaz de producir un efecto nocivo o cualquier tipo de molestia.

En prevención de riesgos laborales podemos diferenciar dos tipos de vibraciones:

■ **VIBRACIONES TRANSMITIDAS AL SISTEMA MANO-BRAZO:**

Aquellas que transmiten su energía al cuerpo humano a través del sistema mano brazo cuyo origen hay que buscar, por regla general, en las herramientas portátiles.

Los riesgos que asociamos a este tipo de vibraciones son:

- Alteraciones vasculares.
- Alteraciones neurológicas.
- Trastornos musculoesqueléticos.
- ...

■ **VIBRACIONES TRANSMITIDAS AL CUERPO ENTERO:**

Aquellas que el cuerpo recibe cuando gran parte de su peso descansa sobre una superficie vibrante (asiento del puesto de conducción de una máquina móvil, plataformas vibrantes...).

Algunos de los riesgos que podemos asociar a este tipo de vibraciones son:

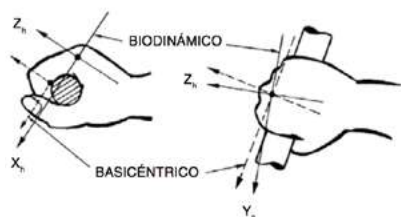
- Alteraciones del sistema nervioso central y de la esfera psíquica.
- Alteraciones de la columna vertebral.
- Alteraciones oftalmológicas.

Al mismo tiempo, asociamos unas medidas preventivas específicas a estos dos tipos de vibraciones:

MEDIDAS PREVENTIVAS DE LAS VIBRACIONES

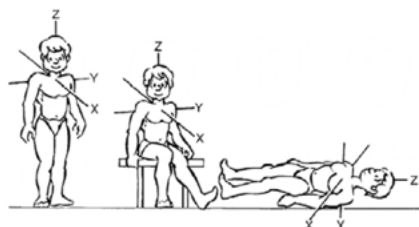
VIBRACIONES MANO-BRAZO

- Información a los trabajadores y trabajadoras sobre la exposición y los riesgos.
- Formación de las trabajadoras y trabajadores sobre el uso correcto de las herramientas.
- Elección de maquinaria con bajo nivel de vibración.
- Mantenimiento adecuado y periódico.
- Sujetar las herramientas de trabajo con la menor fuerza posible.
- El hábito de fumar aumenta los efectos de las vibraciones.
- Utilizar los EPIs adecuados.



VIBRACIONES CUERPO ENTERO

- Información a las trabajadoras y trabajadores acerca de la exposición y del riesgo.
- Formación de las trabajadoras y trabajadores sobre el uso correcto equipos de trabajo.
- Reducción de la exposición mediante técnicas apropiadas.
- Reducción de la exposición en su origen.
- Disminuir la transmisión de vibraciones.
- Controles y evaluaciones periódicas.
- Adopción de posturas idóneas durante el trabajo.



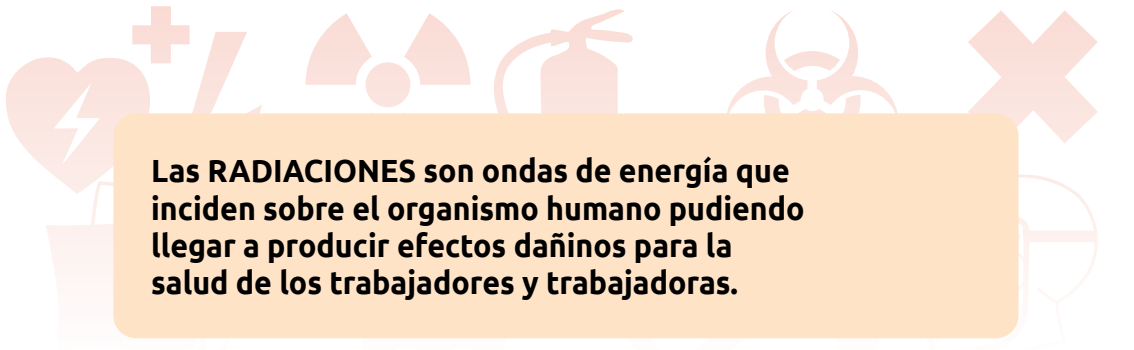
Ejes de referencia para las vibraciones transmitidas al sistema mano-brazo (izquierda) y a todo el cuerpo (derecha). Extraído de L. Pujol Senovilla: Nota Técnica de Prevención 839. Exposición a vibraciones mecánicas. Evaluación del riesgo.

A la hora de realizar las mediciones, para obtener datos fiables, se repetirán varias veces y se tendrán en cuenta varios factores.

En plan de actuaciones deberá seguir un orden:

- 1º Se deberá actuar sobre la fuente, sustituyendo las máquinas o herramientas.
- 2º Si esto no fuera posible, se actuará sobre el medio (métodos de aislamiento, mecanismos de suspensión, materiales aislantes...).
- 3º Se actuará sobre el trabajador; mediante la utilización de equipos de protección individual.

Además de todo esto, se proporcionará siempre la formación e información necesarias en materia de prevención de riesgos.



Las RADIACIONES son ondas de energía que inciden sobre el organismo humano pudiendo llegar a producir efectos dañinos para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Las podemos dividir según su cantidad de energía en:

- Ionizantes
- No ionizantes

Los efectos para la salud de los trabajadores y trabajadoras producidos por las radiaciones ionizantes, dependen de la dosis absorbida por el organismo pudiendo afectar a distintos tejidos y órganos. Pueden provocar: náuseas, vómitos, cefalea, incluso cáncer.

Por otro lado, las radiaciones no ionizantes pueden ocasionar desde efectos térmicos o irritación de piel hasta conjuntivitis, quemaduras...

El plan de prevención y protección consistirá en:

- 1º Se actuará sobre el foco; limitando el tiempo de exposición, diseño adecuado de las instalaciones, mantenimiento de los equipos, señalización suficiente y adecuada...
- 2º Se actuará sobre el medio; realizando apantallamientos y cerramientos de procesos, delimitación de las zonas de acceso...
- 3º Sobre el trabajador; mediante la utilización de equipos de protección individual (vestimenta, protectores de la cara...), proporcionando información y formación en materia de PRL, consecuencias para la salud...

Las CONDICIONES TERMOHIGROMÉTRICAS son las condiciones físicas y ambientales de temperatura, humedad y ventilación en las que se desarrolla el trabajo.

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

Del mismo modo, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores y trabajadoras. Deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, corrientes de aire molestas, olores desagradables...

Todo trabajo que realizamos genera calor en el cuerpo humano, por eso el hombre posee un sistema de autorregulación con el fin de mantener una temperatura constante de unos 37°C.

	TEMPERATURA	HUMEDAD
Trabajos sedentarios (oficinas o similares)	17 – 27°C	30 – 70%
Locales donde exista riesgo por electricidad estática	--	50% límite inferior

CORRIENTES DE AIRE	
Trabajos en ambientes no calurosos	0,25 m/s
Trabajos sedentarios en ambientes calurosos	0,5 m/s
Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos	0,75 m/s

Como medida preventiva tenemos que tener en cuenta el sistema de ventilación empleado y la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado, que deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.

Deberán tenerse en cuenta las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características del propio lugar de trabajo, de los procesos y del clima donde esté ubicado. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los *locales cerrados* debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que las trabajadoras y trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, las inclemencias del tiempo.

Ergonomía

La CARGA DE TRABAJO es el conjunto de requerimientos físicos y psicológicos a los que se ve sometido un trabajador a lo largo de su jornada laboral.

La principal consecuencia de una excesiva carga de trabajo es la *fatiga*: disminución de la capacidad física y mental de un trabajador después de haber realizado una actividad durante un periodo de tiempo.

Carga física

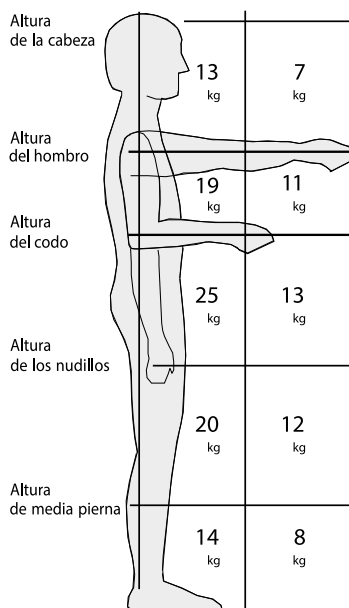
Esfuerzos físicos: supone un aumento de energía. A mayor carga física, mayor esfuerzo. Un esfuerzo continuado en el tiempo da lugar a una fatiga física y por tanto, mayores riesgos de daños y lesiones.

Posturas: Una mala postura es causa de numerosas lesiones. Una postura es inadecuada si se mantiene por un largo periodo de tiempo.

La carga muscular de una posición estática es superior a la que se produce por el movimiento.

Manipulación manual de cargas: interviene el esfuerzo humano tanto de forma directa como indirecta. También es manipulación manual el transportar o mantener la carga alzada.

La MMC puede provocar desde molestias hasta lesiones (lesiones lumbares, luxaciones...) siendo un factor importante de sobrecarga muscular.



Peso teórico recomendado en función de la zona de manipulación.
(INSHT, *Manipulación manual de cargas*).

REAL DECRETO 487/1997 SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVA A LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS.

DEFINICIONES

- **CARGA**
Cualquier objeto susceptible de ser movido.
- **MANIPULACIÓN MANUAL**
Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga.
Consecuencias: fatiga física y mental, heridas, cortes, lesiones musculares...
- **CARACTERÍSTICAS DE LA CARGA**
Se consideran carga aquellos objetos que pesen más de 3kg. Así mismo, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar es de 25kg, aunque depende de las características de las personas, de la posición en la que está situada la carga...
- **ESFUERZO FÍSICO**
El esfuerzo necesario para levantar una carga puede entrañar riesgo cuando:
 - Es demasiado importante y grande.
 - No puede realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco.
 - Puede acarrear un movimiento brusco de la carga.
 - Se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable.
 - Se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Apoyar los pies firmemente en el suelo.
- Manejar la carga con la espalda recta.
- La carga no debe impedir la visibilidad.
- Regular el ritmo de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL MEDIO DE TRABAJO

- El espacio libre deberá ser suficiente para el ejercicio de la actividad.
- El suelo deberá ser regular.
- El espacio de trabajo permitirá adoptar una postura de pie cómoda que no impida una manipulación correcta.
- El suelo o punto de apoyo deberá ser estable.
- Los espacios deberán tener una temperatura, humedad o circulación del aire adecuadas.
- Los espacios de trabajo deben tener una iluminación adecuada.

EXIGENCIAS DE LA ACTIVIDAD

- La actividad puede entrañar riesgo cuando implique una o varias exigencias:
- Esfuerzos físicos demasiados frecuentes o prolongados.
- Periodo insuficiente de reposo.
- Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte.
- Ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular.

FACTORES INDIVIDUALES DE RIESGO

- Constituyen factores individuales de riesgo:
- Falta de aptitud física para realizar las tareas en cuestión.
- Inadecuación de las ropas, calzado y otros efectos personales que lleve el trabajador.
- Insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación.
- Existencia previa de patología dorso lumbar.

Carga mental

La **carga de trabajo mental** es el conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza.

La carga de trabajo mental remite a tareas que implican procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos.

Los factores pueden agruparse en:

- Exigencias de la tarea.
- Circunstancias del trabajo.
- Exterior de la organización.

Las características individuales también influyen en la tensión, como:

- Nivel de aspiración, autoconfianza, motivación...
- Capacidades, conocimientos, experiencia...
- La salud, la constitución física, la nutrición...

La carga mental presenta problemas por el **exceso** de la misma (por la complejidad o el ritmo de la tarea) y por el **déficit** (cuando la exigencia es insuficiente, el trabajo se vuelve rutinario, monótono y repetitivo).



Cartel INSHT, 2010.

Fatiga mental

Es el estado fisiológico del trabajador debido a la excesiva carga mental. Aparece cuando se necesita mantener durante un largo tiempo un alto nivel de atención para dar respuestas adecuadas a las demandas del trabajo.

Algunos de los síntomas de la fatiga pueden ser:

- Preocupación injustificada.
- Irritabilidad.
- Insomnio.
- Falta de energía.
- ...



Organización del trabajo

La **organización del trabajo** se puede definir como el conjunto de objetivos, normas y procedimientos bajo los cuales se desarrolla el trabajo.

Factores de riesgo psicosociales: conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización que, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, inciden en su salud.

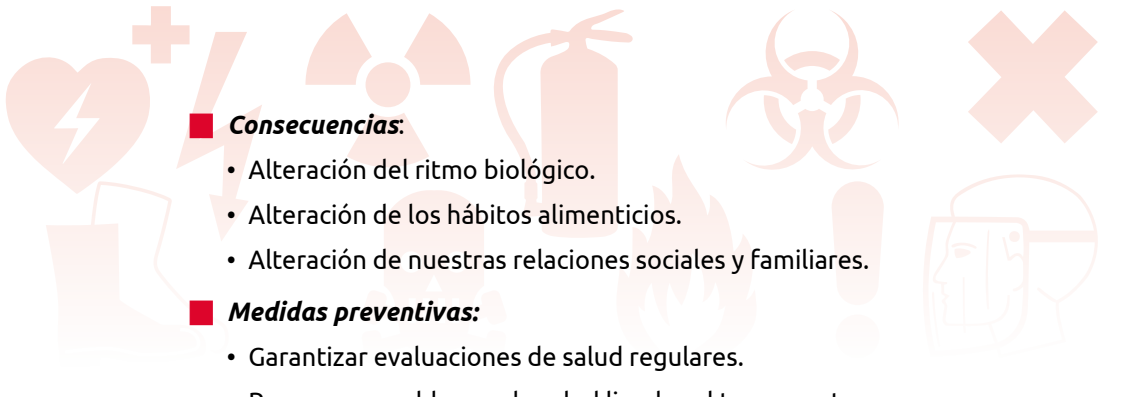
Factores que influyen

- Características de la empresa.
- Características del puesto de trabajo.
- Estructura de la organización.
- Tiempo de trabajo.

Trabajo a turnos y nocturno

Según el ET podemos definir **trabajo a turnos** como: “toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores y trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de tiempo.”

Según el ET podemos definir **trabajo nocturno** como: “el trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana”. La jornada de las trabajadoras y trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8h diarias de promedio, en un período de 15d. Dichos trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.



■ **Consecuencias:**

- Alteración del ritmo biológico.
- Alteración de los hábitos alimenticios.
- Alteración de nuestras relaciones sociales y familiares.

■ **Medidas preventivas:**

- Garantizar evaluaciones de salud regulares.
- Reconocer problemas de salud ligados al turno nocturno.
- Tener derecho a un puesto de trabajo en turno diurno, en caso de no poder ejercer trabajos en turno nocturno.

TABLA RESUMEN

CARGA DE TRABAJO

Carga física

■ Esfuerzos físicos. ■ Posturas. ■ Manipulación de cargas.

Carga mental

■ Carga de trabajo mental. ■ Factores. ■ Características individuales.

Fatiga mental

■ Ocasional. ■ Crónica.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La **iluminación** es una condición medio ambiental existente en el puesto de trabajo que condiciona la calidad de vida y determina las condiciones de trabajo en la que se desarrolla la actividad.

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

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

■ **Recomendaciones:**

- Iluminación natural en los lugares de trabajo.
- Complementar con iluminación artificial, si con la natural no garantiza las condiciones de visibilidad adecuadas.

Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo son:

ZONAS/PARTES DEL LUGAR DE TRABAJO	NIVEL MÍNIMO DE ILUMINACIÓN (lux)
Zonas donde se ejecutan tareas con:	
■ Bajas exigencias visuales	100
■ Exigencias visuales moderadas	200
■ Exigencias visuales altas	500
■ Exigencias visuales muy altas	1.000
Áreas o locales de uso ocasional	50
Áreas o locales de uso habitual	100
Vías de circulación de uso ocasional	25
Vías de circulación de uso habitual	50

La iluminación en los lugares de trabajo deberá cumplir:

- La distribución de los niveles de iluminación será lo más uniforme posible.
- Se procurará mantener unos niveles y contrastes de luminancia adecuados a las exigencias visuales de la tarea.
- Evitar deslumbramientos directos producidos por la luz solar o por luz artificial.
- Evitar deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes.

Los lugares de trabajo en los que un fallo del alumbrado normal suponga un riesgo para la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán de un alumbrado de emergencia de evacuación y seguridad.

Los sistemas de iluminación utilizados no deben originar riesgos eléctricos, de incendio o de explosión.

Los *daños y molestias* para la salud que puede ocasionar este factor pueden ser; oculares (irritación, cansancio ocular...) y no oculares (dolores de cabeza, fatiga...).

CUADRO RESUMEN – CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

RIESGOS FÍSICOS

- Ruido.
- Iluminación.
- Radiaciones ionizantes.
- Radiaciones no ionizantes.
- Condiciones termohigrométricas.
- Vibraciones.

RIESGOS QUÍMICOS

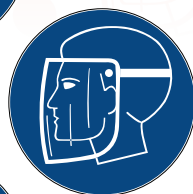
- Inhalación de polvo.
- Inhalación de humos.
- Inhalación de gases.
- Inhalación de vapores.

RIESGOS MECÁNICOS

- Caídas de altura.
- Caídas al mismo nivel.
- Caída de objetos.
- Golpes o choques con objetos.
- Atrapamientos.

RIESGOS BIOLÓGICOS

- Virus.
- Bacterias.







RESPONSABILIDADES Y SANCIONES



En este capítulo veremos las **responsabilidades** en las que el empresario, trabajadores y trabajadoras, o las entidades ajenas a la empresa encargadas de llevar a cabo todas o algunas de las medidas de prevención, pueden incurrir si incumplen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

De este modo, la LPRL, el RD-Ley 5/2000 y la Ley 50/1998 imponen al empresario y a las personas trabajadoras unas obligaciones de las que se derivan unas responsabilidades y, en caso de incumplimiento, infracciones y sanciones.

Art. 42 de la LPR: “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de PRL dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.”

“Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”

Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre PRL, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización.

El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario 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 incumple el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

Paralización de Trabajos

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre PRL implica, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de las trabajadoras y trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o de los representantes del personal.

La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

Infracciones administrativas

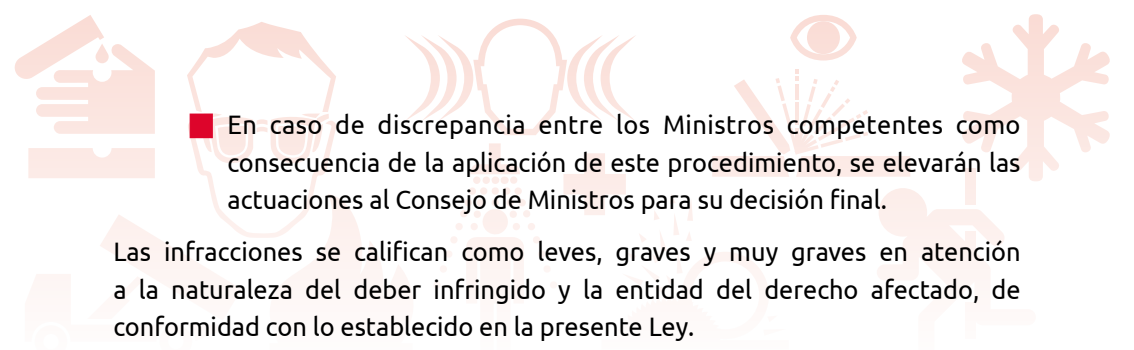
Son infracciones laborales en materia de PRL las acciones y omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.

Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

No obstante, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

- El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.
- Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones

- 
- En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Infracciones leves

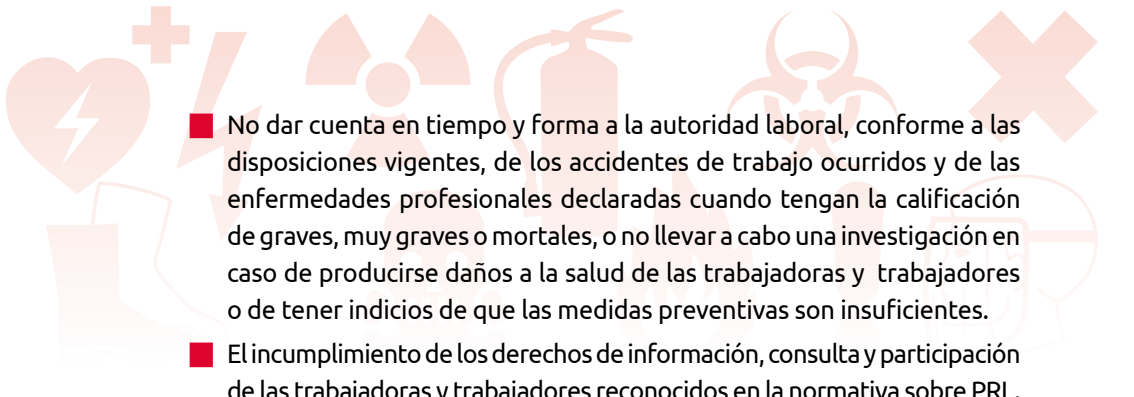
Se consideran infracciones leves, entre otras:

- La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de las personas trabajadoras.
- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
- Las que supongan incumplimientos de la normativa de PRL, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Infracciones graves

Se consideran infracciones graves, entre otras:

- Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de PRL.
- 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 y trabajadoras que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre PRL.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores y trabajadoras afectadas.

- 
- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de las trabajadoras y trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
 - El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores reconocidos en la normativa sobre PRL.

Infracciones muy graves

Se consideran infracciones muy graves, entre otras:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores durante los períodos de embarazo y lactancia.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
- No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre PRL y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de PRL.
- Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre PRL, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

Sanciones

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, en sus artículos 39 y 40 se establecen las diferentes sanciones según las infracciones que se cometan.



Reincidencia

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

Prescripción de las infracciones

En materia de PRL, las infracciones prescribirán:

- Al año las leves
- A los tres años las graves
- A los cinco años las muy graves
- Contando desde la fecha de la infracción.

Competencias sancionadoras

El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social en el ámbito de la Administración General del Estado corresponderá al órgano competente, según lo que reglamentariamente se disponga.

Suspensión o cierre del centro de trabajo

El Gobierno o los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.



6

CÓMO ACTUAR EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

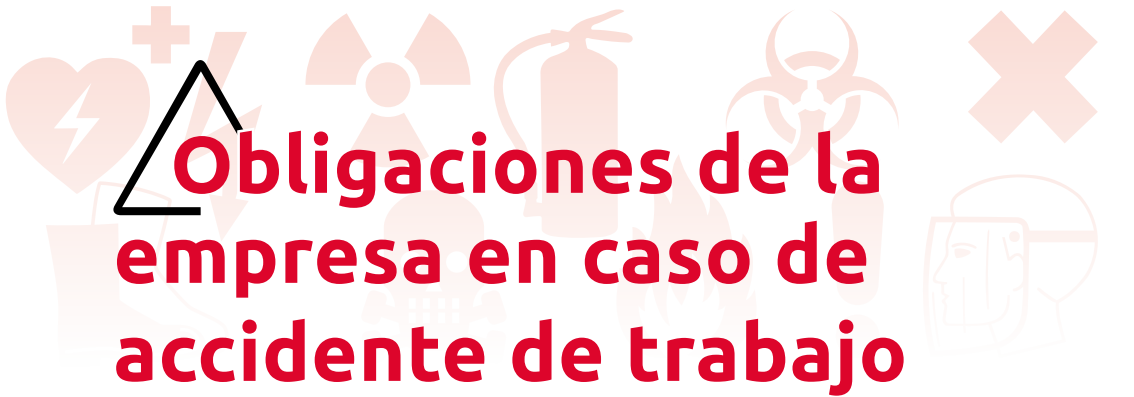
Accidente de trabajo

Según el art. 156 de la Ley General de la Seguridad Social: “se entiende por accidente de trabajo toda aquella lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”

Se consideran accidentes de trabajo:

- Lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo.
- In itinere.
- Los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño del cargo sindical, así como los ocurridos al ir o volver.
- Los ocurridos cuando el trabajador desarrolla tareas que le encomiende el empresario o realice espontáneamente para el buen funcionamiento de la empresa, incluso distintas a las de su grupo profesional.
- Los ocurridos en actos de salvamento o similares, siempre que tengan relación con el trabajo.
- Las enfermedades o defectos que padecía el trabajador con anterioridad al accidente y que se vean agravadas por las lesiones derivadas del accidente.





Obligaciones de la empresa en caso de accidente de trabajo

Según el art. 23.3 de LPRL: “El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del trabajo.”

Se deberá notificar a través del sistema Delt@:

- Los accidentes de trabajo, en los 5 días hábiles desde el accidente o baja.
- La relación de accidentes de trabajo que no causan la baja del trabajador, de forma mensual en los primeros 5 días hábiles del mes.
- La relación de altas o fallecimientos de las trabajadoras y trabajadores accidentados. Mensualmente antes del día 10 del mes.

En los casos de **accidente de trabajo o recaída** que implique la baja del trabajador de mínimo un día (sin contar el día del accidente), la notificación se realiza a través del Parte de Accidente de Trabajo que debe tramitarse a través del sistema Delt@. Este sistema envía los partes de accidente a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social correspondiente para su aceptación.

En los casos de **accidentes graves, mortales o múltiples**, a parte de la comunicación a través del sistema Delt@, el empresario está obligado a notificarlo a la autoridad laboral en las 24 horas siguientes al suceso de forma urgente.

Como delegado o delegada de prevención puedes informar al resto de trabajadoras y trabajadores de la importancia de que reciban una copia del parte de accidente de trabajo.

Además, el empresario está obligado a realizar una investigación para detectar las causas que han originado el accidente de trabajo.



Actuaciones en caso de accidente

DEL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN

- Debe ser informado por el empresario sobre los daños producidos a la salud de las personas trabajadoras.
- Visitar el lugar en el que se ha producido el accidente para conocer las circunstancias.
- Participar en la investigación del accidente.
- Acompañar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social y realizar las observaciones que considere oportunas.
- Puede ofrecer su apoyo y el del Sindicato al trabajador accidentado, brindándole asesoramiento.
- Puede solicitar asesoramiento a los servicios técnicos y legales de UGT en caso de que sea necesario emprender acciones legales.

DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

- En caso de sufrir un accidente en itinere; acudir a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social para recibir asistencia sanitaria.
- Conocer que los accidentes en itinere también son accidente laboral y deben ser atendidos en la Mutua.
- En caso de accidente leve:
 1. Trabajador o trabajadora notificará a la empresa que ha sufrido un accidente.
 2. La empresa entregará al trabajador un volante de solicitud de asistencia.
 3. El trabajador o trabajadora acudirá a la Mutua con el volante para recibir asistencia sanitaria.
- En caso de accidente grave o urgencia vital, el trabajador o trabajadora deberá asistir directamente a la Mutua.



ACCIDENTE DE TRABAJO CON BAJA

- Si el trabajador o trabajadora necesitara baja médica, deberá gestionarla directamente en la Mutua.
- El seguimiento se llevará a cabo por parte de la Mutua.
- El médico de la Mutua entregará al trabajador el parte de baja médica.
- La empresa dispone de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la baja para remitir a la Mutua el Parte de Accidentes a través del sistema Delt@.

ACCIDENTE DE TRABAJO SIN BAJA

- El médico de la Mutua entregará al trabajador o trabajadora el Certificado Médico de Asistencia Sin Baja Laboral.
- El trabajador o trabajadora entregará este Certificado a la empresa.
- La empresa remitirá la relación de los accidentes de trabajo sin baja, en los primeros 5 días hábiles del mes siguiente, a través del sistema Delt@.

Diferencia entre contingencia común y profesional

- **Contingencia profesional:** Aquella derivada de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- **Contingencia común:** Enfermedades derivadas de un accidente o enfermedad común.

La incorrecta determinación del tipo de contingencia está generando una infradeclaración de las patologías de origen profesional, siendo tratadas como contingencia común. A parte de los *problemas preventivos* asociados, repercute negativamente en la *cuantía de la prestación* económica que recibe el trabajador accidentado o enfermo, ya que si su contingencia se determina como común es menor que si fuera profesional.





INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano que ejerce la labor de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

Entre las materias sobre las que tiene potestad para actuar, está la PRL.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará ante las denuncias interpuestas por los representantes ante las denuncias interpuestas por los representantes de las personas trabajadoras, siempre que se produce un accidente grave, muy grave, mortal o múltiple y en los casos de riesgo grave o inminente en el centro de trabajo.

MISIÓN

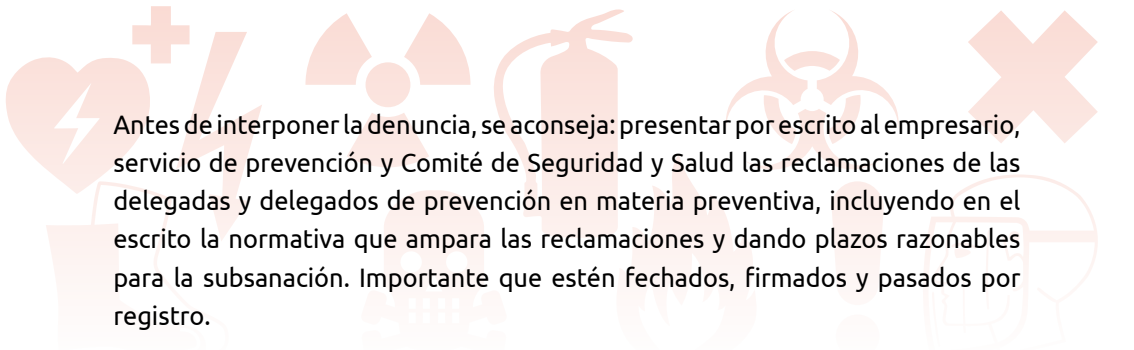
Vigilancia y Control de la normativa sobre PRL.

FUNCIONES

- Vigilancia cumplimiento de la normativa
- Propuesta de sanciones
- Asesoramiento e informes →
 - Empresas y Trabajadores
 - Juzgado de lo Social
 - Autoridad Laboral
- Paralización inmediata de trabajos → • Riesgo grave e inminente
- Vigilancia y control en el ámbito de Administración General del Estado. → • Con apoyo y colaboración del INSHT

¿Cómo realizar una denuncia ante la ITSS?

Las delegadas y delegados de prevención pueden hacer denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el caso de que el empresario no cumpla sus obligaciones en materia preventiva.



Antes de interponer la denuncia, se aconseja: presentar por escrito al empresario, servicio de prevención y Comité de Seguridad y Salud las reclamaciones de las delegadas y delegados de prevención en materia preventiva, incluyendo en el escrito la normativa que ampara las reclamaciones y dando plazos razonables para la subsanación. Importante que estén fechados, firmados y pasados por registro.

¿En qué consisten los requerimientos que la ITSS realiza a las empresas?

El Inspector de Trabajo puede realizar visitas al centro de trabajo, sin necesidad de aviso previo. Una vez en el centro de trabajo, debe comunicar su presencia. También podrá comunicarlo a los delegados o delegadas de prevención o representantes de las personas trabajadoras.

También puede ocurrir que el Inspector de Trabajo requiera a los empresarios o a las personas trabajadoras para que acudan a la Inspección de Trabajo y discutan los motivos de la denuncia presentada y aporten la documentación necesaria.

Los Inspectores de Trabajo deberán dejar constancia de sus actuaciones en los centros de trabajo. Extenderán diligencia por cada visita realizada y pueden requerir al empresario que subsane las deficiencias encontradas, así como el plazo para su subsanación.

Los requerimientos de la Inspección de Trabajo no son recurribles y si se incumplen, se levanta un acta de infracción.

Infracciones administrativas por incumplimiento en materia de PRL

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica las posibles sanciones administrativas, las cuales son calificadas como leves, graves y muy graves.

Según el art. 5.2 LISOS: "Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a LISOS."



MUTUAS



Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

A continuación, vamos a ver algunas cuestiones y decisiones que toma el personal de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con respecto a los problemas de salud de los trabajadores y trabajadoras y que suelen ser motivo de disconformidad.

¿Cómo hacer una reclamación ante la mutua?

Pueden hacerse a través de:

El libro de reclamaciones de la Mutua, que debe estar físicamente en el centro de la Mutua a la que se acuda para recibir asistencia.

A través de la Oficina Virtual de Reclamaciones. Esta queja la recepciona el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el cual la deriva a la Mutua. Ésta dispone de 20 días para dar contestación.

¿Cómo actuar en caso de desacuerdo en el alta médica emitida por la mutua?

En caso de que la Mutua expida el alta de una Contingencia Profesional de forma prematura, considerándose que el trabajador o trabajadora no está apta para trabajar, se actuará de la siguiente manera:

Desde el momento de la notificación del alta, el trabajador dispone de un plazo de **10 días hábiles** para impugnar esa alta ante el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social). Una vez solicitada, el trabajador continúa en situación de incapacidad temporal hasta que la Dirección Provincial del INSS decida sobre el proceso, esto implica que el trabajador no tiene que incorporarse al puesto de trabajo. Seguirá cobrando la prestación pero deberá comunicar a la empresa que ha iniciado el trámite de impugnación al alta.



PROCESO DE IMPUGNACIÓN AL ALTA.

- Ante el INSS.
- El trabajador o trabajadora no tiene que incorporarse.
- Sigue cobrando la prestación.
- Comunicar a la empresa que ha iniciado el trámite de impugnación al alta.

¿Cómo solicitar un cambio de contingencia?

En el caso de que la Mutua derive al trabajador o trabajadora al Sistema Público de Salud por una contingencia que se sospeche que pudiera tener su origen en el entorno laboral, estamos ante la posibilidad de presentar una **determinación de contingencia**.

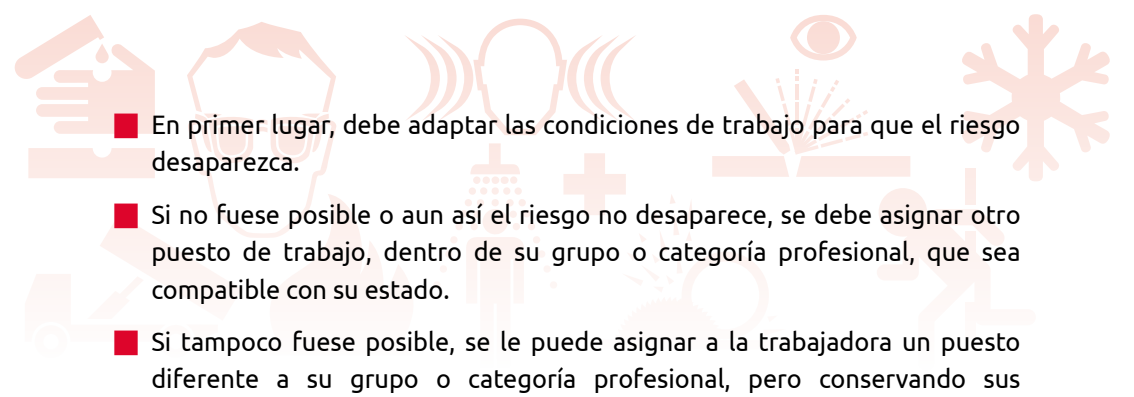
Primero, el trabajador o trabajadora interpondrá una reclamación ante la Mutua.

Es muy importante que el trabajador o trabajadora solicite a la Mutua el **informe o informes** médicos asociados a la patología que padece, en el que se explique el **motivo** de la derivación al Sistema Público de Salud y los resultados de las pruebas que se hubiesen realizado. El trabajador o trabajadora acudirá a su médico de cabecera, si éste le da la baja laboral (por contingencia común), se solicitará la **determinación de contingencia** ante el INSS, a través del modelo establecido.

En un plazo de 15 días hábiles desde la aportación de documentación, el INSS dictará resolución donde se indicará la determinación de la contingencia (común o profesional) y la entidad responsable del pago de las prestaciones económicas y sanitarias. El INSS comunicará la resolución al trabajador o trabajadora, a la empresa, a la Mutua y al Sistema Público de Salud.

Prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia

Hay que saber que en caso de **Riesgo Durante el Embarazo**, la LPRL contempla que la empresa:

- 
- En primer lugar, debe adaptar las condiciones de trabajo para que el riesgo desaparezca.
 - Si no fuese posible o aun así el riesgo no desaparece, se debe asignar otro puesto de trabajo, dentro de su grupo o categoría profesional, que sea compatible con su estado.
 - Si tampoco fuese posible, se le puede asignar a la trabajadora un puesto diferente a su grupo o categoría profesional, pero conservando sus retribuciones.
 - Si esto tampoco fuese posible o no puede exigirse por motivos justificados, estaríamos ante una situación de “riesgo durante el embarazo”.

Para solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo:

La trabajadora deberá comunicar a la Mutua la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo, acompañado de:

- Informe médico del Servicio Público de Salud.
- Declaración de la empresa de la actividad laboral que realiza, condiciones del puesto, riesgos a los que está expuesta...

Requisitos que hay que cumplir para acceder a la prestación:

- Estar afiliada y en alta en la Seguridad Social.
- Estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social de las que sea responsable directa.

La trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social equivalente al **100%** de la base reguladora por **contingencias profesionales**. La duración de la prestación está limitada a la duración de la existencia del riesgo.



SALUD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Dentro de este contexto, la negociación colectiva, como proceso de diálogo, se convierte en vehículo de introducción de mejoras en materia de prevención de riesgos laborales.

El proceso de negociación colectiva dará como resultado el convenio colectivo, donde se recoge el acuerdo alcanzado entre empresarios y representantes de los trabajadores y trabajadoras o sindicatos, sobre diferentes materias: condiciones económicas, de trabajo, derechos y deberes, relaciones laborales...

El convenio colectivo es una norma que obliga a las partes firmantes y sus representados. Este aspecto, se ve reforzado con el hecho de que mejora y concreta, mediante acuerdo o pacto, muchos derechos y deberes previstos en la ley.

La Negociación Colectiva debe convertirse en instrumento que consolide la capacidad de participación, seguimiento y control de manera prioritaria en las pequeñas empresas y así como los derechos de las trabajadoras y trabajadores de las contratas y subcontratas a tener las mismas condiciones de trabajo que la empresa principal.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja un amplio espacio de trabajo para que, a través de la negociación colectiva, se pueda alcanzar una mejora de sus disposiciones, adaptándose a las necesidades de cada ámbito específico de negociación, completando sus lagunas o mejorando los derechos de los representantes y trabajadores y trabajadoras.



10



Es conveniente conocer unos procedimientos básicos de actuación en materia de primeros auxilios ante cualquier accidente que pueda producirse en el centro de trabajo, ya que de la primera actuación pueden derivarse consecuencias nefastas si no se interviene rápidamente, o por el contrario salvar la vida a un compañero si sabemos actuar con precisión y rapidez.

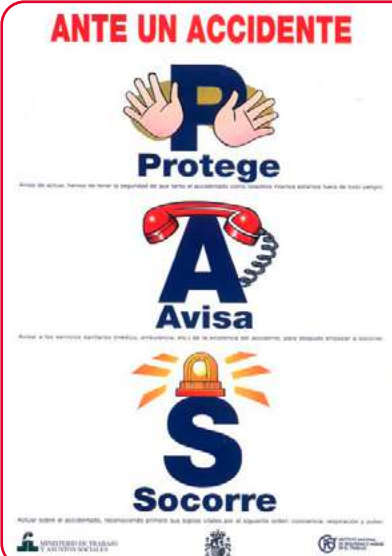
ASPECTOS BÁSICOS A TENER EN CUENTA

Hay que ayudar al accidentado hasta la actuación de los servicios sanitarios.

Objetivos:

- Conservar la vida
- Ayudar en la recuperación
- Asegurar el traslado de los accidentados a un centro asistencial

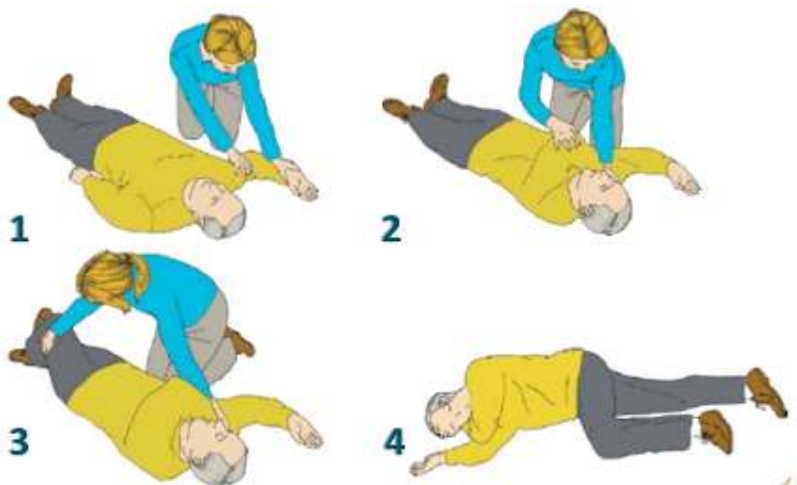
Es necesario, antes de comenzar a proporcionar los primeros auxilios, seguir una serie de pasos para actuar con eficacia:

ANTE UN ACCIDENTE	
	PROTEGER Al socorrista. A los accidentados. Delimitar el lugar del accidente. Eliminar posibles riesgos. Alejar a los curiosos. AVISAR Identificarse. Lugar exacto. Naturaleza del accidente. Nº de heridos. SOCORRER Evaluación primaria. Evaluación secundaria.

Si tras una **evaluación primaria** de la víctima (comprobar que respira y tiene pulso), observamos que se encuentra inconsciente, procederemos a colocarlo en posición lateral de seguridad (**PLS**):

- Quitaremos todos los objetos que tenga la víctima (gafas, objetos de los bolsillos...)
- Nos colocamos a un lado de la víctima y separamos el brazo más próximo que tengamos a nuestro lado.
- Lo doblamos a 90°.
- Doblamos la pierna opuesta por la rodilla apoyando el pie en el suelo.
- Agarramos la rodilla y el hombro del mismo lado y giramos el cuerpo atrayéndolo hacia nosotros.
- La mejilla la apoyamos sobre el dorso de la mano del brazo que queda arriba.

Posición Lateral de Seguridad



Tras una **evaluación primaria**, se puede proceder a una **evaluación secundaria** que consiste en:

- Hacer una valoración de pies a cabeza.
- Buscar fracturas, golpes que puedan producir hemorragias internas, contusiones, quemaduras...
- Evaluar la conciencia, respiración y pulso constantemente.
- La temperatura corporal.
- La existencia de secreciones, sudor...

REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR

– MASAJE CARDIACO

Cuando nos encontramos con una víctima con Parada Cardio-Respiratoria, inmediatamente procederemos a la Reanimación Cardiopulmonar.

- 1º Comprobar la permeabilidad de la vía aérea
- 2º Hiperextensión del cuello (siempre y cuando no se aprecien lesiones cervicales).
- 3º Inspiramos y cerramos herméticamente la boca del accidentado
- 4º Observamos cómo se eleva y baja el tórax para comprobar la eficacia de la maniobra.

¿Cuándo hacerla?

Siempre

¿Cuándo **NO** hacerla?

- Después de más de 10 minutos en parada cardio respiratoria.
- En caso de enfermedad terminal.

Se colocará a la víctima en posición tumbada preferentemente en una superficie dura y la persona que reanima, a un lateral y de rodillas.

Hay que localizar el punto de compresión; en el tercio inferior del esternón.



Posición de socorrista.



Localización del punto de compresión cardíaca.

¿Cómo hacer el masaje cardíaco?



- Hay que realizar las compresiones con fuerza, para conseguir hundir el tórax unos 4 o 5 cm.
- Para poder hacer más fuerza, inclinar el cuerpo con la espalda recta y dejarlo caer al realizar las compresiones.
- Hay que realizar unas 80-100 compresiones por minuto.
- Las compresiones y las relajaciones deben durar lo mismo.
- Continuamente hay que ir comprobando el pulso y la respiración.
- Realizar 2 insuflaciones por cada 30 compresiones.

¿Hasta cuándo hacerla?

- Cuando por cansancio no podamos más.
- Hasta que lleguen los servicios médicos.
- Hasta que la víctima se recupere.

HERIDAS

Las heridas las podemos clasificar en:

- Abiertas.
- Cerradas.
- Punzantes.
- Contusas.
- Incisivas.
- ...



Herida contusa



Herida incisiva



Herida punzante



Laceración

Qué NO hacer ante una herida

- Manipularlas sin las suficientes medidas higiénicas.
- Quitar cuerpos clavados.
- Usar cremas o pomadas.
- Tocarlas.
- Lavar las heridas profundas o con fracturas.
- No tocar ni mover si hay coágulos de sangre.
- No coserla.
- No aplicar telas adhesivas directamente sobre las heridas.

También nos podemos encontrar con otras heridas como: abrasiones, ampollas, heridas perforantes...

HEMORRAGIAS

¿Cómo sabemos que existe una hemorragia?

- Existe sudoración fría.
- Palidez del cuerpo de la víctima.
- Respiración rápida y artificial.
- Pulso débil y rápido.
- Existen taquicardias.
- Actuaciones básicas ante una hemorragia
- Liberar la zona de ropa.
- Cubrir la zona con un apósito estéril, en la medida de lo posible.
- Compresión directa del punto sangrante.
- Fijar el apósito mediante vendaje compresivo.
- Elevar la zona donde se encuentre la hemorragia, si es posible.

¡Nunca quitar los cuerpos clavados!

En el caso de que ninguna de estas medidas fuesen eficaz, y la hemorragia continuase, se procederá a realizar un torniquete, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Será siempre la última opción.
- Está en peligro la vida de la víctima.
- No hacerlo ni en la cabeza, ni en el cuello; sólo en extremidades.
- Aplicarlo justo encima de la herida.
- Una vez hecho, no quitar, sólo aflojar.
- Apretar lo justo.
- Anotar la hora a la que se ha hecho el torniquete y marcar a la víctima con una "T".

En el caso que nos encontremos con una hemorragia interna, si la víctima está consciente, tumbarlo y poner las piernas en alto y rodillas dobladas, tranquilizar a la persona, no darle ni de comer ni beber ni medicamentos y esperar a los servicios de emergencia.

QUEMADURAS

Actuaciones básicas ante quemaduras:

- Refrescar la zona.
- Envolver la zona afectada con gasas húmedas.
- No aplicar pomadas.
- Trasladar a la víctima a un centro sanitario.
- Vigilar las constantes vitales.



Si nos encontramos ante una quemadura por un agente químico, lavar la zona con abundante agua.

ACCIDENTES ELÉCTRICOS

Si nos encontramos ante un accidente eléctrico, hay que tener en cuenta lo siguiente:



- Cortar la corriente eléctrica.
- Avisar a los servicios de urgencia.
- No tocar al accidentado directamente, separarlo de la fuente del peligro con un objeto aislante (palo, caucho, papel seco...). No emplear nunca objetos metálicos.
- Comprobar la respiración y pulso del herido. Si hay paro cardíaco, hacer RCP.
- Trasladar al herido a un centro sanitario. No retirar al accidentado pasándole los brazos por debajo de las axilas, ya que pueden estar sudorosas y serían un medio de conducción eléctrica.
- Si existiese fuego, no apagar nunca con agua.

CUERPOS EXTRAÑOS

Obstrucción de las vías respiratorias



Si nos encontramos ante un caso de obstrucción de las vías respiratorias por un cuerpo extraño, primero procederemos a dar palmadas escapulares para intentar que el cuerpo extraño salga, también incitaremos a la persona a que tosa, con el mismo fin. Si de esta manera no conseguimos expulsar el cuerpo extraño, procederemos a realizar la maniobra de **HEIMLICH**.

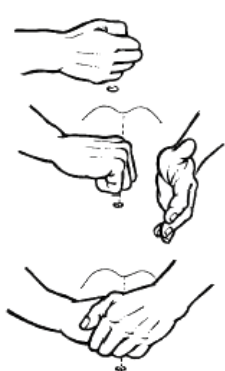


Trayecto normal de los alimentos y obstrucción de vías respiratorias (INSHT, NTP 467).

MANIOBRA DE HEIMLICH

Mientras la persona esté consciente, habrá que actuar de la siguiente manera:

- Colocarse detrás de la persona.
- Rodear con los brazos a la persona por la parte superior del abdomen.
- Inclinar a la persona hacia adelante.
- Colocar nuestro puño cerrado y envuelto con la otra mano, entre su ombligo y su esternón.
- Empujar bruscamente hacia arriba y hacia dentro.



Localización del punto de compresión abdominal.



Postura del accidentado y del socorrista, ante la obstrucción completa.



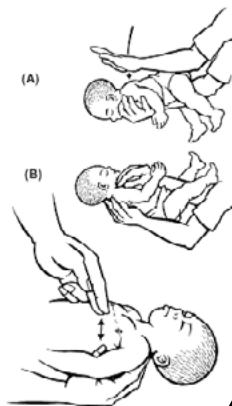
Postura del accidentado (inconsciente) y del socorrista, ante la obstrucción completa.

Si vemos que no es capaz de expulsar el objeto, hacer un barrido revisando la boca en busca del cuerpo extraño. Si no lo encontramos, alternar la maniobra de Heimlich con palmadas interescapulares (5 – 5).

MANIOBRA DE HEIMLICH EN MENORES DE 1 AÑO

- Colocar al bebé boca abajo, golpear 4 o 5 veces entre los omóplatos con la parte baja de la mano.
- Girarlo boca arriba. En la línea media del esternón, hacer 4 o 5 compresiones con dos dedos de la mano.
- Abrir la boca e intentar sacar el cuerpo extraño.

Primera (A) y segunda (B) posición de un bebe en la maniobra de desobstrucción de vías.



PICADURAS Y MORDEDURAS

Por normas generales, si nos encontramos ante una **picadura**, debemos actuar de la siguiente manera:

- Desinfectar la zona de la picadura.
- Extraer, si se puede, con mucho cuidado el aguijón.
- Aplicar frío local, amoníaco o vinagre.
- Reposo de la extremidad afectada.
- Si la persona afectada es alérgica, trasladarla directamente al hospital.

Sin embargo, si nos encontramos ante una **mordedura**, actuaremos, por norma general, de la siguiente manera:

- Limpiar con agua y antiséptico.
- Aplicar hielo.
- No cubrir la herida.
- Evitar movimientos y esfuerzos.
- Vigilar los signos vitales.
- Trasladar a un centro sanitario.

INTOXICACIONES

Una intoxicación se puede producir vía oral, respiratoria, ojos o piel.

Algunos síntomas de una intoxicación pueden ser:

- Náuseas o vómitos.
- Convulsiones.
- Quemaduras.
- Pérdida de conocimiento.
- Dificultad respiratoria.

Qué **NO** hacer ante una intoxicación



- Dejar productos peligrosos al alcance niños o personas mayores.
- No cambiar los envases.
- No actuar de manera rápida.
- Provocar el vómito.
- Ingerir líquidos.

BOTIQUÍN

El botiquín debe ser una caja hermética, estar en una zona accesible y conocida, sólo se tendrá la medicación imprescindible.

Es muy importante revisarlo periódicamente.

El contenido básico de un botiquín de primeros auxilios es el siguiente:

- Desinfectantes y antisépticos.
- Gases estériles.
- Algodón.
- Venda.
- Esparadrapo.
- Apósitos adhesivos.
- Tijeras.
- Pinzas.
- Guantes desechables.

A modo de recomendación, el contenido mínimo básico de un **botiquín de empresa** sería.

- **Instrumental básico:** tijeras y pinzas
- **Material de curas:** apósitos estériles adhesivos, parches oculares, triángulos de vendaje provisional, triángulos de vendaje provisional, gasas estériles de distintos tamaños, celulosa, esparadrapo y vendas.
- **Material auxiliar:** guantes, manta termoaislante y mascarilla de reanimación cardiopulmonar.
- **Otros:** bolsa de hielo sintético, agua o solución salina al 0,9% en contenedores cerrados desechables.



Consideraciones generales

- Han de contener material de primeros auxilios y nada más.
- El contenido debe estar ordenado.
- Se ha de reponer periódicamente y verificar las fechas de caducidad.





LA PRL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	95
2.	GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES	99
	2.1. Género y perspectiva de género. ¿A qué nos estamos refiriendo?	100
	2.2. Riesgos Laborales	102
	2.3. Riesgos psicosociales laborales y perspectiva de género	104
	2.4. Plan de prevención y Plan de igualdad	107
	2.4.1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales ..	108
3.	CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS: LOS PLANES DE IGUALDAD ..	111
4.	BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	117
5.	DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	129
	LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA	132

INTRODUCCIÓN





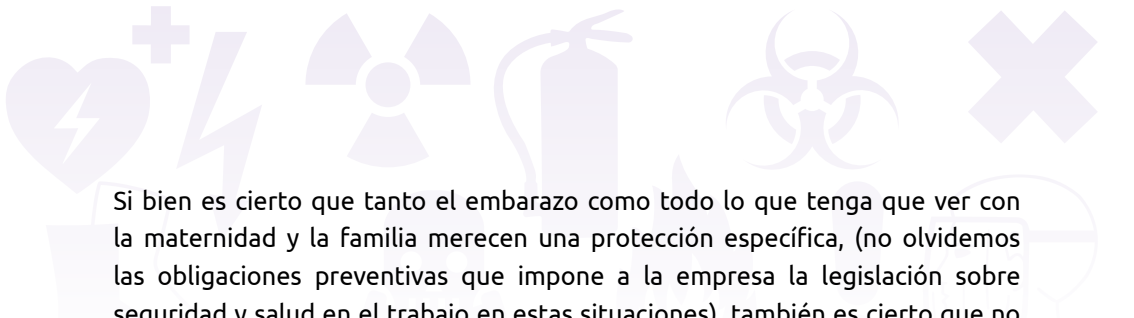
La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras es un reto permanente para la acción sindical. Son alarmantes los índices de siniestralidad que generan la “no prevención” de los riesgos tanto tradicionales como emergentes, que afectan a trabajadoras y a trabajadores, y además, que no afectan por igual a ambos.

Los constantes cambios técnicos y organizativos en el mundo laboral junto a cambios socioeconómicos, demográficos y políticos han dado lugar a la aparición de nuevos riesgos psicosociales que afectan negativamente a la salud física y psicológica de las personas trabajadoras. Tradicionalmente se han tenido en cuenta los riesgos laborales físicos, obviando factores de tipo psicosocial que también afectan a la salud de trabajadoras y trabajadores. Estos riesgos pueden afectar de manera diferente a cada persona, lo que debe tenerse en cuenta de cara a la prevención de riesgos laborales.

Debido al constante cambio en el mundo laboral están apareciendo nuevas formas de empleo, diferentes puestos de trabajo y versatilidad y cambio de funciones, por lo que la prevención debe ajustarse a esta realidad cambiante. Mención especial vamos a hacer a los riesgos psicosociales, existentes y emergentes.

Partimos de que existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a sus trabajos, condiciones laborales y salud laboral; por tanto, los riesgos a los que ambos están expuestos, y más concretamente los riesgos psicosociales, son diferentes. Es por ello que a la hora de identificar estos riesgos lo vamos a hacer *con una perspectiva de género*. Adoptar esta perspectiva redundará en la prevención y la protección de la salud laboral no solo de las mujeres sino de toda la plantilla.

Tradicionalmente las medidas de prevención de riesgos no han tenido una perspectiva de género. Se catalogaba a las mujeres como “grupo de riesgo”, por su condición biológica y las únicas medidas preventivas que se han aplicado en las empresas han ido orientadas única y exclusivamente a la prevención de riesgos centrados en el embarazo y la maternidad. Ni existe una política preventiva desagregada por sexos ni se han tenido en cuenta otros aspectos o condiciones laborales que afectan mayoritariamente a la salud de las mujeres. Ni siquiera los equipos de protección individual están pensados en la fisonomía de la mujer, sino que en su mayoría están pensados en el cuerpo del hombre.



Si bien es cierto que tanto el embarazo como todo lo que tenga que ver con la maternidad y la familia merecen una protección específica, (no olvidemos las obligaciones preventivas que impone a la empresa la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo en estas situaciones), también es cierto que no debemos desatender el resto de condiciones laborales y del entorno laboral, ni de los factores ligados a elementos externos al trabajo pero que al interactuar con ellos pueden provocar riesgos en la salud de las trabajadoras.

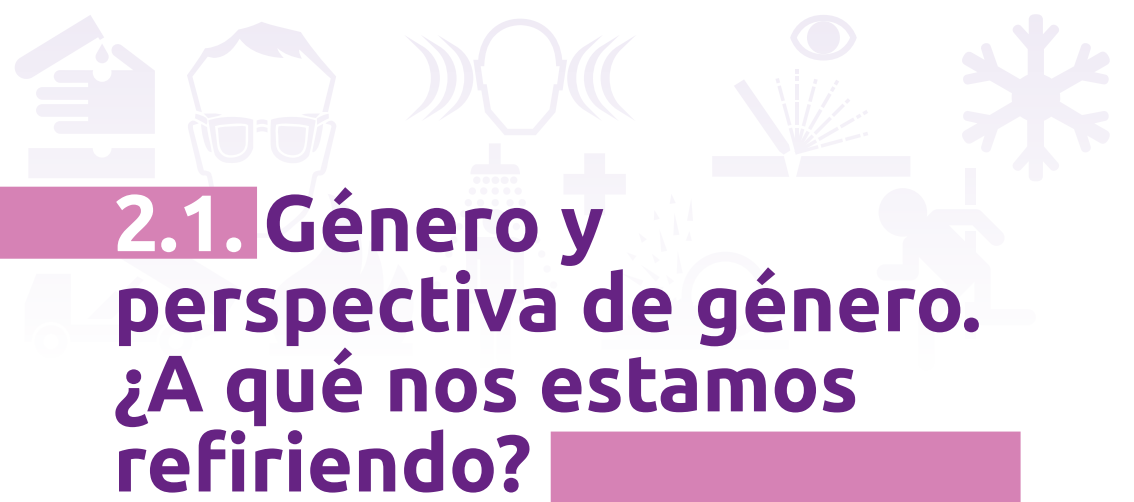
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, y hace especial mención a la protección de la salud, “Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente”.

En esta guía nos vamos a centrar en la especial atención que merecen los riesgos psicosociales que sufren las mujeres relacionados con la organización del trabajo tales como el estrés, la violencia en el trabajo, o el acoso, que también viene recogido en la LOIEMH y que además que estos riesgos se dan con mayor frecuencia en sectores muy feminizados como sanidad, servicios, educación, ...

Por ello, hay que incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales (ámbito donde más se ven afectadas las mujeres), desde la evaluación de riesgos hasta la implantación de las medidas preventivas, dotando así de mejores condiciones de salud y seguridad a las mujeres en el trabajo. Para evitar y/o paliar los efectos a la exposición de los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo, contamos con dos herramientas básicas: por un lado, los planes de prevención de riesgos y por otro, los planes de igualdad.

Esta publicación se realiza para que delegadas y delegados de prevención, comités de seguridad y salud, población trabajadora en general, y todas las personas que tienen un papel destacado en la Prevención de Riesgos Laborales tengan en cuenta las actuales propuestas preventivas que hay para la identificación y evaluación de los riesgos que afectan individualmente a la mujer trabajadora.





2.1. Género y perspectiva de género.

¿A qué nos estamos refiriendo?

Los riesgos psicosociales emergentes que afectan más a las mujeres que a los hombres, pueden estar relacionados con salarios más bajos (brecha salarial), menor participación en la toma de decisiones y en los puestos de dirección (segregación vertical), doble presencia tanto en lo familiar como en lo laboral, temor a la pérdida del empleo (por razones de maternidad y familiares), más precariedad laboral, la jornada a tiempo parcial suele ser con frecuencia la fórmula más frecuente (mayor parcialidad), más dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo; todo ello contribuye a la aparición de dichos riesgos.

Por otro lado, no la tasa de actividad femenina es más baja, sino que el desempleo afecta más a las mujeres, (tanto el acceso al primer empleo como en el desempleo de larga duración), sin olvidar que son las mujeres las que sufren más acoso laboral y sexual en el trabajo. En términos de prevención el diseño de los puestos de trabajo está mayoritariamente masculinizado. Es evidente que

hay que atajar esta situación, y que hay que hacer efectivos tanto el principio de igualdad como el de salud laboral, recogidos en la LOIEMH.

La necesidad de aplicar la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales se debe a la evidencia creciente de que dichos riesgos y las patologías causadas por estos, afectan de manera desigual a hombres y a mujeres.

El primer paso que debemos dar para aplicar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género es evitar la realización del análisis de los riesgos a nivel de “puesto de trabajo” o de “categoría profesional”, ya que esa simplificación impide descubrir segregaciones horizontales encubiertas que pueden sesgar la posterior comparación de efectos en la salud entre hombres y mujeres. Y es que, bajo la misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres realizan distintas actividades o presentan grandes diferencias en la dedicación a las tareas que pueden ser determinantes en su nivel de exposición a los riesgos y por lo tanto en los daños que sufrirán las trabajadoras y los trabajadores respectivamente por su exposición.

Todo esto redunda en que a menudo existe una división tradicional de tareas en función del género, por ello, es especialmente importante reflejar en la *Evaluación de Riesgos* el análisis pormenorizado de la actividad real de trabajo, comprobando si los hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.



¡RECUERDA!

- ▶ En general, el tratamiento de la salud sigue sin tener perspectiva de género en los Convenios Colectivos. Todos los convenios contienen un capítulo referido a la salud laboral, pero son escasos los que tratan este tema atendiendo a la perspectiva de género.
- ▶ Las únicas ocasiones en las que la salud laboral se percibe atendiendo al sexo de la trabajadora son las relacionadas con la situación de embarazo o de lactancia.



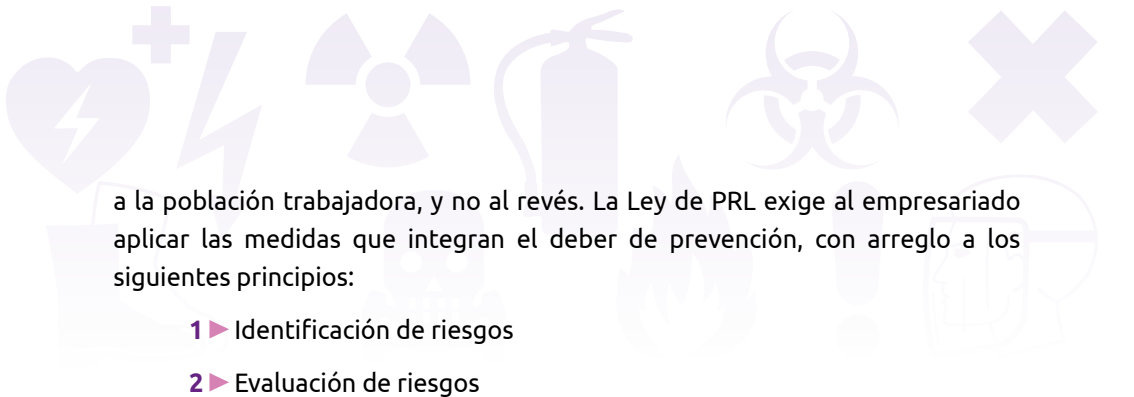
2.2. Riesgos Laborales

La expresión riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir algún daño relacionado con el trabajo, que puede manifestarse como enfermedad profesional, patología o lesión. Cada actividad laboral puede conllevar un tipo de riesgo distinto por lo que deben estar evaluados y contemplados en el plan de prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) para evitar o minimizar su gravedad. Es obvio que no todas las personas trabajadoras desarrollan sus profesiones en las mismas condiciones.

La Ley de Prevención de Riesgos define como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Nos referimos a todo tipo de agentes (físicos, químicos y biológicos que estén presentes en el trabajo) y a las características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en los riesgos a que estén expuestas las personas trabajadoras. Los principales riesgos laborales pueden agruparse en:

- ▶ Riesgos ligados a las condiciones de seguridad
- ▶ Riesgos del medioambiente, físicos o químicos.
- ▶ Riesgos ergonómicos.
- ▶ Riesgos psicosociales: estrés, síndrome de estar quemado en el trabajo, acoso y violencia.

El enfoque neutral de los géneros respecto a la evaluación de riesgos y su prevención puede conllevar otro riesgo más, como es el que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas o incluso ignoradas. Por tanto, es necesario incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos, e integrarlos en la prevención de riesgos laborales. En la EVALUACIÓN DE RIESGOS SENSIBLE A LOS GÉNEROS se tendrán en cuenta, sus diferencias y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberían estar diseñados para adaptarse



a la población trabajadora, y no al revés. La Ley de PRL exige al empresariado aplicar las medidas que integran el deber de prevención, con arreglo a los siguientes principios:

- 1 ► Identificación de riesgos
- 2 ► Evaluación de riesgos
- 3 ► Puesta en práctica de soluciones
- 4 ► Supervisión
- 5 ► Análisis

Dado que existen diferencias de género en una variedad de aspectos más amplios y relativos a las circunstancias laborales como: el acoso sexual, la discriminación, la participación en la toma de decisiones en el trabajo, y los conflictos entre el trabajo y la vida privada, es necesario un enfoque de todas las interacciones a la prevención de riesgos, e identificar los peligros y riesgos laborales que son más frecuentes entre las mujeres trabajadoras.

PUNTOS CLAVE

- Mantener el compromiso positivo y serio de los temas de género.
- Examinar la verdadera situación de trabajo.
- Conseguir que participen todos los trabajadores y trabajadoras, en todos los niveles.
- No hacerse ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quién se encuentra en situación de riesgo.

Una vez llegado a este punto del estudio, consideramos necesario resaltar el concepto de los riesgos psicosociales emergentes: “se trata de cualquier riesgo psicosocial que venga causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambio sociales u organizativos”; tratando de ver cómo afectan éstos a las trabajadoras y a los trabajadores, analizando los mismos desde una perspectiva de género.



¡RECUERDA!

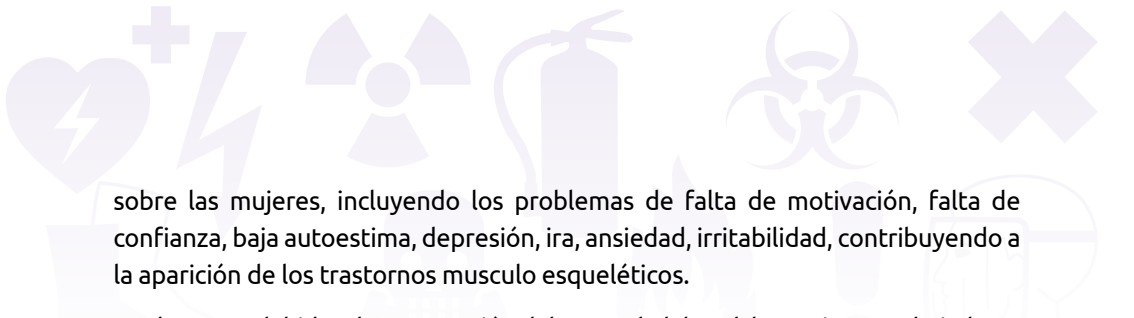
- ▶ Las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo repercuten sobre las diferencias en la salud laboral entre hombres y mujeres.
- ▶ La investigación y toda intervención deben tener en cuenta los verdaderos trabajos que ejercen unos y otras y las diferencias en la exposición y condiciones de trabajo.

2.3. Riesgos sicosociales laborales y perspectiva de género

La división del trabajo está mediatizada por el género y esto conlleva una segregación del mercado laboral, ocupando las mujeres principalmente aquellos trabajos dirigidos al cuidado personal, sector sanitario, así como educativo, en los que hay una mayor incidencia de los riesgos psicosociales.

Las mujeres que trabajan de cara al público, están más expuestas a los riesgos psicosociales. Estas trabajadoras experimenten altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying.

El riesgo de experimentar tanto amenaza como violencia perpetrada es mayor en el sector de la salud, administración pública y defensa, pero se está incrementando en otras profesiones. La violencia y el acoso en el trabajo tiene efectos inmediatos



sobre las mujeres, incluyendo los problemas de falta de motivación, falta de confianza, baja autoestima, depresión, ira, ansiedad, irritabilidad, contribuyendo a la aparición de los trastornos musculoesqueléticos.

Por lo tanto, debido a la segregación del mercado laboral, las mujeres trabajadoras se pueden ver afectadas en mayor medida que los hombres por los siguientes riesgos psicosociales:

- ▶ **Acoso sexual:** “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
- ▶ **Acoso por razón de sexo:** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
- ▶ **Discriminación por razón de sexo:** por ejemplo, en la promoción a puestos de responsabilidad, brecha salarial, etc.
- ▶ **Dificultades en la conciliación de la vida personal y laboral:** Las mujeres trabajadoras solicitan en mayor proporción que los hombres, reducciones de jornada para el cuidado de familiares dependientes, así como excedencias del puesto de trabajo.
- ▶ **Doble presencia,** es decir, las horas dedicadas tanto al empleo formal como al informal, que incluye las tareas domésticas, el cuidado de familiares, ya sean ascendientes o descendientes y la educación de los hijos. Las mujeres acumulan más horas de trabajo (remunerado + no remunerado) que los hombres.
- ▶ **Mayor precariedad** que los hombres en las condiciones laborales, por ejemplo, problemas de estabilidad laboral asociadas al embarazo, sueldos más bajos para el mismo empleo, menor representación en los puestos de decisión etc.



Para conocer en qué grado afectan los riesgos psicosociales tanto a trabajadoras como a trabajadores, en la empresa debe llevarse a cabo la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, así como la planificación de la actividad preventiva en función de las conclusiones extraídas de la evaluación.

Tras las conclusiones de la evaluación de riesgos hay que planificar la actividad preventiva, aplicando las medidas preventivas correspondientes para eliminar o reducir los riesgos psicosociales, estas medidas deberán ser consultadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.



¡RECUERDA!

- ▶ Normalmente, las medidas preventivas suelen ir encaminadas a conseguir mejoras organizativas, que de forma general afecten a toda la empresa o departamento afectado. En los casos de acoso laboral, las soluciones pueden ser de aplicación general al departamento afectado en caso de percibirse un mal clima laboral generalizado o dirigirse específicamente al caso concreto de acoso en cuestión.
- ▶ Se recomienda que estas medidas preventivas, así como los factores de riesgo a evaluar, se incluyan a través de la negociación colectiva, pudiéndose desarrollar igualmente protocolos contra la violencia laboral debiéndose incluir todos los tipos de acoso laboral (acoso moral, discriminatorio, sexual y/o por razón de sexo), o contra el estrés laboral.

2.4. Plan de prevención y Plan de igualdad

La actividad preventiva de una empresa debe estar integrada en su gestión y esto se lleva a cabo a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde deben incluirse también los riesgos psicosociales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, siempre que se tengan en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.



2.4.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

El Plan de Prevención debe contener los siguientes elementos:

- ▶ **La estructura organizativa de la empresa.**

- ▶ Identificación de las **funciones y responsabilidades** de cada una de las personas trabajadoras.

- ▶ **Las prácticas y procedimientos** organizativos que existan dentro de la empresa.

- ▶ **Los procesos y recursos** necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de PRL, que podrán ser llevados a cabo mediante fases programadas, a través de la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.

Tras la evaluación, se llevará a cabo la intervención, cuyo objetivo será evitar los riesgos, o minimizarlos, en caso de que sean inevitables. La intervención ha de realizarse a todos los niveles y el diseño de las estrategias deberá tener en cuenta tanto a las personas trabajadoras como a la organización. *(En el artículo 15 de la LPRL están recogidos los principios de acción preventiva para aplicar las medidas concretas).*





LOS PLANES DE IGUALDAD



Entre los objetivos prioritarios de la Ley de Igualdad se encuentra la inclusión, por parte de las empresas, de medidas que potencien la igualdad de oportunidades para evitar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión, y que siguen detectándose en el ámbito laboral, persiguiendo la supresión de estas. Por tanto, debe suponer un principio básico en la política de recursos humanos.

El Plan de Igualdad es una herramienta de trabajo que repercutirá positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, y, por lo tanto, en la prevención de los riesgos laborales, dando respuesta a las necesidades reales detectadas por las personas trabajadoras, a través de la implantación de una serie de medidas correctoras. Favorecerá la comunicación interna al implicar a toda la plantilla en el proceso y puesta en marcha, así como a aumentar la productividad gracias una mejor gestión del tiempo y los recursos humanos.

La puesta en marcha de un **Plan de Igualdad** requiere de un recorrido que se articula en torno a distintas **fases**:



Los **objetivos prioritarios** son:

- ▶ Cambiar actitudes que dificultan o impiden la integración de las mujeres en el trabajo en condiciones de igualdad con los hombres.
- ▶ Promover la integración de las trabajadoras, sobre todo en puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- ▶ Presencia de ambos sexos en todas las **categorías profesionales**, así como en todos los **niveles jerárquicos**.
- ▶ Crear condiciones de igualdad en las que las mujeres puedan demostrar sus capacidades y habilidades potenciales.
- ▶ Favorecer medidas de conciliación y corresponsabilidad, para adaptar el trabajo a las necesidades de mujeres y hombres de forma que puedan conciliar su vida familiar, personal y laboral.
- ▶ Mejorar las condiciones en materia de salud y prevención de riesgos laborales.





Con carácter previo al Plan de Igualdad, se elaborará un **diagnóstico** de situación (FASE 3) negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias, y que nos va a permitir identificar y estimar las desigualdades, dificultades y obstáculos que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:



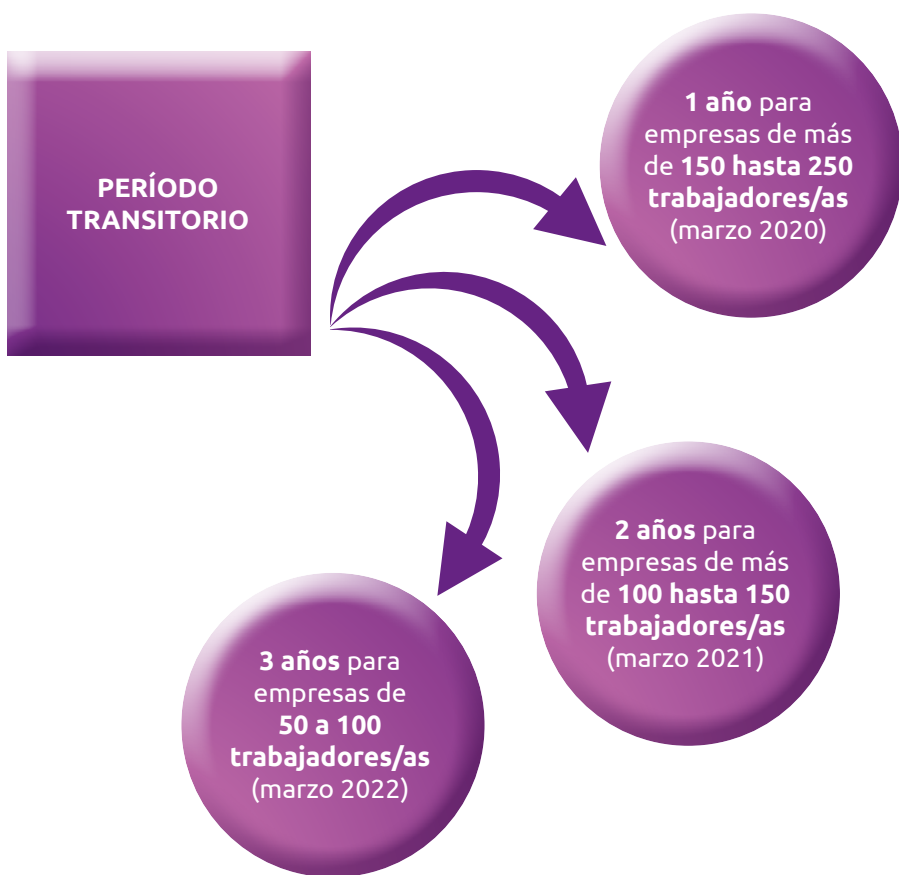


La **elaboración del diagnóstico** se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborarlo.

Para la consecución de los objetivos, los Planes de Igualdad deben contemplar una serie de **contenidos dirigidos a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en concreto fijarán, de acuerdo con el Real Decreto 901//2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- ▶ Partes que lo acuerdan.
- ▶ Ámbito personal, territorial y temporal de la empresa.
- ▶ Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- ▶ Resultados de la auditoría retributiva, en base a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Objetivos cualitativos y cuantitativos a alcanzar.
- ▶ Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de las mismas.
- ▶ Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios.
- ▶ Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- ▶ Sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- ▶ Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.
- ▶ Procedimiento de modificación para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir durante el desarrollo del plan de igualdad.

En cuanto a la **obligación de negociar planes de igualdad**, tenemos que tener en cuenta que existe un **período transitorio de 3 años a contar desde el 7 de marzo de 2019** (Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación):



4



BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO





Con el concepto de buena práctica en el ámbito laboral nos referimos a aquellas actuaciones concretas que persiguen una mejora en el desarrollo de una empresa y que, facilita que los recursos humanos progresen, es decir, mejorar las condiciones de trabajo, generar un mejor ambiente y consolidar los derechos fundamentales en un contexto de desarrollo económico para la empresa y las personas trabajadoras.

Una buena práctica debe ser evaluada para que posteriormente sea difundida, valorando que ha sido efectiva para mejorar realmente las condiciones de trabajo o, para reducir los riesgos en la misma, y que son aptas para servir de ejemplo a otras empresas.

ELEMENTOS CLAVE PARA LA EVALUACIÓN DE UNA BUENA PRÁCTICA:

ÁREA: administración del trabajo.

Indicadores: Dotación de recursos humanos y administrativos.

Ejemplo de buena práctica empresarial: Creación de un grupo de trabajo formado por representantes de la dirección y de los trabajadores y las trabajadoras para aplicar de forma conjunta un programa de prevención de riesgos psicosociales, que es evaluado de forma periódica.

ÁREA: negociación colectiva.

Indicadores: Acuerdos colectivos, creación de mecanismos de solución de conflictos, introducción de criterios de flexibilidad acordados, mejora de la productividad, avance en la igualdad real.

Ejemplo de buena práctica empresarial: Acción positiva para la contratación de la mujer: acceso al puesto de trabajo en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado.

Una **BUENA PRÁCTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** se puede definir como aquella actuación que posibilita una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas e instituciones, y en cualquier área, incluyendo con esta perspectiva el **Modelo de Equidad de Género** que centra su atención en las siguientes áreas:

- 1 Compromiso organizacional
- 2 Reclutamiento y selección de personal
- 3 Participación
- 4 Promoción y desarrollo profesional
- 5 Formación y capacitación
- 6 Retribución
- 7 Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- 8 Prevención
- 9 Acoso laboral
- 10 Acoso sexual y acoso por razón de género. Violencia de género
- 11 Comunicación
- 12 Imagen externa
- 13 Negociación colectiva
- 14 Lenguaje con perspectiva de género

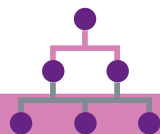


A continuación, describimos una serie de actuaciones concretas que son objeto de mejora en la mayoría de las empresas. Estas actuaciones son denominadas **ACCIONES POSITIVAS**, el Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa (1998) las define como:

*Las “**estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales**”.*

Además, son medidas “*que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso*” (artículo 11 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL



El compromiso organizacional se inicia con un cambio de perspectiva por parte de la empresa, que debe estar alineado con sus valores y apoyado por la dirección, donde lo realmente importante es el talento de todas las personas y su desempeño profesional.

Este compromiso debe formalizarse, asignando a la persona o equipo responsable de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las actuaciones concretas recogidas en el mismo.

Actuaciones:

- ▶ Participar de una red de empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades.
- ▶ Establecer un compromiso con terceros (proveedores, empresas subcontratadas, etc.) de manera que se asegure que estos no realicen prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades.

2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Este proceso tiene por objeto encontrar a la persona que mejor se adapte al puesto. Se debe garantizar que las personas encargadas tengan formación en perspectiva de género.



Actuaciones:

- ▶ Elaborar una declaración de principios fundamentada en la no discriminación y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo.
- ▶ Hacer explícito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- ▶ Adecuar el contenido de la entrevista a todo tipo de género y garantizar que las pruebas de acceso a los puestos estén libres de sesgos de género, por ejemplo, sobrevalorar habilidades y características culturalmente atribuidas a un sexo.
- ▶ Fomentar la contratación de hombres en puestos de trabajo feminizados y la contratación de mujeres en puestos masculinizados.

3. PARTICIPACIÓN



El objetivo es asegurar que existe una proporción equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles organizacionales.

Actuaciones:

- ▶ Establecer como objetivo la presencia de mujeres en todos los procesos (reclutamiento, selección, formación y promoción).
- ▶ Contratar a favor de las mujeres en igualdad de capacidades y méritos, hasta lograr la equidad.



4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

A través de la promoción se puede avanzar en la escala profesional, para lo que debe existir transparencia en el proceso, objetividad en los criterios y valoración del mérito.

Actuaciones:

- ▶ Desarrollar actuaciones que fomenten la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- ▶ Objetivar los criterios de ascenso en el convenio o acuerdo colectivo entre empresa y personas trabajadoras.
- ▶ Considerar en la evaluación del desempeño la calidad del trabajo en vez de la cantidad de tiempo empleado o la mera presencialidad.
- ▶ Evitar la existencia de sesgos de género al aplicar los criterios objetivos de promoción. Asegurarse de que no existan desigualdades en dichos criterios.

5. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



La formación continua debe dotar a las personas trabajadoras de nuevas competencias que les permitan adaptarse a los cambios laborales, y debe tener en cuenta las necesidades de toda la plantilla. Esto es especialmente importante en el caso de las mujeres que son las que en mayor proporción pasan períodos fuera del mercado laboral o reducen su jornada para dedicarse al cuidado de otras personas.

Actuaciones:

- ▶ Realizar formación en igualdad de género para toda la plantilla y especialmente para los puestos de mando y responsables de igualdad.
- ▶ Hacer uso de opciones formativas en línea, semipresenciales o posibilitar la compensación de horas de formación fuera de la jornada laboral como horas de trabajo efectivo.

- ▶ Posibilitar la actualización profesional de mujeres que vayan a reincorporarse a sus puestos tras un período de ausencia por cuidado de menores o personas dependientes.
- ▶ Incluir formación específica para el sexo menos representado, como por ejemplo la formación de liderazgo femenino.

6. RETRIBUCIÓN



Con la publicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se resalta la importancia del **trabajo de igual valor**, es decir,

que a igual trabajo se perciba igual salario, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. Significa que la remuneración debe ser la misma, no solamente cuando un trabajo sea igual a otro, sino, además, cuando se trate de trabajos diferentes en los que “la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”, supongan un valor idéntico.

Actuaciones:

- ▶ Revisar los criterios para la clasificación de los trabajos de igual valor.
- ▶ Elaborar informes salariales desagregados por sexos.
- ▶ Revisar los criterios que conforman la estructura salarial (salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales), interviniendo en la eliminación de posibles brechas salariales.

La BRECHA SALARIAL implica que las mujeres tienen un salario inferior por hora, que suman menos horas de trabajo remunerado y que participan en menor medida en el empleo. Combatir esta brecha evitará los sesgos de género (OIT, 2009).



7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.



Las medidas de conciliación siguen siendo solicitadas mayoritariamente por las mujeres, lo que repercute negativamente en sus posibilidades de promoción y el desarrollo de su carrera profesional. Así queda reflejado en un estudio de 2016, presentado por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), donde se afirma que la conciliación es “cosa de mujeres” y sirve “para cuidar de los hijos”, ya que el 98% de los recursos se plantean por este asunto, lo que “es motivo de preocupación en cuanto al avance de la corresponsabilidad en la conciliación”.

Actuaciones:

- ▶ Adaptar las jornadas de trabajo: la distribución de horas semanales, elección de turnos por parte de las personas trabajadoras, turnos de trabajo coincidentes con horarios escolares.
- ▶ Contar de manera permanente con un espacio físico en la empresa, o compartido por varias empresas con ubicación cercana para la atención profesional de menores (guarderías, ludotecas) y personas dependientes (centros de día).
- ▶ Evaluar las necesidades de conciliación de toda la plantilla teniendo en cuenta la información de las personas trabajadoras.
- ▶ Dirigir las medidas a toda la plantilla, fomentando el uso de estas por parte de los hombres.
- ▶ Garantizar la cobertura de puestos, funciones o tareas vacantes por la solicitud de permisos, bajas, reducciones de jornada, etc.
- ▶ Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación en la empresa y realizar la difusión a toda la plantilla.

8. PREVENCIÓN

Es importante tener en cuenta la perspectiva de género en la prevención y atender a las características diferenciales de mujeres y hombres, por ejemplo, las cuestiones reproductivas.



Actuaciones:

- ▶ Atender a las diferencias que existen en los riesgos laborales para hombres y para mujeres, revisando los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad en clave de género.
- ▶ En caso de embarazo, considerar los desplazamientos como riesgos, desarrollar actuaciones preventivas para evitar riesgos por embarazo, maternidad y lactancia; establecer protocolos de sustitución en puestos no compatibles con estas circunstancias.
- ▶ Tener en cuenta las características anatómicas diferentes de mujeres y hombres en la ergonomía del puesto de trabajo.
- ▶ Evitar estereotipos en los uniformes de trabajo.

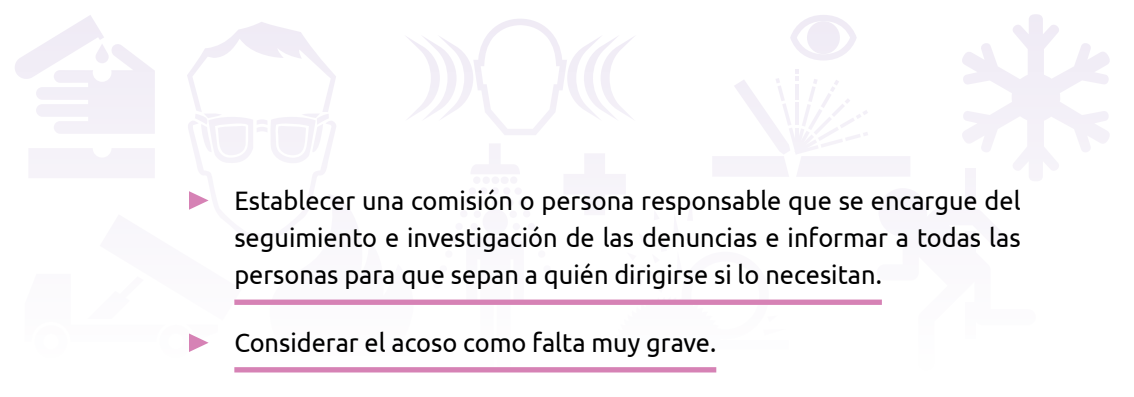
9. ACOSO LABORAL



Consiste en un continuado maltrato verbal y moral que recibe cualquier persona trabajadora por parte de otra u otras personas trabajadoras con el objetivo de desestabilizar psicológicamente a la víctima de manera que afecte a su desempeño, desarrollo e imagen profesional, y finalmente que esta abandone la organización.

Actuaciones:

- ▶ Ofrecer información y formar a toda la plantilla sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

- 
- ▶ Establecer una comisión o persona responsable que se encargue del seguimiento e investigación de las denuncias e informar a todas las personas para que sepan a quién dirigirse si lo necesitan.
 - ▶ Considerar el acoso como falta muy grave.

10. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. VIOLENCIA DE GÉNERO



La distinción fundamental entre estos dos tipos de acoso, que también pueden darse en el ámbito laboral, se basa en que en el acoso sexual el comportamiento del perpetrador tiene una implicación sexual, mientras que el acoso por razón de sexo no la tiene.

Actuaciones:

- ▶ Procurar procedimientos de prevención del acoso sexual o por razón de sexo como códigos de buenas prácticas, campañas informativas, acciones de sensibilización y formación.
- ▶ Desarrollar un protocolo de actuación es estos casos. Debe garantizarse la confidencialidad y prohibir cualquier represalia a las personas que intervengan en el proceso.
- ▶ Dotar de competencias a la comisión de igualdad para llevar a cabo el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo (prevención, intervención y sanciones).
- ▶ Ampliar los derechos laborales legalmente establecidos para víctimas de violencia de género.

11. COMUNICACIÓN

Es esencial para hacer visible el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras, e informar así, a toda la plantilla de los valores de la organización, así como para fomentar el compromiso con dichos valores y cultura empresarial.



Actuaciones:

- ▶ Establecer políticas de comunicación no sexista, en las que se incluya una revisión, desde la perspectiva de género, del material impreso, publicidad, servicios, etc.
- ▶ Establecer canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos; por ejemplo, la creación de un buzón de sugerencias, una sección en el boletín informativo o en el tablón de anuncios.

12. IMAGEN EXTERNA

La organización también proyecta una imagen al exterior, la cual debe estar acorde a sus valores y cultura empresarial.



Actuaciones:

- ▶ Participar en foros donde se intercambian experiencias en materia de igualdad de oportunidades.
- ▶ Conseguir distintivos de reconocimientos en igualdad de oportunidades como el de "Igualdad en la Empresa", "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades", reconocimiento de buenas prácticas, etc.

13. NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Constituye una herramienta para la lucha contra la discriminación. Las medidas de igualdad de oportunidades deben ser pactadas y estar reguladas en la negociación colectiva.

Actuaciones:

- ▶ Mejorar la estabilidad en los contratos: favorecer a las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, de la propia empresa para acceder a los puestos de trabajo a tiempo completo (las mujeres son las que en mayor proporción tienen contratos a tiempo parcial).
- ▶ Conceder permisos por asistencia a cursos de preparación al parto, tanto a las mujeres como a los hombres.
- ▶ Permiso por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un menor o persona dependiente a cargo.

14. LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



El lenguaje sexista es la utilización discriminatoria que se hace del lenguaje por razón de sexo. Con su uso crea y perpetúa determinados estereotipos, es necesario que el lenguaje sea inclusivo y con perspectiva de género.

Actuaciones:

- ▶ Incluir la perspectiva de género en la descripción y designación de puestos de trabajo.
- ▶ Utilizar un lenguaje no sexista en la elaboración de todos los documentos e imagen de la empresa, tanto internos como externos.
- ▶ Desarrollar estrategias de publicidad y venta no sexistas.
- ▶ Realizar acciones de sensibilización para toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje e imagen no sexista.

LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



1

Las desigualdades de género en el entorno laboral llevan a que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, lo que crea la necesidad de **incorporar la perspectiva de género** en la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud para **ser efectiva y real**.

2

Las mujeres trabajadoras tienen mejor estado de salud que las que no trabajan. Aun así, los **efectos de la doble jornada y las peores condiciones laborales** a las que están sometidas **hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación**.

3

Las desigualdades de género también **condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres**, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida de los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.

4

Para mejorar la **detección y la identificación de enfermedades laborales** hay que **introducir la perspectiva de género de manera transversal** e impulsar estudios e investigaciones específicas.

5

Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestos muchas mujeres se ven agravados por el **diseño inadecuado de los puestos de trabajo**. Para reducir dicha exposición **hay que adaptar el puesto de trabajo a cada personal y realizar una correcta organización de las tareas**.



6

Una **adecuada organización del tiempo en el trabajo**, que haga **compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad**, contribuye a **reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo**.

7

Las **medidas preventivas tienen que dirigirse** a reducir la exposición a **todo tipo de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos**, no centrándose exclusivamente en los accidentes de trabajo.

8

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad**, son dos **herramientas necesarias para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral**, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la **buena gestión de la prevención**.

9

El **compromiso con la igualdad de oportunidades** es una **estrategia básica para garantizar el derecho el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras**, siempre que se tengan en cuenta las necesidades de prevención de riegos laborales de mujeres y hombres.

10

Cuando la **prevención de riesgos laborales es efectiva**, tanto para las mujeres como para los hombres, **la calidad del trabajo mejora** y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**



**LEGISLACIÓN
Y BIBLIOGRAFÍA**



Legislación

- ▶ Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007 (LOIEMH).
- ▶ REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▶ Real Decreto 901//2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- ▶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Bibliografía

- ▶ Cuadernillo Informativo de PRL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL COLECTIVO DE MUJER TRABAJADORA, Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid 2016.
- ▶ Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid 2018.
- ▶ La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid 2019.
- ▶ GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, Salud Laboral UGT Castilla-La Mancha 2019.





ANEXOS

ANEXO 1:	Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas.....	137
ANEXO 2:	Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas.....	149
ANEXO 3:	Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor	163
ANEXO 4:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales	173
ANEXO 5:	Reglamento de los Servicios de Prevención ..	211

El presente manual recoge dos protocolos específicos de actuación dirigidos a la prevención de los riesgos laborales derivados de la exposición a condiciones térmicas extremas: trabajos en ambientes de altas temperaturas y trabajos en ambientes de bajas temperaturas. Ambos factores ambientales pueden generar efectos adversos sobre la salud de las personas trabajadoras, por lo que requieren una planificación preventiva adecuada y la aplicación de medidas técnicas, organizativas y formativas específicas.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, la exposición a altas temperaturas reviste una especial relevancia debido a las características climáticas de la región y a la elevada incidencia de actividades laborales desarrolladas al aire libre o en entornos con elevada carga térmica. Estas circunstancias incrementan el riesgo de estrés térmico, golpes de calor y otras patologías relacionadas, haciendo imprescindible la implantación de protocolos claros y eficaces.

Desde el Gabinete de Salud Laboral de UGTExtremadura, se pone de manifiesto la necesidad de integrar estos protocolos en los sistemas de gestión preventiva de las empresas, garantizando su correcta aplicación y seguimiento, con el objetivo de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y reducir la siniestralidad asociada a la exposición térmica.

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas



MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA TRABAJOS EN EXTERIOR DURANTE OLAS DE CALOR Y PERÍODOS DE ALTAS TEMPERATURAS

Partes firmantes

Enunciar las partes firmantes del protocolo

Ámbito de aplicación

El Protocolo de actuación será de aplicación en determinados lugares o puestos de trabajo (especificar centro de trabajo, zona, puesto de trabajo, etc.), donde se registran temperaturas muy elevadas.

Para lugares de trabajo cerrados debe cumplirse lo dispuesto en el 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.

Según el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo en los trabajos al aire libre y en aquellos lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados, se deberán tomar las medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los fenómenos meteorológicos adversos.

Para aquellos casos en los que no se pueda garantizar la debida protección de la persona trabajadora, se prohíbe el desarrollo de determinadas tareas durante las horas del día en las que se den fenómenos meteorológicos adversos. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas

El protocolo se mantiene activo a lo largo de todo el año y se revisará anualmente, previamente al inicio del periodo estival, para ajustarlo a la evolución de las condiciones climáticas, salvo que se produzca una situación de urgencia no contemplada, que se revisará inmediatamente.

Efectos sobre la salud de la exposición a altas temperaturas

El cuerpo humano tiene una temperatura media de 37°C, ésta temperatura apenas varía gracias a los mecanismos de termorregulación, como la sudoración y la vasodilatación periférica. Cuando la temperatura del cuerpo supera los 38°C se pueden producir daños a la salud, como deshidratación, y a partir de los 40,5°C, la muerte.¹

Es preciso tener en cuenta que ciertas enfermedades crónicas, tratamientos médicos, la edad, o el estado biológico, pueden descompensar los mecanismos de termorregulación. Las mujeres embarazadas también se consideran especialmente sensibles al calor.

Por otro lado, las características del trabajo también pueden afectar, en concreto la fatiga y el esfuerzo físico, la duración de la exposición a las altas temperaturas, las condiciones de trabajo o la organización de la actividad.

La exposición a temperaturas excesivas puede provocar agotamiento, síncope por calor, calambres, deshidratación, insolación, golpe de calor o alteraciones cutáneas.

En nuestro país, cada verano se producen muertes en accidente laboral causados por el calor, por lo que es importante tomar medidas para evitar este tipo de accidentes.

Según el *"Protocolo para el trabajo en épocas de altas temperaturas"* de INVASSAT²: *"se debe considerar que el riesgo es elevado cuando las temperaturas superan los 30° C, a la sombra. El riesgo se acrecienta cuando se supera el 70% de humedad. Asimismo, cuando las temperaturas nocturnas están por encima de los 25° C."*

1 UGT "Ficha de prevención nº 13 Estrés térmico por calor", disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/FichasPRL%20%28%29%2013.pdf

2 Disponible en: <https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2018/07/Recomendaciones-TRABAJO-altas-temperaturas.pdf> p.3

Alertas meteorológicas

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) emite avisos para los fenómenos meteorológicos adversos entre los que se encuentran las temperaturas máximas y las olas de calor. Los avisos se clasifican en niveles según el posible alcance de determinados umbrales. La empresa seguirá de cerca las alertas emitidas, así como de las temperaturas que se van a alcanzar en las distintas zonas de trabajo.

Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles de alerta son los siguientes³:



Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta. Recomendación: Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.



Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales). Recomendación: Tomar precauciones y mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.



Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Recomendación: Tomar medidas preventivas y actuar según las indicaciones de las autoridades. Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viajar salvo que sea estrictamente necesario.

En la siguiente tabla elaborada por AEMET⁴ se recoge la sensación térmica por calor y el riesgo de sufrir patologías asociadas a la exposición a altas temperaturas. Esta información será tenida en cuenta a la hora de organizar el trabajo y establecer medidas preventivas.

³ Disponible en: <https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos/ayuda/>

⁴ Disponible en: <https://www.aemet.es/es/conocermas/montana/detalles/sensaciontermica>.

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)

		TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (C)																		
		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
HUMEDAD RELATIVA (%)	45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57	61	64	
	50	27	28	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	58	62			
	55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	55	59	62				
	60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63					
	65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63						
	70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	63							
	75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	58	62								
	80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61									
	85	30	33	36	39	43	47	51	55	60	65									
	90	31	34	37	41	45	49	54	58	64										
	95	31	35	38	42	47	51	57	62											
	100	32	36	40	44	49	54	60												

Precaución	27 a 32	Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
Precaución extrema	33 a 40	Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro	41 a 53	Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro extremo	54 a más	Golpe de calor, insolación inminente.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 C.

Cuando la temperatura es menor que 32 C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 C, la aumenta.

Organización del trabajo

En función de temperatura, la empresa deberá adoptar una serie de medidas preventivas y cambios organizacionales para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

A continuación, se recoge una serie de medidas de deberán aplicarse en función de la temperatura a la que se desempeñan los trabajos:

PRECAUCIÓN de 27°C a 32°C:

 Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 10 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.

 Evitar el trabajo en solitario.

- Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.
- Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente.
- La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora.
- Instalar carpas portátiles o sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.
- Rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.

PRECAUCIÓN EXTREMA de 33°C a 40°C:

- Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 10 minutos cada hora, o permitir que las trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.
- Evitar el trabajo en solitario.
- Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.
- Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente y suero fisiológico.
- La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora.
- Instalar carpas portátiles o sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.
- Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.
- Limitar el trabajo físico y proporcionar ayudas para disminuir el esfuerzo físico.
- Solo se utilizarán vehículos con aire acondicionado.
- Organización del trabajo: adecuar horarios para evitar las horas de mayor calor, las tareas de mayor esfuerzo se realizarán en las horas de menor calor, establecer rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.



Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas

PELIGRO de 41°C a 53 °C:

- Reducción del tiempo de trabajo y de la duración de exposición a altas temperaturas durante la jornada.
- Solo se trabajará en turno de mañana y durante las horas de menor temperatura para lo que se adaptaran los horarios de entrada y salida, evitando las horas de mayor calor.
- Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 15 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.
- Evitar el trabajo en solitario.
- Solo se utilizarán vehículos con aire acondicionado.
- Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.
- Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente y suero fisiológico.
- La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora.
- Instalar carpas portátiles o sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.
- Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.
- Acordar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la temperatura a la que se suspende la actividad laboral, así como el tiempo máximo de exposición a altas temperaturas.



Recordatorio

Como se recoge al inicio de este protocolo, en los casos en los que la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, emita un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resulta obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Por lo tanto, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en los que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

Vigilancia de la salud y personas trabajadoras especialmente sensibles a la exposición a altas temperaturas

La empresa garantizará la vigilancia de la salud específica para las personas trabajadoras expuestas a altas temperaturas.

El servicio médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales evaluará la presencia de personal trabajador especialmente sensible a la exposición a altas temperaturas y emitirá un informe que incluya las medidas de prevención, adaptación y protección. La empresa atenderá las necesidades que detalle el Servicio Médico del Servicio de Prevención de forma inmediata para evitar accidentes laborales.

Entre las personas especialmente sensibles a la exposición a altas temperaturas se encuentran aquellas con problemas cardiovasculares, respiratorios, diabéticas, obesas, mayores de 55 años y embarazadas.



Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas

Información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo a altas temperaturas

La empresa informará y formará a las personas trabajadoras que vayan a estar expuestas a altas temperaturas previamente al inicio de los trabajos.

Remitirá la información a las personas trabajadoras periódicamente durante el periodo estival y la formación se repetirá anualmente.

Es importante que las personas trabajadoras conozcan los síntomas que puede provocar el trabajo a altas temperaturas para que puedan reaccionar rápidamente en caso de daños a la salud.

Entre la información a las personas trabajadoras se incluirán las siguientes **recomendaciones**:

-  Beber mucha agua antes, durante y después de la jornada laboral.
-  Dieta equilibrada y rica en sales minerales, evitar comer mucha cantidad de comida.
-  No beber alcohol ya que aumenta la pérdida de agua y facilita la deshidratación.
-  Usar ropa ligera.
-  Cubrirse la cabeza durante los trabajos al sol, usar protección solar y gafas de sol.
-  Si es posible intentar trabajar en zonas de sombra.
-  Prestar atención a los cambios en el estado de salud individual y a los de los compañeros.
-  Informar a la empresa de los problemas en el abastecimiento de agua o si la ropa de trabajo fuera inadecuada.
-  Realizar pausas frecuentes a lo largo de toda la jornada laboral para reposarse.
-  Adaptar el ritmo de trabajo a la tolerancia al calor.
-  En caso de encontrarse mal, avisar inmediatamente para recibir atención médica. No debe continuar trabajando, ni conducir.

También se facilitará información acerca de **cómo identificar un golpe de calor y nociones básicas en primeros auxilios**⁵:

El golpe de calor consiste en el efecto más grave que puede experimentar el cuerpo cuando se ve expuesto a situaciones de calor intenso. Con la exposición al calor, el cuerpo aumenta su temperatura de forma incontrolada y causa lesiones en los tejidos. Además, provoca fallos en el sistema nervioso central y en el mecanismo normal de regulación de la temperatura por lo que la temperatura corporal aumenta todavía más hasta alcanzar incluso más de 40°C. Al principio aumenta la sudoración, pero si la temperatura aumenta, la piel se seca y se calienta de forma que con la deshidratación cesa la sudoración, aparecen convulsiones, aumenta el ritmo cardíaco y respiratorio y aparecen alteraciones de la conciencia.

Síntomas del golpe de calor:

-  Fatiga, sed intensa y falta de sudoración
-  Piel seca y caliente
-  Vértigos y mareos
-  Palidez
-  Confusión mental
-  Náuseas y vómitos
-  Palpitaciones
-  Dificultad respiratoria
-  Calambres musculares
-  Convulsiones

Primeros auxilios en caso de golpe de calor:

1. Colocar a la persona en lugar fresco y aireado.
2. Aplicar compresas de agua fría en la frente y muñecas de la víctima.

⁵ Díptico "Golpe de Calor" UGT 2019. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/ugt_diptico_golpe_de_calor_definitivo.pdf

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas

3. Abanicar a la víctima para refrescar el cuerpo.
4. No controlar las convulsiones, es un mecanismo de defensa para eliminar el calor y hacerlo puede provocar daños musculares.
5. Elevar la cabeza de la víctima sobre material blando para que no sufra golpes en caso de convulsiones.

Igualmente se incluirá información sobre los **derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones de la empresa**:

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Deben ser informadas de los riesgos laborales de forma previa al trabajo con temperaturas extremas por altas temperaturas.
- Es importante que se informe a las personas trabajadoras sobre los síntomas que provoca el trabajar con exposición a altas temperaturas para que puedan identificarlos y puedan reaccionar de forma adecuada antes de que el daño sea grande o incluso irreversible.
- En el caso de trabajos al aire libre la cabeza debe estar protegida de la exposición al sol y también es necesaria la ingesta frecuente de agua.



PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL FRENTE AL ESTRÉS TÉRMICO

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Evaluar el riesgo de exposición a temperaturas extremas y a estrés térmico y aplicar medidas preventivas.
- Formar e informar a las personas trabajadoras acerca de los riesgos de trabajar a temperaturas extremas y/o bajo estrés térmico.
- Organizar el trabajo de manera que se evite o reduzca el esfuerzo físico durante las horas centrales del día donde el calor es mayor.
- Planificar las tareas de forma que existan periodos de descanso frecuentes a lo largo de la jornada.
- Facilitar cremas protectoras, gafas de sol, ropa de trabajo ligera, en los trabajos al aire libre.
- Instalar sombras y facilitar agua potable en trabajos al aire libre.
- En los locales de trabajo cerrados donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares la temperatura estará comprendida entre 17 y 27 °C. En verano, la temperatura óptima se situaría entre los 23 °C y los 26 °C.
- La temperatura de los locales cerrados donde se realicen trabajos ligeros, estará comprendida entre 14 y 25 °C. La temperatura óptima para verano estaría entre los 21 °C y 25 °C.
- En verano, puede ser necesario aumentar la humedad al aire en los espacios cerrados hasta alcanzar una humedad relativa de entre el 30% y el 70%.





Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas



MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA TRABAJOS EN EXTERIOR DURANTE PERÍODOS DE BAJAS TEMPERATURAS

Partes firmantes

Enunciar las partes firmantes del protocolo

Ámbito de aplicación

El Protocolo de actuación será de aplicación en determinados lugares o puestos de trabajo(especificarcentro detrabajo,zona,puesto detrabajo,etc.),don-deseregistran bajas temperaturas.

Según el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo en los trabajos al aire libre y en aquellos lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados, se deberán tomar las medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los fenómenos meteorológicos adversos.

Para aquellos casos en los que no se pueda garantizar la debida protección de la persona trabajadora, se prohíbe el desarrollo de determinadas tareas durante las horas del día en las que se den fenómenos meteorológicos adversos. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

El protocolo se mantiene activo a lo largo de todo el año y se revisará anualmente, previamente al inicio del periodo invernal, para ajustarlo a la evolución de las condiciones climáticas, salvo que se produzca situación de urgencia no contemplada, que se revisará inmediatamente.



Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas

Efectos sobre la salud de la exposición a bajas temperaturas

El estrés térmico por frío es aquel que se produce como consecuencia de una exposición laboral a ambientes de trabajo a bajas temperaturas. Dicha exposición puede producir síntomas desde leves incomodidades, como el enfriamiento, hasta problemas más graves como podría ser la hipotermia fisiológica, además aumenta el riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos.

A partir de temperaturas inferiores a los 15°C puede comenzar la sensación de discomfort térmico, y por debajo de los 5°C se debe considerar que el riesgo es inmediato.

Efectos del frío:

-  Malestar y sensación de dolor
-  Disminución de la destreza manual, mental y capacidad física para el trabajo
-  Aumento problemas respiratorios
-  Problemas cardiovasculares, hipotermia o lesiones por congelación
-  Caídas y resbalones por placas de hielo y nieve
-  Mayor riesgo de accidentes laborales de tráfico

HIPOTERMIA: La hipotermia se produce cuando la temperatura corporal interna es menor de 35°C.

Síntomas de hipotermia:

-  Temblores y tiritonas
-  Movimientos torpes y falta de coordinación incluso para realizar tareas simples.
-  Confusión, dificultad de concentración y en el habla, así como alteración de la memoria
-  Dolor en músculos o articulaciones
-  Rigidez o calambres
-  Congelaciones locales
-  Pérdida del conocimiento

Alertas meteorológicas

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) emite avisos para los fenómenos meteorológicos adversos. Los avisos se clasifican en niveles según el posible alcance determinado sumbrales. La empresa seguirá de cerca las alertas emitidas, así como de las temperaturas que se van a alcanzar en las distintas zonas de trabajo.

Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles de alerta son los siguientes¹:



Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta. Recomendación: Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.



Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales). Recomendación: Tomar precauciones y mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.



Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Recomendación: Tomar medidas preventivas y actuar según las indicaciones de las autoridades. Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viajar salvo que sea estrictamente necesario.

Comunicación de los avisos a las personas trabajadoras

(ESPECIFICAR EL RESPONSABLE EMPRESARIAL DE COMUNICAR LOS AVISOS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS) comunicará a las personas trabajadoras aquellos avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la Agencia Estatal

¹ Disponible en: <https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos/ayuda/>

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas

de Meteorología (o en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las Comunidades Autónomas que cuenten con dicho servicio), y que afecte a la actividad empresarial y a su plantilla, así como las pautas de actuación correspondientes para garantizar la seguridad, la salud y la vida, además de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

Igualmente se comunicarán los avisos amarillos en el caso de sospechar que pudieran llegar a provocar daños a la seguridad y salud de la plantilla y las formas seguras de trabajo.

Los canales a través de los que se va a realizar la comunicación son (ESPECIFICAR CANALES EN FUNCIÓN DE LA EMPRESA: POR EJEMPLO: VÍA EMAIL, MENSAJE, INTRANET, LLAMADA TELEFÓNICA, ETC.).

Teletrabajo

Según lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, si hubiera imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, se recurrirá al teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible, y si el estado de las redes de comunicación lo permiten, cumpliendo la empresa con las obligaciones recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Imposibilidad de recurrir al teletrabajo

Según lo regulado en el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, para aquellos puestos de trabajo en los que no sea posible recurrir a la modalidad de teletrabajo para la prestación del servicio, se estará a lo dispuesto en la g) al artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, lo que supone la existencia de un permiso remunerado de hasta 4 días.

Riesgo grave e inminente

Si la persona trabajadora considera que está o puede estar expuesta a un riesgo grave e inminente durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo o no acudir al mismo. Deberá informar de la situación de riesgo de manera inmediata a la empresa (INCLUIR FORMA DE CONTACTO), a su superior jerárquico (INCLUIR FORMA DE CONTACTO) y a la representación de las personas trabajadoras (INCLUIR FORMA DE CONTACTO).

Evaluación de riesgos

La empresa evaluará el riesgo de estrés térmico por frío para los trabajos al aire libre y adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar accidentes laborales. Para la realización de la evaluación de riesgos se deberá tener en consideración las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Se dará cumplimiento a lo establecido por el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, respecto a las condiciones laborales y climáticas.

Medidas preventivas específicas en relación a los niveles de alerta

El Servicio de Prevención será el encargado de establecer las medidas preventivas en función del nivel de alerta para cada fenómeno meteorológico adverso o catástrofe en este caso por frío, teniendo en consideración las características de las personas trabajadoras, prestando atención a aquellas especialmente sensibles a determinados riesgos, menores de edad y mujeres embarazadas.

A continuación, se recoge una relación no exhaustiva de medidas preventivas para evitar daños a la salud por exposición a frío:

-  La empresa facilitará ropa y calzado adecuado al frío, nieve y hielo en cantidad suficiente para poder cambiarla en caso de mojarse (ropa, guantes y calzado de protección).
-  El frío reduce la capacidad física por lo que debe adecuarse la actividad a la persona.

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas

- Organizar los trabajos según la previsión meteorológica evitando las horas más frías del día y teniendo en cuenta que el viento influye en la sensación térmica.
- Alternar las tareas.
- Evitar trabajos en solitario, se realizarán al menos por dos personas siendo recomendables los trabajos en grupo.
- Se facilitarán herramientas y equipos que puedan ser utilizados con guantes o mitones.
- Se instalarán zonas de descanso con calefacción, zona de secado de ropa, y lugares para cambiarse de ropa y almacenar ropa de cambio.
- Se facilitará el acceso a bebidas calientes.
- Realizar pausas para descansar en refugios térmicos que estén cubiertos y dispongan de calefacción.
- Se mantendrá el suelo en buen estado de conservación para evitar resbalones, tropezones y caídas.
- Facilitar ayudas mecánicas para evitar la fatiga física

En función del tipo de alerta se adoptarán las siguientes medidas preventivas (ADAPTAR A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EXISTENTES EN LA EMPRESA):

NIVEL AMARILLO

Continúan los trabajos con normalidad siguiendo todas las medidas preventivas que se derivan de la evaluación de riesgos laborales para cada puesto de trabajo.

(AÑADIR RESPONSABLE DE LA EMPRESA) permanecerá atento a un posible cambio del aviso amarillo a nivel naranja para comunicarlo a la plantilla afectada.

Se facilitarán las medidas colectivas o los equipos de protección individual que fueran necesarios para el desempeño seguro de los trabajos.

Se facilitará ropa de trabajo adecuada para que se pueda realizar el trabajo de forma segura y sin riesgos añadidos debidos a la vestimenta, (ropa de abrigo, adaptada al trabajo, impermeable, calzado antideslizante...)

Si la persona trabajadora considera que durante el aviso amarillo está o puede estar expuesta a un riesgo grave e inminente durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Deberá informar de la situación de riesgo de manera inmediata a la empresa (INCLUIR FORMA DE CONTACTO), a su superior jerárquico (INCLUIR FORMA DE CONTACTO) y a la representación de las personas trabajadoras (INCLUIR FORMA DE CONTACTO).

NIVEL NARANJA

La empresa (INCLUIR RESPONSABLE EMPRESARIAL) decidirá la continuidad o suspensión de los trabajos en base a los avisos meteorológicos, criterios técnicos y las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones establecidas por las autoridades competentes. (Esto es especialmente relevante para trabajos al aire libre, trabajos en cubiertas, repartidores, etc...)

En caso de que se decida la continuidad de los trabajos se establecerán las medidas preventivas adecuadas a cada situación.

Algunos ejemplos:

-  Incluir medidas preventivas según trabajo, funciones y características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.
-  Es posible incluir la adaptación y/o reducción de horarios, cambios de actividades.
-  Planificación de ciertas tareas en momentos más favorables en los que no existan fenómenos meteorológicos adversos.
-  Limitar o prohibir el desarrollo de ciertas tareas durante los días u horas en los que se declare el nivel naranja.
-  Proporcionar ayudas o equipos mecánicos para disminuir el esfuerzo físico
-  Evitar trabajo en solitario en las tareas al aire libre.
-  Incluir pausas periódicas para la recuperación física.

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas

☞ Acceso a lugares de resguardo, zonas protegidas del viento, el agua y el frío. Posibilidad de cambio de ropa si está mojada.

☞ Acceso a agua, acceso a bebidas calientes.

Se facilitarán las medidas colectivas y los equipos de protección individual que fueran necesarios para el desempeño seguro de los trabajos. Además, se valorará activar las medidas de flexibilidad y teletrabajo recogidas en el presente protocolo.

Se facilitará ropa de trabajo adecuada para que se pueda realizar el trabajo de forma segura y sin riesgos añadidos debidos a la vestimenta.

La empresa (INCLUIR RESPONSABLE EMPRESARIAL) comunicará a todas las personas trabajadoras a las que pudiera afectar el aviso naranja emitido por AEMET (o en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio), debido a su puesto de trabajo (trabajos al aire libre) o localización del centro de trabajo en el que prestan servicio (por ejemplo un centro de trabajo situado en una zona de riesgo por nieve o hielo). La empresa informará igualmente sobre las formas seguras de trabajo para evitar accidentes laborales.

La empresa informará a través de (INCLUIR CANALES DE COMUNICACIÓN EN LOS QUE SE ASEGURE QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO EL MENSAJE).

La empresa informará a las contratadas, empresas subcontratadas y personas autónomas sobre las instrucciones adecuadas respecto de los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencias.

(AÑADIR LA PERSONA RESPONSABLE DE LA EMPRESA) permanecerá atenta a un posible cambio del aviso naranja a nivel rojo para comunicarlo a la plantilla afectada.

Si la persona trabajadora considera que durante el aviso naranja está o puede estar expuesta a un riesgo grave e inminente durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Deberá informar de la situación de riesgo de manera inmediata a la empresa (INCLUIR FORMA DE CONTACTO), a su superior jerárquico (INCLUIR FORMA DE CONTACTO) y a la representación de las personas trabajadoras (INCLUIR FORMA DE CONTACTO).

NIVEL ROJO

En los casos de aviso rojo se procede a lo siguiente:

- 🛑 Suspensión de actividades laborales al aire libre.
- 🛑 Teletrabajo para aquellos puestos en los que sea posible.
- 🛑 Se advertirá a las personas trabajadoras que eviten desplazamientos por carretera a través de zonas de riesgo por nieve o hielo al puesto de trabajo, pudiéndose desempeñar su trabajo a distancia. En ningún caso será penalizada la no asistencia al puesto de trabajo.
- 🛑 Para aquellos puestos de trabajo en los que no sea posible recurrir a la modalidad de teletrabajo para la prestación del servicio, se recurrirán a los 4 días de permiso retribuidos regulados en la g) al artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre
- 🛑 Por coordinación de actividades empresariales se informa a las contratas, empresas subcontratas y personas autónomas de la entidad de la paralización de la actividad laboral mientras dure la alerta.

La empresa (INCLUIR RESPONSABLE EMPRESARIAL) comunicará a todas las personas trabajadoras a las que pudiera afectar el aviso rojo emitido por AE-MET (o en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio), debido a su puesto de trabajo (trabajos al aire libre) o localización del centro de trabajo en el que prestan servicio.

La empresa informará a través de (INCLUIR CANALES DE COMUNICACIÓN EN LOS QUE SE ASEGURE QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO EL MENSAJE).

Recordatorio: Si la persona trabajadora considera que durante el aviso rojo está o puede estar expuesta a un riesgo grave e inminente durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo o no acudir al mismo. Deberá informar de la situación de riesgo de manera inmediata a la empresa (INCLUIR FORMA DE CONTACTO), a su superior jerárquico (INCLUIR FORMA DE CONTACTO) y a la representación de las personas trabajadoras (INCLUIR FORMA DE CONTACTO).

Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas

Ropa de trabajo

La empresa facilitará a las personas trabajadoras ropa de protección adecuada para trabajos a bajas temperaturas, deberá ser ergonómica y permitir el movimiento de la persona trabajadora y deberá cambiarse siempre que se encuentre húmeda.

La empresa entregará a las personas trabajadoras que se encuentren en zonas en las que se da la exposición a bajas temperaturas tres juegos de ropa de trabajo adaptada a dichas condiciones. Incluyendo abrigo, forropolar, guantes, gorro, cuello, pantalones y camisetas térmicas, calzado impermeable y antideslizante, etc. (adaptar a la situación de la empresa).

Vigilancia de la salud y personas trabajadoras especialmente sensibles a la exposición a bajas temperaturas

La empresa garantizará la vigilancia de la salud específica para las personas trabajadoras expuestas a bajas temperaturas.



El servicio médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales evaluará la presencia de personal trabajador especialmente sensible a la exposición a bajas temperaturas y emitirá un informe que incluya las medidas de prevención, adaptación y protección. La empresa atenderá las necesidades que detalle el Servicio Médico del Servicio de Prevención de forma inmediata para evitar accidentes laborales.

Entre las personas especialmente sensibles a la exposición a bajas temperaturas se encuentran aquellas con problemas cardiovasculares, respiratorios, neurológicos, dérmicos y diabéticos. También pueden verse más afectadas las personas que realizan grandes esfuerzos físicos, personas con problemas de alcohol o sustancias adictivas.

Información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo a bajas temperaturas

La empresa informará y formará a las personas trabajadoras que vayan a estar expuestas a bajas temperaturas previamente al inicio de los trabajos.

Remitirá la información a las personas trabajadoras periódicamente, especialmente durante el periodo invernal y la formación se repetirá anualmente.



Modelo de Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante periodos de bajas temperaturas

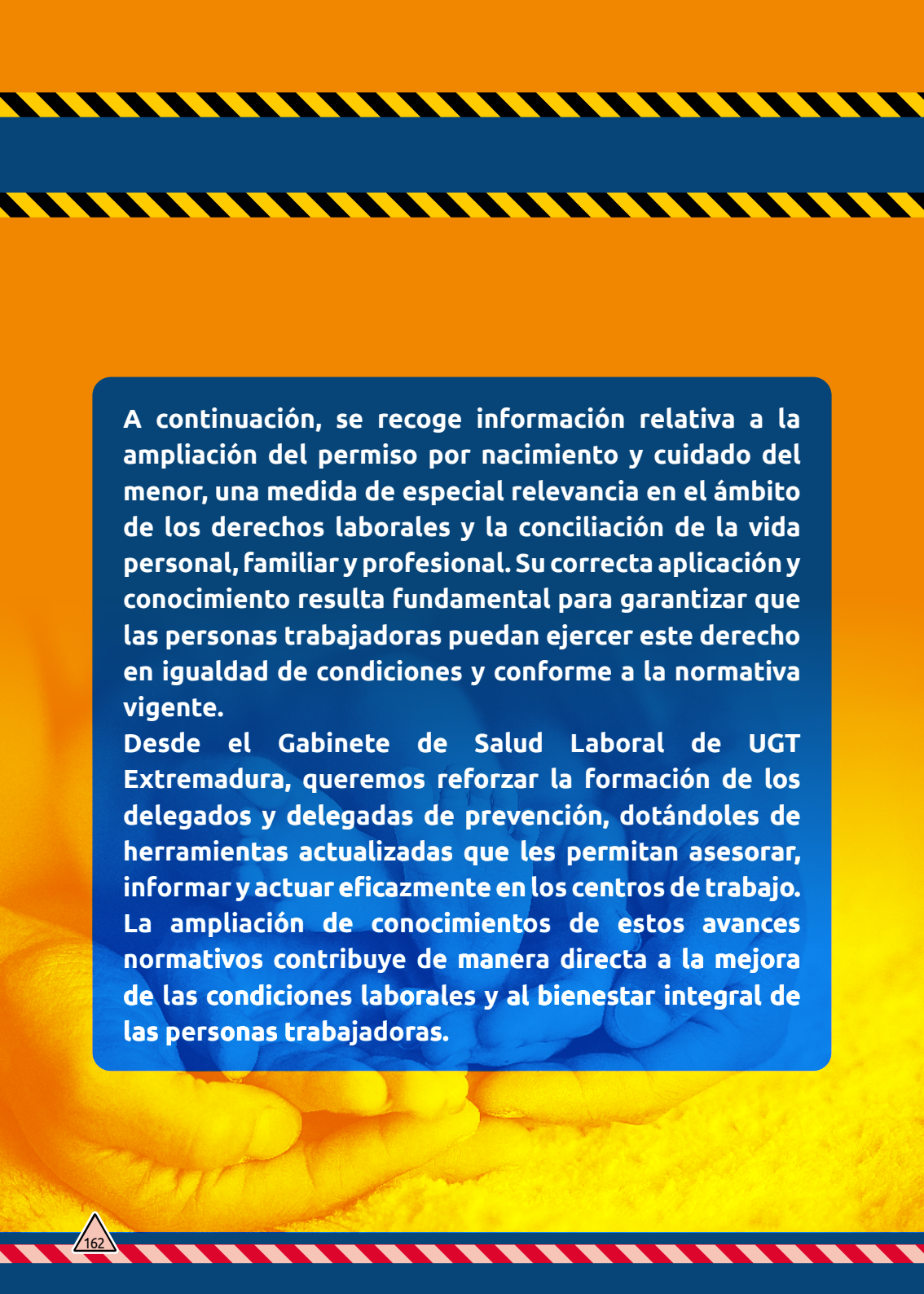
Es importante que las personas trabajadoras conozcan los síntomas que puede provocar el trabajo a bajas temperaturas para que puedan reaccionar rápidamente en caso de daños a la salud.

La empresa informará y formará a las personas trabajadoras incluyendo las siguientes **recomendaciones**:

-  Proteger las zonas del cuerpo más expuestas al frío: cabeza, manos y pies.
-  Utilizar ropa ligera, no ceñida y transpirable, que proteja del viento y la lluvia.
-  Usa varias capas de ropa.
-  Vestir calzado impermeable, antideslizante y cómodo.
-  Beber líquidos calientes y evitar el alcohol y la cafeína que aumentan la pérdida de calor corporal.
-  Consumir alimentos variados con contenido en grasas y azúcares (si no hay contraindicación médica), que aportan la energía para combatir el frío.
-  Prestar atención a los cambios en el estado de salud individual y a los de los compañeros.
-  Informar a la empresa si la ropa de trabajo fuera inadecuada.
-  Realizar pausas frecuentes a lo largo de toda la jornada laboral en lugares con calefacción para reponerse del efecto del frío.
-  Adaptar el ritmo de trabajo a la tolerancia al frío.
-  En caso de encontrarse mal, avisar inmediatamente para recibir atención médica. No debe continuar trabajando.
-  Consejos de conducción segura en caso de presencia de nieve o hielo.

También se facilitará información y formación acerca de los efectos del frío y los síntomas de la hipotermia y nociones básicas en primeros auxilios. Igualmente se incluirá información sobre los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones de la empresa.

Para prevenir accidentes in itinere o de tráfico, se realizarán cursos de conducción segura frente a fenómenos meteorológicos adversos.



A continuación, se recoge información relativa a la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor, una medida de especial relevancia en el ámbito de los derechos laborales y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Su correcta aplicación y conocimiento resulta fundamental para garantizar que las personas trabajadoras puedan ejercer este derecho en igualdad de condiciones y conforme a la normativa vigente.

Desde el Gabinete de Salud Laboral de UGT Extremadura, queremos reforzar la formación de los delegados y delegadas de prevención, dotándoles de herramientas actualizadas que les permitan asesorar, informar y actuar eficazmente en los centros de trabajo. La ampliación de conocimientos de estos avances normativos contribuye de manera directa a la mejora de las condiciones laborales y al bienestar integral de las personas trabajadoras.

ANEXO 3

Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor



AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio

Los permisos de paternidad y maternidad en España han experimentado una transformación significativa con la entrada en vigor de la última reforma en julio de 2025.

El Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, **impulsada por la necesidad de alinearse con la Directiva Europea 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y laboral**, no solo amplía la duración de los permisos retribuidos, sino que también introduce mejoras específicas para las familias monoparentales.

La reforma tiene como objetivo:

- 🔗 Reforzar el derecho a la conciliación familiar.
- 🔗 Avanzar en corresponsabilidad entre progenitores.
- 🔗 Brindar protección efectiva a las familias monomarentales y monoparentales.

Esta ampliación refuerza el vínculo familiar y consolida derechos más allá del mínimo europeo, de 14 semanas ininterrumpidas de permiso por maternidad (permiso de nacimiento para la madre) establecido en el artículo 8 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y 10 días laborables para el otro progenitor (contemplado en la Directiva de 2019 en el artículo 4, denominado permiso por paternidad).



Novedades en los permisos parentales

Debemos diferenciar entre familias biparentales y familias monoparentales o monomarentales (tal y como indica la nueva normativa).

Permiso para familias biparentales

El término familia biparental hace referencia a aquellas familias en las que el menor tiene dos progenitores con derecho legal al permiso de nacimiento y cuidado. Esto incluye tanto a parejas heterosexuales como a parejas del mismo sexo, siempre que ambos sean reconocidos legalmente como padres o madres del menor.

- 🕒 **Duración total:** pasa de 16 a 19 semanas retribuidas por progenitor.
- 💰 **Retribución:** al 100% de la base reguladora, a cargo de la Seguridad Social, como hasta ahora.
- 📅 **Distribución de semanas:**
 - 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del nacimiento o adopción.
 - 11 semanas a libre disposición para disfrutar dentro de los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
 - 2 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que este cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

Permiso para familias monoparentales y monomarentales

Se considera familia monoparental (o monomarental, cuando está encabezada por una mujer) aquella en la que el menor cuenta con un solo progenitor o progenitora legal, ya sea por decisión personal, fallecimiento, adopción en solitario, gestación subrogada en el extranjero, separación sin reconocimiento del otro progenitor, entre otros supuestos.

- Duración total: se duplica de 16 a 32 semanas.
- Retribución: al 100% de la base reguladora, a cargo de la Seguridad Social, como hasta ahora.
- Distribución de semanas:
 - 6 semanas obligatorias inmediatamente después del nacimiento o adopción.
 - 22 semanas de libre disposición durante los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.
 - 4 semanas adicionales para cuidados distribuidas hasta que el menor cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.



Aplicación temporal del permiso

Aunque la reforma fue aprobada en julio de 2025, su impacto no se limita a los nacimientos posteriores a esa fecha. El Real Decreto Ley de ampliación del permiso de maternidad y paternidad entra en vigor el 31 de julio de 2025, tras su publicación en el BOE.

La primera de las tres semanas nuevas (2 para monoparentales), no tendrá efectos retroactivos, por lo que solo podrán disfrutar de ella las familias cuyos hijos e hijas nazcan, o con resoluciones judiciales o administrativas para las situaciones de adopción o acogimiento, cuando entre en vigor la norma, es decir, desde el 31 de julio del 2025.



Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

No obstante, la regulación del artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monomarentalidad/monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 (fecha límite para la retribución de permisos de la Directiva 1158/2019).

La solicitud de estas semanas, el disfrute de las mismas, así como la prestación económica correspondiente, podrá realizarse a partir de enero de 2026 y no requiere de un nuevo reconocimiento del derecho.

¿Qué pasa con el permiso parental de 8 semanas?

Este permiso no es materia de este Real Decreto Ley, por lo que continúa sin modificaciones. Es decir, la persona trabajadora cuenta con un permiso no retribuido de hasta 8 semanas para cuidados de hijo/hija menor de 8 años.

PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO

8

SEMANAS

Art. 48 bis ET

- * HASTA LOS 8 AÑOS DEL MENOR *
- * CONTINUAS O DISCONTINUAS *
- * A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL *
- * NO RETRIBUIDAS *

Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio

UGT 



GUÍA DE PREGUNTAS

1. ¿Desde cuándo se aplica la ampliación del permiso de nacimiento y cuidado del menor?

La ampliación entra en vigor el 31 de julio de 2025. Si bien, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monomarentalidad/ monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 (fecha límite para la retribución de permisos de la Directiva 1158/2019).

2. ¿A partir de qué fecha se pueden solicitar las dos semanas adicionales?

Las semanas adicionales (para el cuidado hasta los 8 años) podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, según establece el Real Decreto Ley.

3. ¿Cuál es la duración total del permiso para cada progenitor en familias biparentales?

Cada progenitor dispone de 19 semanas retribuidas:

-  6 semanas obligatorias tras el nacimiento.
-  11 semanas de libre disposición durante el primer año.
-  2 semanas adicionales para cuidados, disfrutables hasta que el menor cumpla ocho años.



Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

4. ¿Cuánto dura el permiso en familias monoparentales o monomarentales?

Cada progenitor dispone de 32 semanas retribuidas:

- 6 semanas obligatorias.
- 22 semanas de libre disposición durante el primer año.
- 4 semanas adicionales para cuidados hasta los ocho años del menor.

5. ¿Es obligatorio disfrutar todas las semanas seguidas?

No. Las semanas de libre disposición (11 o 22, según el caso) pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

6. ¿Pueden transferirse semanas de permiso entre progenitores?

No. El permiso sigue siendo individual, intransferible y no acumulable entre progenitores.

7. ¿Qué ocurre si tu hijo nació antes del 2 de agosto de 2024?

En ese caso, no se aplica la ampliación. Seguirás teniendo derecho a las 16 semanas anteriores (por progenitor), salvo futuras modificaciones.





8. ¿Las semanas adicionales por cuidado del menor están remuneradas?

Sí, tanto las 2 semanas adicionales por progenitor (o 4 en familias monoparentales) como las semanas principales están retribuidas al 100 %, a cargo de la Seguridad Social.

9. ¿Puedo disfrutar del permiso a tiempo parcial o solo puede ser a jornada completa?

Sí, es posible disfrutar del permiso de forma parcial, siempre que exista acuerdo con la empresa. En ese caso, se alarga proporcionalmente la duración del permiso, manteniéndose la retribución según el porcentaje de jornada acordado.

10. ¿Qué ocurre si cambio de empresa durante el permiso? ¿Pierdo las semanas que me quedan?

No. El derecho al permiso es individual y está vinculado a la persona, no a la empresa. En caso de cambio de empleo, se puede seguir disfrutando del permiso restante, siempre que se cumplan los requisitos legales y se comunique adecuadamente a la nueva empresa y a la Seguridad Social.

11. ¿Tengo derecho a cotizar durante todo el permiso?

Sí. Durante todo el tiempo que se esté disfrutando del permiso retribuido, el trabajador o trabajadora sigue cotizando a la Seguridad Social como si estuviera en activo, lo que no afecta negativamente a futuras prestaciones o jubilación.

12. ¿Qué ocurre con el permiso parental de 8 semanas?

Este permiso no es materia de este Real Decreto Ley, por lo que continúa sin modificaciones. Es decir, la persona trabajadora cuenta con un permiso no retribuido de hasta 8 semanas para cuidados de hijo/hija menor de 8 años. Este permiso desde su aprobación en 2023 tiene el carácter de no remunerado.



Ley de Prevención de Riesgos Laborales



Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995
Referencia: BOE-A-1995-24292

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 29 de diciembre de 2014

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

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

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

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

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

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

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

2

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

3

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

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

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

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución. Con ello se

confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

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

4

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

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

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

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de

trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

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

7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus

actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 2. *Objeto y carácter de la norma.*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

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

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

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

Policía, seguridad y resguardo aduanero.

Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

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

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

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

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

Artículo 4. Definiciones.

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

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

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

4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

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

7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

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

CAPÍTULO II

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

Artículo 5. Objetivos de la política.

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

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

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

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

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

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

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

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

Artículo 6. Normas reglamentarias.

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

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

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

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

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

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

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

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

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

Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

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

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

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

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

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

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

Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

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

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

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

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

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

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

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

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

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

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

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

2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la

Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.*

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

Artículo 11. *Coordinación administrativa.*

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

Artículo 12. *Participación de empresarios y trabajadores.*

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13. *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones

Artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

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

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

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

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

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

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

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

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

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

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos

de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

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

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19. Formación de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 20. Medidas de emergencia.

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

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

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

Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

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

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

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22. Vigilancia de la salud.

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

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

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Documentación.

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

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

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

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

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

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

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

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a

sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

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

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

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

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

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

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

Artículo 26. Protección de la maternidad.

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los

Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

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

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

Artículo 27. Protección de los menores.

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

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

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

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

Artículo 28. *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.*

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

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

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

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

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

3. Los trabajadores a que se refiere el 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.

Artículo 29. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Servicios de prevención

Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales.

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

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

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

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

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

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

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

5. En las empresas de 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.

Artículo 31. Servicios de prevención.

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

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

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

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

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

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

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

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

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos,

deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- a) Tamaño de la empresa.
- b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que 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.

Artículo 32. Prohibición de participación en actividades mercantiles de prevención.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.

Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.

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

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

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

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

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

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

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

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores

Artículo 33. *Consulta de los trabajadores.*

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

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. *Derechos de participación y representación.*

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

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

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

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

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

a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura

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

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

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

Artículo 35. Delegados de Prevención.

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

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

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

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

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

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

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

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y

participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, 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 artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

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

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

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

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

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

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

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

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

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

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

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones

Artículo 42. *Responsabilidades y su compatibilidad.*

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. (Derogado)

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

Artículo 43. *Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o

deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

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

Artículo 44. Paralización de trabajos.

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45. Infracciones administrativas.

1. (Párrafo primero y segundo derogados)

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

2. (Derogado)

Artículos 46 a 52.

(Derogados).

Artículo 53. *Suspensión o cierre del centro de trabajo.*

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54. *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional primera. *Definiciones a efectos de Seguridad Social.*

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

Disposición adicional segunda. *Reordenación orgánica.*

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

Disposición adicional tercera. *Carácter básico.*

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.º de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.º de la Constitución:

- 2.
- 3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
- 4.
- 5, apartado 1.
- 12.
- 14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
- 15.
- 16.

- 17.
- 18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.
- 19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24, apartados 1, 2 y 3.
- 25.
- 26.
- 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
- 29.
- 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.
- 33.
- 34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.
- 35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.
- 36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.
- 37, apartados 2 y 4.
- 42, apartado 1.
- 45, apartado 1, párrafo tercero.
- Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.
- Disposición transitoria, apartado 3.º
- Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.
- b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.
- c) Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.
3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

Disposición adicional cuarta. *Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.*

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Disposición adicional quinta. *Fundación.*

1. Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por 100 del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

2. Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación, se podrán realizar aportaciones patrimoniales a la misma, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación mencionado en el apartado anterior, con la periodicidad y en la cuantía que se determinen reglamentariamente.

Disposición adicional sexta. *Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

Disposición adicional séptima. *Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Disposición adicional octava. *Planes de organización de actividades preventivas.*

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

Disposición adicional novena. *Establecimientos militares.*

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar

contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional novena bis. *Personal militar.*

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

Disposición adicional décima. *Sociedades cooperativas.*

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

Disposición adicional undécima. *Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.*

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

«f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»

Disposición adicional duodécima. *Participación institucional en las Comunidades Autónomas.*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

Disposición adicional decimotercera. *Fondo de Prevención y Rehabilitación.*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

Disposición adicional decimocuarta. *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.*

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
- c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

Disposición adicional decimoquinta. *Habilitación de funcionarios públicos.*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Disposición adicional decimosexta. *Acreditación de la formación.*

Las entidades públicas o privadas que pretendan desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de las previstas en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán acreditar su capacidad mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente sobre el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Disposición adicional decimoséptima. *Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.*

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.»

Disposición transitoria primera. *Aplicación de disposiciones más favorables.*

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición transitoria segunda.

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

b) El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.

c) El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera. *Actualización de sanciones.*

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

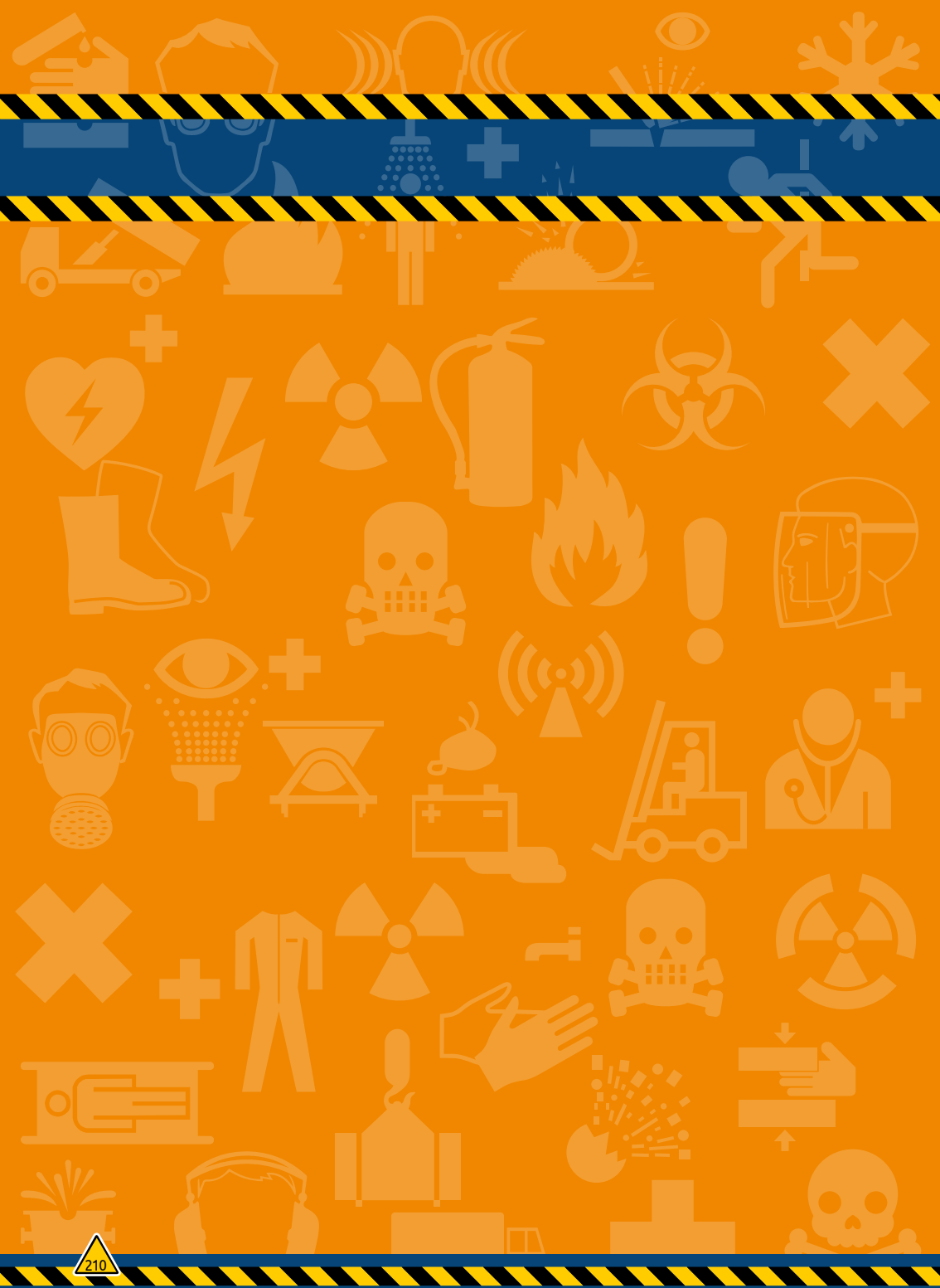
Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ



Reglamento de los Servicios de Prevención



Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 27, de 31 de enero de 1997
Referencia: BOE-A-1997-1853

TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 10 de octubre de 2015

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la Directiva 89/391/CEE.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al artículo 31 de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las

actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997.

DISPONGO:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Integración de la actividad preventiva en la empresa.*

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.

Artículo 2. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

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

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

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

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

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

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

CAPITULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

Sección 1.ª Evaluación de los riesgos

Artículo 3. Definición.

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

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

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

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

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b) El cambio en las condiciones de trabajo.

c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

Artículo 5. Procedimiento.

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a) Normas UNE.

b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c) Normas internacionales.

d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6. *Revisión.*

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7. *Documentación.*

En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

a) La identificación del puesto de trabajo.

b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.

d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

Sección 2.ª Planificación de la actividad preventiva

Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9. Contenido.

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

CAPÍTULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas

Artículo 10. Modalidades.

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; 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.

Artículo 12. Designación de trabajadores.

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
- b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados.

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14. Servicio de prevención propio.

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.
- c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas

progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos.

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores

deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos.

1. Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
- d) Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.

2. Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior.

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos.

1. Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

2. En todo caso, dichas entidades deberán:

- a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.
- b) Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

- c) Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el

desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas, en los términos que determinen las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

Artículo 19. *Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.*

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Las entidades asumirán directamente el desarrollo de aquellas funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que hubieran concertado y contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan:

a) Subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

b) Disponer mediante arrendamiento o negocio similar de instalaciones y medios materiales que estimen necesarios para prestar el servicio en condiciones y con un tiempo de respuesta adecuado, sin perjuicio de la obligación de contar con carácter permanente con los recursos instrumentales mínimos a que se refiere el artículo 18.

Artículo 20. *Concierto de la actividad preventiva.*

1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.

c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.

Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad

industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.

2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.

3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.

4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.

5.º Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.

d) La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.

e) La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

f) El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.

g) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.

h) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.

i) La duración del concierto.

j) Las condiciones económicas del concierto, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.

k) La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

l) Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.2.b), las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

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

Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.

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

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

Artículo 22. *Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención.*

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 22 bis. *Presencia de los recursos preventivos.*

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan

sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

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

1.º 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.

2.º Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3.º 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.

4.º 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 está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5.º Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

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

2. En el caso al que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los artículos 8 y 9 de este real decreto.

En el caso señalado en el párrafo c) del apartado anterior, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

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

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

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

Artículo 23. Solicitud de acreditación.

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, en la que se hagan constar los siguientes extremos:

- a) Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Descripción de la actividad preventiva a desarrollar.

c) Previsión del sector o sectores en los que pretende actuar, así como del número de empresas y volumen de trabajadores a los que irá dirigida y recursos materiales previstos al efecto.

d) Previsión de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, debidamente justificada, que deberá ser efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, y con indicación de su cualificación profesional y dedicación.

e) Identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación, tanto las que sean propiedad de la entidad como aquellas de las que pueda disponer por cualquier otro título.

f) Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

g) Los contratos o acuerdos a establecer, en su caso, con otras entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 24. Autoridad competente.

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la comunidad autónoma o de la Ciudad con Estatuto de Autonomía donde radiquen sus instalaciones principales. Esa misma autoridad laboral será competente para conocer, en su caso, de la revocación de la acreditación.

2. La acreditación otorgada será única y tendrá validez en todo el territorio español, conforme al procedimiento regulado a continuación.

Artículo 25. Procedimiento de acreditación.

1. Recibida la solicitud señalada en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el artículo 31.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, la autoridad laboral competente solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de la comunidad autónoma, o en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3. La autoridad laboral competente recabará informe preceptivo de todas las comunidades autónomas en las que la entidad haya identificado las instalaciones a las que se refiere el artículo 23.e). La autoridad sanitaria competente hará lo mismo respecto de las autoridades sanitarias de las comunidades autónomas en las que existan instalaciones sanitarias y en relación a la aprobación de los aspectos sanitarios.

El informe de las autoridades laborales afectadas versará sobre los medios materiales y humanos de la entidad solicitante.

4. Recibida la solicitud, las autoridades laborales requeridas recabarán, a su vez, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de sus órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como cuantos otros informes considere necesarios.

5. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará y notificará la resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente para resolver, acreditando a la entidad o denegando la solicitud formulada. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el apartado 3.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada por silencio administrativo, de conformidad con el artículo 31.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

6. Procederá dictar resolución estimatoria por parte de la autoridad laboral competente cuando se compruebe el cumplimiento de todos los extremos señalados en el artículo 23.

La resolución estimatoria se inscribirá en el Registro al que se refiere el artículo 28.

7. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26. Mantenimiento de los requisitos de funcionamiento.

1. Las entidades especializadas deberán mantener, en todo momento, los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención establecidos en este real decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

A fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación, las entidades especializadas deberán comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación que pudiera afectar a dichos requisitos de funcionamiento a través de los correspondientes registros en un plazo máximo de diez días.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de los requisitos exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de los requisitos a que se refiere el apartado anterior, podrá suspender y, en su caso, revocar la acreditación otorgada conforme al procedimiento que se establece en el artículo 27.

4. Asimismo, la acreditación podrá ser revocada por la autoridad laboral competente, como consecuencia de sanción por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En este caso, el procedimiento de revocación se iniciará sólo en virtud de la resolución administrativa firme que aprecie la existencia de infracción grave o muy grave.

Artículo 27. Revocación de la acreditación.

1. La autoridad laboral competente iniciará el expediente de revocación de la acreditación mediante acuerdo, que se notificará a la entidad afectada y que contendrá los hechos comprobados y las irregularidades detectadas o bien el testimonio de la resolución sancionadora firme por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con artículo 40.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Las comprobaciones previas al inicio del expediente sobre el mantenimiento de los requisitos de funcionamiento exigibles al servicio de prevención ajeno podrán iniciarse de oficio por las autoridades laborales o sanitarias o en virtud de los informes emitidos por los órganos especializados de participación y representación de los trabajadores en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Si la autoridad que lleve a cabo las comprobaciones fuera distinta a la autoridad laboral que acreditó al servicio de prevención ajeno, remitirá a ésta informe- propuesta con la exposición de los hechos comprobados y las irregularidades detectadas.

4. En su caso, la autoridad laboral competente podrá recabar los informes que estime oportunos de las autoridades laborales y sanitarias correspondientes a los diversos ámbitos de actuación territorial de la entidad especializada, que habrán de ser evacuados en el plazo de quince días.

5. Tras las comprobaciones iniciales y los informes previstos, la autoridad laboral competente notificará a la entidad especializada el acuerdo a que se refiere el apartado 1 y abrirá un plazo de quince días para las alegaciones de la entidad.

6. Si con posterioridad a la fase de alegaciones se incorporaran nuevas actuaciones al expediente, se dará nuevamente audiencia a la entidad especializada para que formule

nuevas alegaciones, con vista a lo actuado, por plazo de diez días, a cuyo término quedará visto el expediente para resolución.

7. La resolución se notificará en el plazo máximo de seis meses desde la fecha del acuerdo de iniciación del expediente de revocación conforme al apartado 1 y declarará una de las siguientes opciones:

- a) El mantenimiento de la acreditación.
- b) La suspensión de la acreditación cuando el expediente se haya iniciado por la circunstancia señalada en el apartado 3 del artículo anterior.
- c) La revocación definitiva de la acreditación cuando el expediente se deba a la concurrencia de la causa prevista en el apartado 4 del artículo anterior.

En el caso del párrafo b), la resolución habrá de fijar el plazo en el que la entidad debe reunir las condiciones y requisitos para reiniciar su actividad y la advertencia expresa de que, en caso contrario, la acreditación quedará definitivamente revocada. Si la entidad especializada notificara el cumplimiento de las citadas condiciones o requisitos dentro del plazo fijado en la resolución, la autoridad laboral competente, previas las comprobaciones oportunas, dictará nueva resolución en el plazo máximo de tres meses levantando la suspensión acordada o revocando definitivamente la acreditación.

8. La resolución se notificará a la entidad especializada, al resto de autoridades laborales y sanitarias que hayan intervenido y al Registro establecido en el artículo 28 donde se anotará, en su caso, la revocación o suspensión de la acreditación mediante el correspondiente asiento.

9. Si no hubiese recaído resolución transcurridos seis meses desde la fecha del acuerdo que inicia el expediente de revocación conforme al apartado 1, sin cómputo de las interrupciones imputables a la entidad, se producirá la caducidad del expediente y se archivarán las actuaciones, de lo que se librará testimonio a solicitud del interesado.

10. Asimismo, si no se hubiese notificado resolución expresa transcurridos tres meses desde la fecha de la comunicación por la entidad especializada a la autoridad laboral del cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la resolución que suspendió la acreditación, se producirá la caducidad del procedimiento y la resolución en que se declare ordenará el archivo de las actuaciones con los efectos previstos en el artículo 92 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

11. Contra las resoluciones de la autoridad laboral cabrá la interposición de recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico correspondiente en los plazos señalados en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Artículo 28. Registro.

1. En los órganos competentes de las comunidades autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido acreditadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el capítulo V.

2. La configuración de los registros deberá permitir que, con independencia de la autoridad laboral competente que haya expedido la acreditación:

- a) Los ciudadanos puedan consultar las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras.
- b) Las entidades especializadas puedan cumplir sus obligaciones de comunicación de datos relativos al cumplimiento de los requisitos de funcionamiento con las autoridades laborales competentes.
- c) Las autoridades laborales, las autoridades sanitarias, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como los órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo puedan tener acceso a toda la información disponible sobre las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras, al margen de la autoridad que haya expedido la acreditación.

3. Los datos que obren en los Registros de las autoridades competentes, incluyendo las comunicaciones de datos relativos al cumplimiento de los requisitos de funcionamiento a que se refiere el artículo 26, se incorporarán a una base de datos general cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La configuración de esta base de datos deberá permitir a las comunidades autónomas que sus respectivos registros cumplan las funciones que se les atribuyen en el apartado 2.

4. Los órganos a los que se refiere el apartado 1 enviarán a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros. Las autoridades competentes que asuman como registro la aplicación informática de la base de datos general a que se refiere el apartado 3, cumplirán dicha obligación de comunicación con la sola incorporación de los datos a la referida aplicación informática.

5. Las relaciones entre las autoridades laborales se regirán por el principio de cooperación y por lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6. La gestión de los datos obrantes en los Registros se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades distintas de aquéllas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

CAPITULO V

Auditorías

Artículo 29. *Ámbito de aplicación.*

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo.

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d) En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

a) Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.

b) Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

c) Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el anexo I de este real decreto, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el capítulo V de la citada Ley.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el apartado 3, constituyen el contenido de la auditoría.

Artículo 31. Informe de auditoría.

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

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

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos.

1. La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

2. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.

Artículo 32. Requisitos.

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas

vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

- a) El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
- b) El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33. Autorización.

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en los párrafos a), c), d), e) y g) del artículo 23.

2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

3. Será de aplicación a la autorización lo previsto para la acreditación en los artículos 24 y 25 así como lo dispuesto en el artículo 26 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias.

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este real decreto serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el artículo 5.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34. Clasificación de las funciones.

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

Artículo 35. Funciones de nivel básico.

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o
- b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o
- c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

- a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37. Funciones de nivel superior.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).

b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios

complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

CAPITULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39. Información sanitaria.

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Carácter básico.*

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución: 1, excepto las referencias al capítulo V y al artículo 36, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al capítulo III de este real decreto; 2; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2 y párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2, excepto el segundo párrafo; 20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Segunda. *Integración en los servicios de prevención.*

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

Tercera. *Mantenimiento de la actividad preventiva.*

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

Cuarta. *Aplicación a las Administraciones públicas.*

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artículos 36 ó 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a) Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36 y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c) Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a) Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los anexos V o VI de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b) Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c) A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los anexos V o VI de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los artículos 36 ó 37.

Sexta. Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Séptima. Negociación colectiva.

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Octava. Criterios de acreditación y autorización.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

Novena. Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos.

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecúan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Décima. *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.*

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997.

Undécima. *Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales.*

A efectos de lo previsto en el artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el Anexo I del presente real decreto.

Duodécima. *Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

1. A efectos de lo previsto en los apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el Anexo I de este real decreto, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

a) Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

b) Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

c) Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis.1.b) de este real decreto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Constitución de servicio de prevención propio.*

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 14, deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Segunda. *Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.*

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 a 27 de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

Tercera. *Acreditación de la formación.*

(Derogada)

Cuarta. *Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.*

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta, «Aplicación a las Administraciones públicas», la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Habilitación reglamentaria.*

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3 de este Real Decreto.

Segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce meses, y de los apartados 2 de los artículos 36 y 37, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.

Dado en Madrid a 17 de enero de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

ANEXO I

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

Don:,
en calidad de:
de la empresa:
declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la autoridad laboral competente.

Datos de la empresa:

De nueva creación ☐ Ya existente ☐	NIF:
Nombre o razón social:	CIF:
Domicilio social:	Municipio:
Provincia: Código postal:	Teléfono:
Actividad económica:	Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):	Número de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:	Superficie construida (m²):

Datos relativos a la prevención de riesgos:

Riesgos existentes	Actividad preventiva procedente

(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicosociología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.

b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.

d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1.º Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

a) Máquinas.

b) Equipos, instalaciones y herramientas.

c) Lugares y espacios de trabajo.

d) Manipulación, almacenamiento y transporte.

e) Electricidad.

f) Incendios.

g) Productos químicos.

h) Residuos tóxicos y peligrosos.

i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.

j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.º Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo:

1.ª Agentes físicos.

a) Ruido.

b) Vibraciones.

c) Ambiente térmico.

d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.

e) Otros agentes físicos.

2.ª Agentes químicos.

3.ª Agentes biológicos.

4.ª Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5.ª Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3.º Otros riesgos:

a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.

b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.

c) Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.

d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

a) Protección colectiva.

b) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.

c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.

d) Protección individual.

e) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.

f) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

IV. Metodología de la prevención III: Promoción de la prevención.

a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.

b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20.

V. Organización y gestión de la prevención.

1.º Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

2.º Organización de la prevención dentro de la empresa:

a) Prevención integrada.

b) Modelos organizativos.

3.º Principios básicos de gestión de la prevención:

a) Objetivos y prioridades.

b) Asignación de responsabilidades.

c) Plan de prevención.

4.º Documentación.

5.º Actuación en caso de emergencia:

a) Planes de emergencia y evacuación.

b) Primeros auxilios.

Total horas: 50.

ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

A) Seguridad en el trabajo.

B) Higiene industrial.

C) Ergonomía y psicología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

a) Condiciones de trabajo y salud.

b) Riesgos.

c) Daños derivados del trabajo.

d) Prevención y protección.

e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1.º Seguridad en el trabajo:

a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.

b) Accidentes de trabajo.

c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.

d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.

e) Norma y señalización en seguridad.

f) Protección colectiva e individual.

- g) Análisis estadístico de accidentes.
- h) Planes de emergencia y autoprotección.
- i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.

- j) Residuos tóxicos y peligrosos.
- k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
- l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70.

2.º Higiene industrial:

- a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
- b) Agentes químicos. Toxicología laboral.
- c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
- d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.

- e) Normativa legal específica.

f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.

- g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70.

3.º Medicina del trabajo:

- a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.
- b) Patologías de origen laboral.
- c) Vigilancia de la salud.
- d) Promoción de la salud en la empresa.
- e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
- f) Planificación e información sanitaria.
- g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20.

4.º Ergonomía y psicología aplicada:

- a) Ergonomía: conceptos y objetivos.
- b) Condiciones ambientales en ergonomía.
- c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- d) Carga física de trabajo.
- e) Carga mental de trabajo.
- f) Factores de naturaleza psicosocial.
- g) Estructura de la organización.
- h) Características de la empresa, del puesto e individuales.
- i) Estrés y otros problemas psicosociales.
- j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- k) Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1.º Formación:

- a) Análisis de necesidades formativas.
- b) Planes y programas.
- c) Técnicas educativas.
- d) Seguimiento y evaluación.

2.º Técnicas de comunicación, información y negociación:

- a) La comunicación en prevención, canales y tipos.
- b) Información. Condiciones de eficacia.
- c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

- a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
- b) Planificación de la prevención.
- c) Organización de la prevención.
- d) Economía de la prevención.
- e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

5. Técnicas afines.

- a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
- b) Gestión medioambiental.
- c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
- d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.

- a) Nociones de derecho del trabajo.
- b) Sistema español de la seguridad social.
- c) Legislación básica de relaciones laborales.
- d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- e) Responsabilidades en materia preventiva.
- f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

II. Especialización optativa.

A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.º de la parte común.

B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.º de la parte común.

C) Área de Ergonomía y Psicosociología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.º de la parte común.

ANEXO VII

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

A. Agentes.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) Choques, vibraciones o movimientos.
- b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
- c) Ruido.

d) Radiaciones no ionizantes.

e) Frío y calor extremos.

f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos.—Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos.—Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas como H340, H341, H350, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

c) Mercurio y derivados.

d) Medicamentos antimitóticos.

e) Monóxido de carbono.

f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

A. Trabajadoras embarazadas.

1. Agentes.

a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos:

Toxoplasma.

Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas como H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df y H370 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.–Trabajos de minería subterráneos.

B. Trabajadoras en período de lactancia.

1. Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas como H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.–Trabajos de minería subterráneos.

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.
Más información en info@boe.es

INFORMACIÓN Y CONTACTO:

GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE UGT EXTREMADURA

MÉRIDA

Calle La Legua, 17 – 06800

Teléfonos 924 485 370 / 633 759 762

CÁCERES

Calle Abilio Rodríguez Rosillo, 17, Bajo 5 – 10001

Teléfonos 927 241 350 / 622 514 560

ZAFRA

Calle Gloria Arcos Fernández – 06300

Teléfonos 924 551 854 / 623 286 815

