



# Guía de Prevención de Riesgos Laborales



**Edita:** *Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente*  
*C/ Príncipe de Vergara nº 13 8º Planta*  
*Madrid 28001*

**Coordinación y Redacción**  
*Sara García de las Heras*  
*Iván Pareja Coronel*

**Diseño y Maquetación**  
*Maite Rozas Rodríguez*

**Impresión**  
*Gráficos Barajas*  
*Avda. de Manoteras, 8 - Esc. 1 - 2º D*  
*28050 Madrid*  
*Tel. 91 392 34 22*  
*Fax 91 392 34 27*  
*bg@barajasgraficos.com*

**Déposito Legal:**



# ÍNDICE

*Página*

<i>Presentación</i>	<i>5</i>
<i>Capítulo 1.- Prevención de Riesgos Laborales</i>	<i>7</i>
1.1.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales	7
1.1.1.- Ámbito de aplicación	7
1.1.2.- Definiciones	9
1.2.- Principios básicos de la acción preventiva	11
1.3.- Evaluación de riesgos	13
1.3.1.- Evaluación inicial de riesgos	15
1.3.2.- Etapas de la evaluación de riesgos	17
1.3.3.- Metodología de evaluación de riesgos	18
1.3.4.- Planificación de la actividad preventiva	20
1.3.5.- Actualización y revisión de la evaluación de riesgos	20
1.3.6.- Incorporar el análisis de género en la evaluación de riesgos	22
1.4.- Organización de la prevención	25
1.4.1.- Presencia del recurso preventivo	29
1.5.- Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. MATEPSS	33
1.5.1.- MATEPSS como servicios de prevención ajenos	33
1.5.2.- MATEPSS como colaboradoras de la Seguridad Social	34
1.6.- Inspección de trabajo	45
<i>Capítulo 2.- Trabajadores</i>	<i>49</i>
2.1.- Formación e información en materia preventiva	49
2.2.- Equipos de protección individual	58
2.3.- Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos	64
2.4.- Derechos y obligaciones del trabajador	69
2.5.- Derechos y obligaciones de la empresa	73
2.6.- Primeros auxilios	90
2.7.- Incapacidad Temporal por Contingencia Común o Profesional	94
2.7.1.- Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Enfermedades derivadas del trabajo	96
2.8.- Orden y limpieza	102
2.9.- Maternidad. (Riesgo durante embarazo y lactancia)	104
2.10.- Acoso moral	107
2.11.- Estrés relacionado con el trabajo	113
2.12.- Señalización de Seguridad y Salud en el trabajo	119



**Capítulo 3.- Delegados/as de prevención** **125**

---

3.1.- Definición y condiciones	125
3.2.- Formación e información de Delegados de Prevención	128
3.3.- Derechos y obligaciones	130

---

**Capítulo 4.- Comité de Seguridad y Salud Laboral** **139**

---

4.1.- Definición y condiciones	139
4.2.- Derechos y facultades	140
4.3.- Reglamento tipo de constitución de Comité de Seguridad y Salud Laboral	142

---

**Anexo. Normativa básica de Seguridad y Salud Laboral** **155**



# Presentación

---

**P**ara la USO la mejora de las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos y la seguridad y salud laboral son prioridades fundamentales en nuestra labor sindical. Todos y todas debemos ser partícipes en la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral, para poder llevar a cabo esta labor de seguimiento y denuncia es imprescindible que todos los trabajadores y trabajadoras, y en especial sus representantes legales, estén formados e informados al respecto. Por ello hemos editado esta guía, que esperamos sea una herramienta útil para la acción sindical en el día a día de cada centro de trabajo.

Para la USO es inaceptable que el desarrollo de un derecho como es el del trabajo pueda costar la salud y la vida y denunciarnos que en nuestro país la siniestralidad laboral parece un hecho socialmente asumido y mediáticamente silenciado. En España, a lo largo del año 2010, dos personas han muerto cada día debido a accidentes laborales, 13 sufrieron un accidente de trabajo grave, 1.550 tuvieron un accidente de trabajo leve en el transcurso de su actividad y cada día 46 personas son víctimas de una enfermedad profesional. Hemos de tener en cuenta que estas cifras oficiales son la punta del iceberg y que no podemos cuantificar las bajas comunes que tienen origen laboral.

Desde el inicio de la crisis económica se ha producido un descenso paulatino de los índices de siniestralidad laboral, para la USO, las causas de esta tendencia no se encuentran en el aumento de la inversión en seguridad y salud laboral, ni en la integración de la prevención en la gestión empresarial. Teniendo en cuenta el brutal aumento del desempleo desde que comenzó la crisis, el 8,26% en 2007 y más del 23% en 2011, y que uno de los sectores más castigados por la destrucción de empleo ha sido el de la construcción, que es uno de los colectivos con mayores tasas de siniestralidad, consideramos este factor como uno de los principales a la hora de analizar las razones de este descenso.

La USO considera que una de las piezas clave en el cumplimiento y mejora de la Ley de Prevención en las empresas es la figura del Delegado de Prevención, de ahí que consideremos prioritario el reconocimiento de sus derechos y competencias, así como su presencia en las pequeñas empresas, donde en la mayoría no existe ni Delegado de Prevención, ni participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma.

*Sara García de las Heras*  
Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente





# CAPÍTULO 1

---

## Prevención de Riesgos Laborales

---

### 1.1.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

---

Desde la publicación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre para la Prevención de Riesgos Laborales, que establece la base de las actuaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral, ha sido muy extensa la normativa de desarrollo que se ha elaborado con el objetivo de reducir al mínimo exponente la repercusión que sobre los trabajadores tienen las condiciones en las que se realiza la actividad laboral.

Considerando la como base elemental la citada Ley, en este primer punto de la guía extraemos lo más básico que establece la misma, esto es, lo referente al ámbito de aplicación y definiciones. Ambos puntos son fundamentales como base para la interpretación de cualquier disposición en materia de Seguridad y Salud Laboral.

#### ***1.1.1.- Ámbito de aplicación.***

##### ***Artículo 3 de la LPRL***

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.



## **1.1.2.- Definiciones**

***(Artículo 4 de la Ley de Prevención).***

---

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

1. Se entenderá por "prevención" el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
2. Se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
3. Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
4. Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

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

5. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos "potencialmente peligrosos" aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
6. Se entenderá como "equipo de trabajo" cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
7. Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:



- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
  - b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
  - d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
8. Se entenderá por "equipo de protección individual" cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.



## 1.2.- Principios básicos de la acción preventiva

---

Los principios básicos de la acción preventiva establecen la base a través de la cual se articula toda la prevención de riesgos, y en particular, la actuación del empresario.

Al inicio de cualquier actuación preventiva en la empresa, ya sea la evaluación inicial del puesto de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, maquinarias, etc. El empresario deberá seguir dichos principios, de forma que deberán cumplirse exhaustivamente y, por orden de preferencia, del primero al último. Esto quiere decir que la primera medida que se debe realizar siempre es “evitar los riesgos”, para seguir “evaluando los riesgos que no hayan podido evitarse” y así sucesivamente hasta cumplir con todos y cada uno de los principios.

### *Principios de la acción preventiva (Artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)*

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 solo 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 solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
  5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.



## 1.3.- Evaluación de Riesgos.

*(Artículos 15.1 , 16 , 23.1 , 25 , 26.1 , 27.1 , 31.3 de la Ley de Prevención)*

La empresa debe planificar la prevención desde el momento mismo del inicio del proyecto empresarial; es decir, ha de poner todos los medios necesarios, para que el diseño, la planificación y el desarrollo de la actividad laboral, incluyan las medidas de actuación preventiva que correspondan (previsión, prevención, protección) al objeto de que el trabajador no pueda sufrir daños derivados de los riesgos existentes en el trabajo.

De acuerdo con lo establecido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Evaluación de Riesgos constituye el punto de partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida con la evaluación podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no de acometer acciones preventivas.

Según la norma UNE 81.902 EX, la definición de Evaluación de Riesgos es la siguiente:

**“Es un proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse”.**

### • ¿En qué consiste la Evaluación de Riesgos Laborales?

La Evaluación de Riesgos consiste en la realización de un análisis sistemático de todos los aspectos de la actividad laboral para:

- Determinar los elementos que pueden causar lesiones o daños para la salud.
- Analizar la posibilidad de eliminar los elementos peligrosos y, en caso de que no puedan eliminarse, buscar las medidas de prevención o protección que deben adoptarse para controlar los riesgos.

La evaluación aparece estipulada como la obligación principal del empresario: detectar y medir los riesgos a los que puede enfrentarse el trabajador en su prestación de servicios para, a partir de ese conocimiento, adoptar las medidas más eficaces que anulen o reduzcan el riesgo contrastado.



Con la Evaluación de Riesgos, el empresario dispone de la información necesaria para que la organización esté en situación de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar medidas preventivas, así como sobre la urgencia y prioridad de las mismas.

### • ¿Qué se debe evaluar?

- **Las características de los locales y las instalaciones**, para identificar los peligros existentes en el lugar de trabajo y evaluar los riesgos asociados a ellos, a fin de determinar las medidas que deben tomarse para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Los **equipos de trabajo** existentes, para poder efectuar una elección adecuada sobre estos equipos y sobre el acondicionamiento del lugar de trabajo, así como la organización del mismo.
- Los **preparados o sustancias químicas** empleados, los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en la actividad laboral.
- La propia **organización y ordenación del trabajo** en la medida que influya en la magnitud de los riesgos.
- La posibilidad de que el trabajador que ocupe ese puesto, sea **especialmente sensible**, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Se debe comprobar, si las medidas existentes son adecuadas, estableciendo prioridades en el caso de que sea preciso modificarlas como consecuencia de la evaluación, ésta debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud de los riesgos, debiendo documentarlo en todo el proceso.

### • ¿Qué hay que tener en cuenta en la realización de la Evaluación de Riesgos?

- La naturaleza de la actividad empresarial y de aquellos trabajos donde puedan existir riesgos especiales.
- La información previa sobre la organización, características y complejidad del trabajo. Así como sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y el estado de salud de la plantilla.



- La normativa concerniente a los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad a las que puedan estar expuestos.
- La información recibida de los trabajadores sobre los anteriores aspectos señalados.
- Los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores (cuando los primeros no existan), deberán ser consultados acerca del procedimiento a seguir en la evaluación de los riesgos en la empresa o centro de trabajo

### *1.3.1.- Evaluación inicial de riesgos*

---

La acción preventiva se planificará por el empresario, a partir de una EVALUACIÓN INICIAL DE LOS RIESGOS para la seguridad y la salud de los trabajadores. Se trata de un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y en tal caso, sobre el tipo de medidas a llevar a cabo.

La evaluación es básica e ineludible para el efectivo desarrollo de la actividad preventiva, debiendo ser realizada inicialmente por todas las empresas, sin excepción, independientemente de su tamaño, características o actividad profesional a la que se dedique y en todos los puestos de trabajo.

Para la puesta en marcha de una Evaluación Inicial de Riesgos, se requiere planificar debidamente tal actividad y poner los medios materiales y humanos necesarios para llevarla a término. Es preciso considerar aspectos como:

- Dotación de medios necesarios.
- Personas responsables de realizarla.
- Participación de los trabajadores y/o de sus representantes.
- Alcance y materias de la evaluación. Puestos de trabajo, tareas y nivel de profundización requerido.



- Definición de criterios y metodologías que se han de aplicar.
- Planificación de la actividad y procedimiento que se debe seguir.

### • ¿Qué se consigue con la Evaluación Inicial de Riesgos?

- Tener identificadas, para cada uno de los puestos de trabajo, todas las personas que puedan estar expuestas a riesgos laborales, incluidos los grupos que tengan una especial sensibilidad.
  - Identificar para cada puesto de trabajo, las fuentes de riesgo y los riesgos de accidente, de enfermedad profesional o daño derivado de la actividad que puedan generarse.
  - Evaluar dichos riesgos teniendo en cuenta la fiabilidad e idoneidad de las medidas de prevención o protección existentes.
  - Jerarquizar los riesgos evaluados, ordenados en un único documento según el resultado obtenido (riesgo intolerable, riesgo importante...), para poder adoptar una decisión acerca de las medidas que deban tomarse cuando la eliminación o la reducción de riesgos sea posible, basándose en las que se consideran prácticas correctas.
- Tablas de clasificación de los riesgos en función de la probabilidad de que se produzcan y sus consecuencias

		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
PROBABILIDAD	BAJA	RIESGO TRIVIAL	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO
	MEDIA	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE
	ALTA	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE



NIVELES DE RIESGO	
RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial	No se requiere acción específica
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

### ***1.3.2.- Etapas de la evaluación de riesgos***

- **Clasificación de las actividades de trabajo.**

Un paso preliminar a la Evaluación de Riesgos es preparar una lista de actividades de trabajo, agrupándolas de forma racional y manejable. Una posible forma de clasificar las actividades de trabajo es la siguiente:

- Áreas externas a las instalaciones de la empresa.
- Etapas en el proceso de producción o en el suministro de un servicio.



- Trabajos planificados y de mantenimiento.
- Tareas definidas.
- Análisis del riesgo, mediante el cual:
  - Se identifica el peligro.
  - Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad de que se materialice y la gravedad de sus posibles consecuencias.
  - Se estima la severidad del daño basándose en las partes del cuerpo que se verán afectadas y en la naturaleza del daño.
  - Se estima la probabilidad de que el daño ocurra.

El análisis del riesgo proporcionará la magnitud del mismo.

- Valoración del riesgo:

Con el valor del riesgo estimado, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre el grado de tolerancia del mismo.

Si de la Evaluación de Riesgos se deduce que los riesgos no son tolerables, hay que controlarlos mediante la planificación de las medidas de control. En resumen, la evaluación debiera realizarse cubriendo las siguientes etapas:

- Clasificación de las actividades de trabajo.
- Identificación de los potenciales factores de riesgo.
- Estimación del riesgo.
- Valoración del riesgo.

### **1.3.3.- Metodología de evaluación de riesgos**

El empresario deberá adoptar un procedimiento para la Evaluación de Riesgos. Al no estar reglado ni estipulado ningún método en concreto, se da la circunstancia de que en cada empresa se decide que procedimiento se utiliza.



Los pasos más habituales que se suelen seguir, para realizar la evaluación de los riesgos en una empresa, son los siguientes:

### ***• Listado de puestos de trabajo con relación nominal de los trabajadores y de las trabajadoras***

---

El primer paso consistirá en realizar, un listado estructurado en secciones o departamentos y por puestos de trabajo, con la finalidad de identificar a los trabajadores que intervienen en la actividad de la empresa y que puedan estar expuestos a diferentes riesgos.

### ***• Identificación de riesgos***

---

El segundo paso consiste en identificar y relacionar para cada puesto de trabajo todos los riesgos y peligros que puedan intervenir en el desempeño de las funciones del trabajador.

### ***• Eliminación de los riesgos***

---

En todos los casos en que sea posible, es preciso eliminar las causas que generan riesgos. En cada uno de los puestos de trabajo que componga la empresa, se debe intentar eliminar los riesgos que se hayan detectado.

### ***• Evaluación de los riesgos que no se hayan podido eliminar***

---

El siguiente paso sería la realización de una valoración cualitativa o cuantitativa de aquellos riesgos que no se hayan podido eliminar previamente y, siempre, para cada puesto de trabajo.

### ***• Plan de actuación para el control de riesgos.***

---

Con los resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos correspondientes a cada puesto de trabajo, se deberá decidir si es necesario adoptar nuevas medidas para prevenir o reducir el riesgo, o si los riesgos detectados resultan tolerables.



### ***1.3.4.- Planificación de la actividad preventiva***

---

Al proceso conjunto de Evaluación de Riesgos y Planificación de las Medidas de Prevención se le denomina Plan de Prevención de Riesgos Laborales recogido en la Ley 54/2003, por la que se modifica la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Planificación de la Actividad Preventiva, es un proceso que permite eliminar o controlar los riesgos y que debe hacerse con una periodicidad determinada. Además, la planificación tiene que contener un conjunto de actividades a desarrollar durante la vida de la empresa, que debe nacer del imprescindible compromiso de la dirección en su declaración de política preventiva.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de la magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La Planificación de la Actividad Preventiva, se llevará a cabo a través de un Plan de Prevención, que ha de consistir en un conjunto coherente de medidas que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de factores ambientales en el trabajo.

### ***1.3.5.- Actualización y revisión de la evaluación de riesgos***

---

La Evaluación de Riesgos deberá someterse a una revisión y actualización, cuando se produzca en el interior de la empresa alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando se produzca una elección de nuevos equipos de trabajo, la utilización de nuevas sustancias o preparados químicos peligrosos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores, indicativos de que las actividades de prevención son inadecuadas o insuficientes.



El Plan de Prevención...	<p>Deberá incluir los medios humanos y materiales necesarios en función de los resultados de la evaluación inicial, así como la asignación de los recursos económicos necesarios para la consecución de los objetivos previstos.</p>
	<p>Tendrá que establecer, fases y prioridades de las medidas que se van a adoptar para asegurar una protección eficaz, en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos.</p>
	<p>Se revisará periódicamente para comprobar que funciona adecuadamente. Si los objetivos del plan no son alcanzables en el plazo de un año, deben establecerse programas anuales de actividades.</p>
	<p>Contemplará la información sobre los riesgos (identificación, evaluación) y las estrategias adoptadas para eliminarlos, como son; planes y medidas de control, actividades de formación e información, medidas de emergencia, vigilancia de la salud, protección especial de personas especialmente sensibles a determinados riesgos, etc.</p>



- Cuando así se contemple en un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- Cuando se produzca la incorporación de un trabajador, cuyas características personales o estado biológicos conocido, lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto de trabajo.
- Cuando se alteren las circunstancias o condiciones de trabajo.
- Cuando se produzcan daños a la salud, como pueden ser accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

### *1.3.6.- Incorporar el análisis de género en la evaluación de riesgos*

---

Los métodos, los indicadores y los criterios que se utilizan en la evaluación de riesgos tratan a la población trabajadora desde una falsa homogeneidad basada en el modelo masculino.

Para corregir esto, en las evaluaciones de riesgos se deben incluir indicadores que evidencien las posibles diferencias de género.

Incorporar criterios para poder valorar y ofrecer soluciones a estos problemas de salud:

- Es un avance para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres,
- También implica el reconocimiento de las personas que están detrás de cada puesto de trabajo, humanizando la técnica y poniéndola al servicio de las trabajadoras y los trabajadores.



## Ejemplo de diferencias a la hora de cómo afectan los trastornos musculoesqueléticos a mujeres y hombres

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>ZONA AFECTADA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MENOR DISPERSION</li> <li>• MÁS EN ZONA LUMBAR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MÁS DISPERSIÓN</li> <li>• MÁS EN HOMBROS, CUELLO, MIEMBROS SUPERIORES</li> </ul>
<b>MOMENTO EN QUE SE PRODUCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A MENOS EDAD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A MÁS EDAD</li> </ul>
<b>TIPO DE TRASTORNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MÁS LESIONES POR SOBRESFUERZO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MÁS LESIONES POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS</li> <li>• AMPLIA VARIEDAD DE DOLOR Y MOLESTIAS</li> </ul>
<b>RECONOCIMIENTO LEGAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MÁS AA.TT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MÁS EE.PP.</li> </ul>
<b>SECTOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONSTRUCCION, METAL, CARNICAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TEXTIL, COMERCIO, SANIDAD, LIMPIEZA,...</li> </ul>



### *¿Qué debemos saber de la Evaluación de Riesgos?*

- La evaluación es un proceso destinado a estimar la magnitud de los riesgos a los que nos vemos expuestos en nuestro puesto de trabajo por lo que se deben evaluar todos y cada uno de los puestos de trabajo de forma individual.
- Hay que recordar que la evaluación es sólo el primer paso a partir del cual se deben estipular las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- ¿Cuándo se realizará la evaluación de riesgos?
  - Inicial de todos y cada uno de los puestos.
  - Revisión:
    - Cuando así lo establezca una disposición legal específica.
    - Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.
    - Cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.
    - Así mismo deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo cuando se adquieran nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, se introduzcan nuevas tecnologías o se modifiquen o acondicionen los lugares de trabajo.
    - También se deberá evaluar los riesgos siempre que se incorporen trabajadores cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.
- La representación legal de los trabajadores tiene derecho a acompañar al técnico que realiza la evaluación, con el objetivo de verificar que ésta se hace conforme a la ley.
- Dentro de los riesgos a evaluar, además de los derivados del uso de maquinaria, condiciones ambientales, etc, es muy importante que se especifiquen dentro de la evaluación los riesgos psicosociales, es decir, condiciones de trabajo, ritmo de trabajo, turnicidad,....



## 1.4.- Organización de la prevención

La organización de la prevención en la empresa depende del tamaño de la misma. La ley establece 4 tipos de organización posible:

### • *Asumiendo personalmente la actividad.*

El empresario puede 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:

- Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, es decir, que tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades.

En el caso de las actividades de vigilancia de la salud, 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.

### • *Designación de trabajadores. (Artículo 12 ley 31/1995).*

En esta modalidad, 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.

No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:



- a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior.
- b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

En cuanto a la capacidad y los medios de los trabajadores designados, la legislación establece que deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar y que el número de trabajadores/as designados deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones y disponiendo de los medios y del tiempo necesario para ello.

### • *Servicio de Prevención Propio. (Artículo 14 ley 31/1995).*

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I.
- c. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

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 aquéllas 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.

Además de cumplir con los requisitos expuestos y especificados por la ley, el



artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R. D. 39/1997), establece:

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.
3. El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Reglamento (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) desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar (Capítulo VI del mismo reglamento). 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 del Reglamento de Servicios de Prevención, 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.



4. 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.
5. 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. 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 (párrafo d, del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

### ***ii IMPORTANTE !!***

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. Aunque el informe de dicha consulta a los agentes sociales no sea vinculante, en caso de no producirse, se podría impugnar el concierto según la Ley Orgánica de la Seguridad Social.

### ***• Servicios de prevención ajenos (Artículo 16 del R. D. 39/1997):***

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- b. Que en el supuesto de que, no siendo una empresa de más de 500 trabajadores, o de entre 250 y 500 y realicen actividades incluidas en el anexo I, 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, 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, es decir, asunción por parte del empresario (en cuyo caso hablaríamos de la vigilancia de la salud y de aquellas especialidades que no se hayan asumido) o, habiendo creado un Servicio de Prevención Propio aquellas especialidades que no hayan sido asumidas por éste. En ambos casos se podrán contratar 1 ó varios servicios de prevención ajenos.

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. En el caso de que no se haya cumplido con este precepto legal, se podría impugnar el concierto con el servicio de prevención ajeno.

### ***1.4.1. Presencia del recurso preventivo (artículo 32 BIS de la Ley 31/1995)***

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

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

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 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 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.

### *¿Cuándo debe estar presente el recurso preventivo?*

**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.**

La manera de acotar la presencia debe ser a través de la evaluación de riesgos laborales (inicial o sucesivas), identificando los riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, debiendo quedar determinado en la planificación preventiva de los artículos 8 y 9 del RSP.

A pesar de la redacción del precepto legal de vincular la presencia del recurso preventivo a su previa delimitación en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva, el supuesto concreto es muy típico y común en las situaciones de concurrencia empresarial, pudiendo presentarse de manera imprevista o “urgente”, en virtud de múltiples circunstancias, no previstas a priori, y no por no estar acotada en la evaluación de riesgos va a dejar de utilizarse dicha figura.

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

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo.
- Trabajos con riesgo de **sepultamiento o hundimiento**.
- Actividades en las que se utilicen **máquinas que carezcan de declaración “CE” de conformidad** por ser su fecha de comercialización anterior a la exi-



gencia de tal declaración con carácter obligatorio, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

- Trabajos en **espacios confinados**.
- Trabajos con riesgo de **ahogamiento por inmersión**, con la salvedad de las disposiciones específicas de trabajos en inmersión con equipo subacuático.

En todos estos supuestos, la empresa debe delimitar la presencia a través de la evaluación de riesgos, identificando en ella los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligado a las actividades indicadas, y determinarlo en la planificación preventiva.

**c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea constatada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieren debido a las condiciones de trabajo detectadas.**

Este último es el único supuesto donde la presencia y su previa delimitación no queda a criterio de los propios obligados a ello, ya que su exigencia y delimitación lo marca la Administración laboral.

Por último, cabe mencionar el Criterio 39/2004 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo, que señala situaciones específicas de presencia de recursos preventivos, por ejemplo, qué se entiende por presencia indirecta del recurso preventivo; qué es la reforma escalonada o la presencia de recursos preventivos cuando existen trabajadores menores de 18 años, especialmente sensibles, de reciente incorporación, etc.).



### *¿Qué debemos saber de la organización de la prevención?*

- Existen 4 modalidades de organización de la prevención en las que la ley establece unos requisitos máximos. Lo cual quiere decir que la empresa puede optar a cualquier modalidad de organización a pesar de estar por debajo de dichos requisitos.
- Hay que tener clara la diferencia entre Servicio de Prevención Ajeno y Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- Una de las obligaciones previas a la firma del concierto con un servicio de prevención ajeno, sería la consulta ante los representantes de los trabajadores. A pesar de que dicha consulta no es vinculante, en el caso de no producirse, se podría impugnar el nuevo concierto.
- En el caso de que el empresario designe uno o varios trabajadores para llevar a cabo la organización de la prevención dentro de su empresa, esto no le exime de las responsabilidades y obligaciones que le otorga la ley.
- Si la empresa opta por el concierto con un servicio de prevención ajeno, los delegados de prevención tienen derecho y el servicio la obligación, de atender las posibles dudas que éstos les planteen.



## 1.5.- Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. MATEPSS

---

### *1.5.1.- MATEPSS como Servicios de Prevención Ajenos*

---

Es importante aclarar que nunca una MATEPSS podrá actuar como servicio de prevención ajeno. Podrán constituir sociedades dedicadas a este fin, pero serán independientes en cuanto a medios e instalaciones.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su articulado, sólo regula la actuación de las MUTUAS como Servicio de Prevención Ajeno, regulando y estipulando los límites de su actuación en este aspecto. Así establece:

1. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos. Ello sin perjuicio de que puedan participar con cargo a su patrimonio histórico en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin, en los términos y condiciones que se establezcan en las disposiciones de aplicación y desarrollo.
2. 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.



## ***1.5.2. MATEPSS colaboradoras de la Seguridad Social***

---

La empresa, además de poder concertar la gestión de las incapacidades temporales con el INSS (recomendado por USO), también puede concertar con las MATEPSS, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, el seguro de las Contingencias Profesionales (accidentes de trabajo, la enfermedad profesional y el riesgo durante el embarazo), y además, la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencia común y el subsidio económico en caso de un hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

### ***1. Las MATEPSS y la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional***

---

En el caso de que nuestra empresa tenga el concierto de las Contingencias Profesionales con una MATEPSS, tenemos que saber:

- La emisión de los partes de baja, confirmación de baja y alta corresponden a la MATEPSS.
- El **reconocimiento de la prestación económica** es automático a que se conceda la baja por los servicios médicos de la MATEPSS. Sólo en el caso de que se incurra en algún supuesto legal de extinción, denegación, suspensión o anulación del derecho cabe la posibilidad de que la MATEPSS no reconozca la prestación.
- Motivos por los cuales se puede dar la **denegación, suspensión o anulación de la prestación económica**:
  - Fraude o abandono del tratamiento.
  - No presentar ante el INSS cualquier documentación que solicite al trabajador. En este caso actúa el INSS y no la MATEPSS.
  - Realizar trabajos por cuenta propia o ajena. En este caso la MATEPSS debe acudir al INSS que es el que actúa.
- Cuando **se extingue la prestación económica**:



- Transcurso del plazo máximo, tras el cual, es la MATEPSS la que actúa directamente. El plazo máximo es de 12 meses, prorrogables a otros 6 manteniendo la cotización y otros 6 más en los que se suspende la cotización a la seguridad social (estas ampliaciones se tramitarán a través de los Equipos de Valoración de Incapacidades y siempre que éstos prevean curación).
- Emisión del parte de alta por parte de los servicios médicos de la MATEPSS.
- En caso de Jubilación, siempre que el INSS reconozca previamente la jubilación.
- Incomparecencia a los reconocimientos médicos del INSS y de la MATEPSS. En este caso la MATEPSS puede emitir el fin de la prestación automáticamente.
- **Alta forzada:** Sólo el INSS estará facultado para promover y dar el alta.
- En el caso del concierto de la Contingencia profesional con una MATEPSS, ésta tiene la obligación de ofrecerme la **asistencia sanitaria**.
- **Seguimiento y control.**
  - El empresario está facultado para realizar el seguimiento y control de las Contingencias Profesionales (en virtud de lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores) por lo que puede convocar al trabajador desde el día 1 de baja a reconocimientos médicos.
  - Puede delegar en un tercero:
    - No en una MATEPSS.
    - Existen empresas especializadas en el control de la incapacidad temporal que no son mutua y es legal delegar en ellas.
    - Los datos clínicos y el reconocimiento médico solo pueden conocerse/realizarse por personal médico.
  - El empresario no tiene derecho a saber cuál es el diagnóstico del trabajador, pero sí el personal médico de la empresa o el personal médico que a éstos efectos contrate el empresario.
  - La competencia de realizar el seguimiento y control de la Contingencia Profesional cuando se tiene concertado con una MATEPSS corresponde a ésta



desde el primer día ya que es quien emite el parte de baja. Además está habilitada para suspender y extinguir la prestación y trimestralmente emitirá un informe de control de la contingencia. Al INSS no le corresponde la facultad de realizar el control ordinario pero sin embargo, mantiene su potestad de declarar el alta forzada a instancia del propio INSS.

- Si somos convocados por la MATEPSS para realizarnos un reconocimiento médico o asistencia sanitaria, debemos acudir en todo caso.

### ***2. Las MATEPSS y la gestión económica de la Incapacidad Temporal por Contingencia Común y de la prestación de hijos con cáncer u otra enfermedad grave.***

---

Este es uno de los casos que más confusión producen en los trabajadores/as, por lo que vamos a tratar de aclarar hasta donde llegan las facultades de las MATEPSS en el caso de que nuestra empresa tenga concertada con ellas la gestión económica de las Contingencias Comunes. Si es así, debemos saber:

- Los partes de baja, confirmación de baja y alta los emiten los servicios autonómicos de salud, es decir, nuestro médico de cabecera.
- Para el reconocimiento de la prestación, la MATEPSS debería hacerlo automáticamente a que se conceda la baja, aunque cabe la posibilidad de que no reconozca la prestación cuando se incurre en algún supuesto legal de extinción, denegación, suspensión o anulación del derecho, o el trabajador no posee la carencia necesaria. (180 días cotizados en los 5 años anteriores para enfermedad común, ya que por accidente no laboral no es necesario periodo de carencia).
- Los casos que dan lugar a **denegación, suspensión y anulación de la prestación económica** serían:
  - Actuación fraudulenta para obtener o conservar el subsidio.
  - Trabajar por cuenta propia o ajena. En este caso la MATEPSS debe acudir al INSS que es el que actúa.
  - Rechazar o abandonar el tratamiento sin causa razonable.
  - No presentar ante el INSS cualquier documentación que solicite.



- Cuando se **extingue la prestación económica**:
  - Transcurrido del plazo máximo, tras el cual, es la MATEPSS la que actúa directamente. El plazo máximo es de 12 meses, prorrogables a otros 6 manteniendo la cotización y otros 6 más en los que se suspende la cotización a la seguridad social (estas ampliaciones se tramitarán a través de los Equipos de Valoración de Incapacidades y siempre que éstos prevean curación).
  - Incomparecencia injustificada a los exámenes y reconocimientos del INSS/Mutua.
  - Emisión del parte de alta por parte de los servicios médicos del INSS (con o sin declaración de incapacidad permanente). En este caso la MATEPSS deja de pagar automáticamente.
  - En caso de Jubilación, la MATEPSS deja de abonar la prestación siempre que, previamente, el INSS reconozca la jubilación.
  - Fallecimiento.
- En el caso de la **asistencia sanitaria**, además de los servicios públicos de salud autonómicos, la MATEPSS puede adelantar pruebas y prestar tratamientos a partir del día 16 de la baja. Siempre con el consentimiento del trabajador y la conformidad de los servicios públicos de salud autonómicos.
- **Alta forzada**: se puede proponer tanto la iniciativa de alta por parte del INSS (a partir del día 1 de la baja) como la propuesta de alta por parte de la MATEPSS que resuelve el INSS (a partir del día 16 de la baja). Además, los servicios públicos de salud autonómicos, también son competentes para dar el alta forzosa a partir del día 1 de baja.
- **Seguimiento y control**.

**El empresario** está facultado para realizar el seguimiento y control de las Contingencias Profesionales por lo que puede convocar al trabajador desde el día 1 de baja a reconocimientos médicos.

  - Puede delegar en un tercero:
    - No en una MATEPSS.



- Existen empresas especializadas en el control de la incapacidad temporal que no son mutua en las que puede delegar la empresa.
- Los datos clínicos y el reconocimiento médico solo pueden conocerse/realizarse por personal médico.
- El empresario no tiene derecho a saber cuál es el diagnóstico del trabajador, pero sí el personal médico de la empresa o el personal médico que a éstos efectos contrate el empresario.
- En caso de incomparecencia injustificada a los controles empresariales, la empresa puede retirar, en caso de que se cobre, el complemento de incapacidad temporal.
- Puede mandar información a la inspección del SPS Autonómico.

**Las MATEPSS** tienen competencias a la hora de realizar el seguimiento y control de la Contingencia a efectos de comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originó la incapacidad temporal exclusivamente a partir del día 16 de baja, momento a partir del cual se hace cargo de la gestión económica. Es precisamente en ese momento, nunca antes, donde nos pueden:

- A partir del 1º día de baja, podrá reconocer, extinguir, denegar, suspender y anular el subsidio económico de incapacidad temporal.
- Recibir copia de los partes médicos de baja, confirmación de baja y alta (desde el día 1).
- Promover iniciativas de alta (modalidad de “alta forzada”): sólo el INSS (desde el día 1).
- Hacer reconocimientos médicos de control
- Adelantar pruebas médicas y tratamientos: se necesita autorización del trabajador.
- Formular propuestas de alta (modalidad de “alta forzada”) ante el INSS.
- Solicitar el alta por los SPS Autonómicos, en este acaso la ley no habla de plazos.



- Los médicos del INSS/Mutua pueden acceder a los informes y diagnósticos de la incapacidad temporal (art.4.2 RD 575/1997).
- En los reconocimientos médicos el trabajador tiene la obligación de entregarles copia de su historial clínico, si se les ha solicitado (art.15.2 Orden 19 junio 1997). Tampoco se habla de plazos en este caso, pero como no nos pueden convocar hasta el día 16, se supone que no se nos reclamará dicha documentación antes.

Dentro de las facultades otorgadas a las MATEPS por la legislación, la que más controversia genera es el seguimiento y control de la Incapacidad Temporal por Contingencia Común. A continuación damos una serie de pautas que consideramos recomendables a la hora de una posible citación por parte de la MATEPSS correspondiente.

- En primer lugar, es costumbre que la citación de la MATEPSS se haga vía telefónica. En este caso, nunca daremos ningún tipo de dato por teléfono ya que no tenemos constancia fehaciente de con quien estamos hablando, y así se lo haremos saber a nuestro interlocutor. Solicitaremos que la convocatoria para el reconocimiento médico se nos haga llegar por algún medio que constate que es efectivamente “nuestra” MATEPSS quien nos convoque, llámese correo certificado, burofax,...
- En el caso de que nuestra incapacidad temporal no nos permita el traslado por nuestros propios medios a las instalaciones de la MATEPSS, solicitaremos a ésta, en base a nuestro informe médico, que el doctor que nos ha citado para hacer el reconocimiento, nos autorice a utilizar como medio de transporte el taxi o, en su defecto, nos envíe una ambulancia. (véase apartado abonos de transporte).
- Una vez nos hayan convocado, aportaremos toda la documentación que poseamos en relación a nuestra incapacidad, lo pondremos a disposición del médico de la MATEPSS por si quiere hacer copias, pero nunca le dejaremos el original de nuestra documentación.
- No entraremos en discusión con el médico de la MATEPSS en caso de que su opinión difiera de la del facultativo que nos haya dado la baja (médico de cabecera). Éste es el único facultado para darnos de alta, por lo que, si el médico de la MATEPSS no está de acuerdo, que inicie los trámites correspondientes, es decir, la propuesta de alta ante el INSS o la solicitud de alta ante los Servicios Públicos de Salud Autonómicos.



### *Escrito Abogacía del estado MUTUAS*

- A finales del año 2011 tuvimos conocimiento de un pronunciamiento por parte de la Abogacía General de Estado en la que, reinterpreta la Ley General de la Seguridad Social, permitía las labores de seguimiento y control por parte de las MUTUAS antes del día 15 en bajas por Contingencia común. A pesar de que consideramos que es una práctica ilegal, recomendamos acudir en caso de ser convocados antes del 15 día para posteriormente poner la reclamación correspondiente.

### *3. Compensación de gastos de Transporte. Resolución de 21 de octubre, que desarrolla la Orden TIN/971/2009*

Corresponderá el abono de los gastos de compensación de transporte al INSS, o en su caso al Instituto Social de la Marina o a la MATEPSS con el que la empresa a la que pertenezca o haya pertenecido el beneficiario, tenga asegurados los riesgos profesionales o en su caso, las contingencias comunes.

Los supuestos en los que la MATEPSS está obligada a abonarnos los gastos de desplazamiento son los siguientes:

- Traslados para recibir asistencia sanitaria por parte de la mutua sólo en el caso de Contingencia Profesional.
- Traslados para asistir a “controles” tanto en comunes como en profesionales. Llegados a este punto, la Orden Ministerial que regula la compensación de gastos, dice que se cubrirá cualquier examen o valoración médica de la MATEPSS (o el INSS en su caso) antes o después de los 12 meses, la Resolución que desarrolla la Orden, sólo reconoce que se cubrirán los reconocimientos médicos a partir del 12 mes con excepción de las citaciones que se hagan antes de dicho plazo como consecuencia de la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, por considerar que su estado puede ser constitutivo de dicha incapacidad. En la práctica, nosotros recomendamos que se reclamen los gastos en cualquiera de los casos, siempre que nos tengamos que desplazar para un reconocimiento tendremos derecho a reclamar los gastos que se deriven de éste.



Solo podremos NO acudir a un requerimiento de la MATEPSS para un reconocimiento médico debido al estado de la enfermedad y es necesario comunicarlo a la MATEPSS previamente, aunque la legislación no establece el medio mediante el cual deberíamos hacerlo (recomendamos comunicarlo a través de algún medio con el cual posteriormente tengamos constancia de la comunicación). Ésta comunicación debe hacerla la persona que sufre la incapacidad temporal o alguien en su nombre. En estos casos, el facultativo de la MATEPSS puede decidir:

- Desplazarse al lugar donde se encuentra el enfermo, informando del día en que se producirá la visita.
- Extender certificado él mismo o su centro sanitario, en el que conste la necesidad de utilizar ambulancia así como la advertencia de que la falta de certificado conlleva que los gastos sean sufragados por el citado.

### ***MEDIOS DE TRANSPORTE CUBIERTOS***

- Residentes en la misma localidad. Asistencia sanitaria por Contingencia Profesional.
  - De nuevo en este punto surge la controversia entre la Orden y la Resolución anteriormente mencionadas. Por un lado la Orden habla de medios de transporte colectivos mientras la Resolución de medios de transporte ordinarios. Nuestra interpretación es que se refieren a todos aquellos transportes que no son vehículo particular, taxi o avión para desplazamientos dentro de la península (para desplazamientos extrapeninsulares, el avión sí se consideraría transporte ordinario).
  - Taxi. Sólo se podrá hacer uso de este medio de transporte por prescripción médica y con autorización del facultativo de la MATEPSS. O en el caso de que no exista medio de transporte colectivo/ordinario o el que exista no tenga servicio que se ajuste a la fecha y hora de la cita.
  - Medios de transporte sanitarios cuando lo establezca la legislación aplicable, es decir, como no existe regulación legal específica, en la práctica es cuando diga el facultativo.
- Residentes en la misma localidad. Seguimiento y control por parte de la MATEPSS/INSS.



- Medios de transporte colectivo.
- Taxi o ambulancia. Cuando el estado del enfermo lo requiera y con el informe favorable del facultativo de la MATEPSS/INSS.
- Residentes en distinta localidad. Tanto para seguimiento y control como para asistencia sanitaria.
- Se puede optar por el uso de vehículo particular, en cuyo caso se abonará una cantidad por el kilometraje (0.19 € por kilómetro). No existe requisito ni autorización previa para la utilización del vehículo propio, basta con manifestarlo en la solicitud que se formule para la compensación de gastos.
- En el caso de optar por el uso de autobús o ferrocarril (también avión o barco en el caso de desplazamientos extrapeninsulares o entre islas) se abonarán los gastos de los billetes tanto de ida como de vuelta.
- Para el caso de elegir como medio de transporte el taxi se distingue:
- El caso de asistencia sanitaria por Contingencia Profesional se establece que solo se optará por este medio de transporte por razones médicas siempre que haya sido prescrito por el facultativo que te atiende. O en el caso de que no exista medio de transporte colectivo/ordinario o el que exista no tenga servicio que se ajuste a la fecha y hora de la citación. Y se añade que excepcionalmente por causas debidamente justificadas, siendo necesaria una autorización previa por la MATEPSS/INSS.
- Para el caso de los controles sanitarios, se podría hacer uso del taxi, siempre que no exista otro medio de transporte o el existente no tenga servicio que se ajuste a la fecha y hora de la citación. Además, se añade la posibilidad de utilizar el taxi hasta la estación mas cercana para posteriormente hacer uso del transporte colectivo. Es necesaria autorización previa de la MATEPSS/INSS. Siempre que el estado del enfermo impida viajar con otros medios, también se autoriza el uso del taxi, previo informe favorable del facultativo.

En el supuesto en el que se considere imprescindible acompañante, y así se informe por el facultativo del INSS o la Mutua, podrán ser abonados los gastos de desplazamiento del acompañante en medio ordinario de transporte. No está previsto en la norma el abono de estos gastos para el caso de desplazamiento para asistencia sanitaria, ni el abono de dietas y gastos de alojamiento.



### *¿Qué debemos saber sobre las MATEPSS?*

- Las MATEPSS solo pueden actuar como Servicio de Prevención Ajeno en el caso de que creen una sociedad específica a tal efecto completamente independiente de la MATEPSS.
- Las 2 funciones de las Mutuas como entidades colaboradoras de las Seguridad Social son: la gestión íntegra de la Contingencia Profesional y la gestión económica de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y de la prestación de hijos con cáncer u otra enfermedad grave. Ambas gestiones se pueden concertar directamente con la Seguridad Social (recomendado).
- Previo a la firma del concierto con una MATEPSS, es necesario que se elabore un informe por parte de los representantes de los trabajadores, que aunque no es vinculante, en caso de no producirse, podría dar lugar a la impugnación del concierto. Además, previo a la firma del concierto, podemos tratar de establecer cláusulas que vayan en beneficio de los trabajadores, como por ejemplo:
  - Que cuando nos convoque la MATEPSS para seguimiento y control de nuestra baja por Contingencia Común lo haga necesariamente por escrito. Además, tratar de establecer periodos mínimos a cumplir antes de ser convocados para éste seguimiento y control.
  - Delimitar para qué Contingencia Común nos puede convocar la MATEPSS y para cuales no.
  - Establecer claramente, en qué casos sería de aplicación el abono del desplazamiento (ya que no está demasiado claro en la legislación) y como se procedería al cobro de los gastos que de éste se deriven.
  - En el caso del riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, al ser una Contingencia Profesional, la baja la tiene que emitir la propia MATEPSS, por lo que trataríamos de evitar que se llevara a cabo el protocolo en base al cual no se concede la baja hasta la 22-24 semana.



### *¿Qué debemos saber sobre las MATEPSS?*

- **CÓMO ACTUAR ANTE UNA CONVOCATORIA POR C. COMÚN.**
  - En primer lugar, es costumbre que la citación de la MATEPSS se haga vía telefónica. En este caso, nunca daremos ningún tipo de dato por teléfono ya que no tenemos constancia fehaciente de con quien estamos hablando, y así se lo haremos saber a nuestro interlocutor. Solicitaremos que la convocatoria para el reconocimiento médico se nos haga llegar por algún medio que constate que es efectivamente “nuestra” MATEPSS quien nos convoca, llámese correo certificado, burofax...
  - En el caso de que nuestra incapacidad temporal no nos permita el traslado por nuestros propios medios a las instalaciones de la MATEPSS, solicitaremos a ésta, en base a nuestro informe médico, que el doctor que vaya a llevar nuestra incapacidad, nos autorice a utilizar como medio de transporte el taxi o, en su defecto, nos envíe una ambulancia. (véase apartado abonos de transporte).
  - Una vez nos hayan convocado, aportaremos toda la documentación que poseamos en relación a nuestra incapacidad, lo pondremos a disposición del médico de la MATEPSS por si quiere hacer copias, pero nunca le dejaremos el original de nuestra documentación.
  - No entraremos en discusión con el médico de la MATEPSS en caso de que su opinión difiera de la del facultativo que nos haya dado la baja (médico de cabecera). Éste es el único facultado para darnos de alta, por lo que, si el médico de la MATEPSS no está de acuerdo, que inicie los trámites correspondientes, es decir, la propuesta de alta ante el INSS o la solicitud de alta ante los Servicios Públicos de Salud Autonómicos.



## 1.6.- Inspección de trabajo.

*(Ley 31/1995. Artículo 9).*

---

### *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

---

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.



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

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

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

2. 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.



Añadido por LEY 54/2003

3. 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.

Añadido por LEY 54/2003

### *Consultas Inspección de Trabajo*

- Con fecha 27 de enero de 2012, recibimos un comunicado en el que se nos informaba que a partir de esta fecha el servicio de consultas de los ciudadanos por parte de la Inspección de Trabajo, no esta contemplado entre las funciones asignadas al sistema de Inspección por el artículo 3 de su ley ordenadora.

Las infracciones administrativas recogidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se pueden imponer al empresario se graduarán en:

- Infracciones leves: multas de 300,5 a 1502,53 €.
- Infracciones graves: de 1502,53 a 30050,6 €.
- Infracciones muy graves: de 30050,6 a 601012,1 €.

Además el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación sobre seguridad y salud conlleva una serie de responsabilidades.

- Responsabilidad administrativa: Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social // Recargo de prestaciones económicas de Seguridad Social.
- Responsabilidad Civil: Sentencia Penal condenatoria
- Responsabilidad Penal: Art. 316, 317 y 318 del Código Penal



### *¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE INSPECCIÓN DE TRABAJO?*

- Están legitimados para recurrir a la inspección de trabajo los trabajadores y sus representantes (delegados de prevención o no) cuando consideren que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- El inspector de trabajo debe comunicar su presencia al empresario, al comité de seguridad y salud, a los delegados de prevención (o representantes de los trabajadores si no existieran éstos), para que le acompañen en su visita al centro de trabajo.
- Los resultados de la visita de la inspección de trabajo, así como las medidas adoptadas en consecuencia, deberán ser comunicados tanto al empresario como a los representantes de los trabajadores. El inspector deberá reseñar estos datos en el libro de visitas que debe existir en cada centro de trabajo.
- La inspección puede ordenar el cese inmediato de actividades cuando, a su juicio, exista un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. Si se diese esta situación, la empresa deberá informar a los trabajadores, al comité de seguridad y salud y a los delegados de prevención (o representantes de los trabajadores si no existieran éstos).



## CAPÍTULO 2

---

# Trabajadores

---

### 2.1.- Formación e información en materia preventiva. *(Inicial y continua)*

---

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas. Estatutos de los trabajadores. Artículo 19.4. Seguridad e higiene.

#### *Formación de los trabajadores. (Artículo 19. Ley 31/1995)*

---

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:

- En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.
- Cuando 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.

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



### ***Información, consulta y participación de los trabajadores. (Artículo 18. Ley 31/1995)***

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención, 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 Ley de prevención, referentes a medidas de emergencia, primeros auxilios y evacuación.

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.

### ***Equipos de trabajo. Obligaciones en materia de formación e información (Artículo 5 R. D. 1215/1995).***

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

La información, suministrada preferentemente por escrito, deberá contener como mínimo las indicaciones relativas a:

1. Las condiciones y forma correcta de utilización de los equipos de trabajo, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante, así como las situaciones



o formas de utilización anormales y peligrosas que puedan preverse.

2. Las conclusiones que, en su caso, se puedan obtener de la experiencia adquirida en la utilización de los equipos de trabajo.
3. Cualquier otra información de utilidad preventiva.

La información deberá ser comprensible para los trabajadores a los que va dirigida e incluir o presentarse en forma de folletos informativos cuando sea necesario por su volumen o complejidad o por la utilización poco frecuente del equipo. La documentación informativa facilitada por el fabricante estará a disposición de los trabajadores.

Igualmente, se informará a los trabajadores sobre la necesidad de prestar atención a los riesgos derivados de los equipos de trabajo presentes en su entorno de trabajo inmediato, o de las modificaciones introducidas en los mismos, aun cuando no los utilicen directamente.

Para aquellos equipos de trabajo que tengan que ser utilizados bajo condiciones o formas determinadas, y para las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo podrán ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello, el empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a los trabajadores designados para ello.

Para ello, el empresario deberá proporcionar la formación e información específica adecuada.

### ***Obligaciones en materia de información y formación EPIS***

El empresario deberá informar a los trabajadores, previamente al uso de los equipos, de los riesgos contra los que les protegen, así como de las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse. Asimismo, deberá proporcionarles instrucciones preferentemente por escrito sobre la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos.

El manual de instrucciones o la documentación informativa facilitados por el fabricante estarán a disposición de los trabajadores.



La información deberá ser comprensible para los trabajadores.

El empresario garantizará la formación y organizará, en su caso, sesiones de entrenamiento para la utilización de equipos de protección individual, especialmente cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos de protección individual que por su especial complejidad así lo haga

### *Programa Anual de formación e información*

La elaboración de un procedimiento normalizado constituye la mejor forma de asegurar que todos los trabajadores son informados y formados convenientemente y de la forma prevista. Se trata fundamentalmente de asegurar que los mandos y las personas con funciones encomendadas en materia preventiva, estén comprometidos en tales actividades de información y formación. En tal sentido, tener que dejar constancia escrita de la acción informativa y formativa realizada compromete en su correcta ejecución, cuando además como en todo proceso de gestión se controla periódicamente la aplicación del procedimiento establecido. Ahora bien, hay que tener en cuenta que en todo proceso formativo se requiere previamente una correcta identificación y evaluación de necesidades y la organización consecuente para su desarrollo correcto. Los mandos deberían estar especialmente implicados y motivados en la acción formativa de sus colaboradores para lograr que éstos sepan realizar su trabajo.

### *Ejemplo de procedimiento de información y formación inicial y continua*

#### *Objetivo*

Este procedimiento tiene como objetivo diseñar, planificar, organizar y establecer el programa de información y formación preventiva de la empresa integrándolo dentro del programa informativo y formativo general, de forma que todo trabajador de la empresa reciba la información y formación suficiente y adecuada tanto inicialmente en el momento de su contratación o en un cambio de puesto de trabajo, como continuada a lo largo de su vida profesional en la empresa.



## *Alcance*

Se informará de los riesgos generales que afectan a toda la empresa y de las medidas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación).

Se informará también sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo referentes a:

- La utilización de máquinas y equipos de trabajo.
- La exposición a agentes químicos, físicos y biológicos.
- Así como de las normas y medidas de prevención y protección aplicadas en cada caso.

También deben ser informados de cualquier cambio o modificación que se produzca en su puesto de trabajo. En cuanto a la formación, todo el personal de la empresa: directivos, técnicos, mandos intermedios y empleados en general, deberá recibir formación en materia preventiva en función de su actividad laboral, independientemente de la modalidad o duración del contrato.

Existirá una formación preventiva básica de carácter general para todos los empleados de la empresa, y además habrá también una formación específica para cada puesto de trabajo o tareas de cada trabajador.

En el caso de los trabajadores designados para la realización de actividades preventivas el contenido de la formación deberá establecerse en función de las responsabilidades que se les asignen (nivel básico, intermedio y superior) tal y como recoge el Reglamento de los Servicios de Prevención.

## *Responsables y personal involucrado*

**La Dirección de la empresa** es responsable de asegurar que todos los trabajadores poseen la información y formación adecuadas a sus funciones. Para ello deberá establecer un plan informativo y formativo de prevención de riesgos laborales que abarque a toda la organización, proporcionando los medios y tiempo necesarios para su consecución. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva deberán consultarse a los trabajadores o a sus representantes.



El **Coordinador de Prevención** es el responsable de asesorar e indicar a los mandos intermedios qué aspectos clave de seguridad y salud deben ser transmitidos a los trabajadores. En su caso, deberá cuidar de informar a todos los trabajadores, en especial a los de nuevo ingreso, de los riesgos generales del Centro de trabajo y de las normas establecidas. Además es el encargado de diseñar, coordinar, e implantar el programa de formación preventiva e integrarlo dentro del programa general de formación de la empresa. También es el responsable de archivar y registrar los informes de evaluación. Cuidará de impartir la formación inicial de carácter general a los nuevos trabajadores.

El **Delegado de Prevención** como representante de los trabajadores deberá velar por que todos ellos estén informados en materia de prevención de riesgos laborales, comprobando además que el programa de formación preventiva de la empresa se realiza de acuerdo a lo previsto.

Los **Mandos directos** son los responsables de informar a los trabajadores a su cargo sobre los riesgos para la seguridad y salud laboral y sobre la forma de llevar a cabo las tareas de forma correcta y segura. Deberán impartir la formación específica, del puesto de trabajo al personal de su sección, resaltando aquellas tareas críticas y los equipos de protección individual y ropa de trabajo necesaria en cada caso. Contarán cuando se considere necesario con apoyo y asesoramiento de personal especializado interno o externo a la empresa.

Los **Trabajadores** tienen el derecho a ser informados y formados sobre los riesgos laborales a los que están expuestos, y al mismo tiempo tienen el derecho de comunicar cualquier aspecto relativo que consideren oportuno en relación a posibles sugerencias de mejora de la acción formativa. A su vez deberían comunicar cualquier situación que detecten que pueda generar peligro para sí mismos o para otros trabajadores.

El **Responsable** o responsables de realizar las evaluaciones de riesgos deberán comunicar a la organización los riesgos identificados en cada puesto de trabajo, así como las medidas preventivas necesarias para su debido control, entre las que se incluyen las pertinentes acciones formativas.

### *- Metodología*

#### *Información y formación preventiva inicial*

Todo trabajador, en el momento de contratación recibirá una copia del Manual de Prevención de Riesgos Laborales en el que se explicarán los aspectos



de gestión y organización de la empresa en dicho tema. También se le entregará una copia resumida del Plan de emergencia y las normas generales de la empresa, siendo informado además sobre los riesgos generales existentes y las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia adoptadas. El trabajador deberá dejar constancia de que efectivamente ha sido informado mediante la cumplimentación de un documento elaborado a dicho efecto. En el plazo no superior a 15 días recibirá una formación inicial en materia preventiva que contendrá los siguientes aspectos:

- Manual General de Prevención y procedimientos de actuación en los que esté implicado.
- Normas generales de prevención en la empresa
- Plan de emergencia.

Esta formación estará integrada dentro de la formación general de acogida de la empresa.

### ***Información y formación preventiva específica del puesto de trabajo***

Independientemente de la información inicial recibida, el mando directo deberá informar al trabajador de los riesgos específicos del puesto de trabajo que ocupa.

El contenido de dicha información se desarrollará en función del puesto de trabajo, y vendrá indicado por el Coordinador de Prevención, basándose en las instrucciones de las máquinas y equipos, las fichas de seguridad de los productos, las normas de referencia y la legislación y reglamentación aplicable. Para cada puesto de trabajo se dispondrá de una hoja informativa en la que se indique claramente los riesgos del puesto y las medidas y normas de seguridad adoptadas en cada caso. Este documento será actualizado periódicamente o cuando se produzcan cambios en la maquinaria, equipos, métodos de trabajo, o tareas que tenga que llevar a cabo el trabajador siempre que se modifiquen sustancialmente las condiciones de seguridad.

El mando directo entregará este documento a los trabajadores, haciendo constar los receptores, la fecha y la firma de los mismos, de manera que se pueda llevar un control, debiéndose complementar además esta información escrita con la necesaria información verbal.



Los mandos intermedios impartirán también la formación específica del puesto a los trabajadores a su cargo, incorporando los aspectos de seguridad y prevención necesarios para ejecutar de forma segura los trabajos y operaciones críticas propias de cada puesto de trabajo. Para ello se utilizarán como base los procedimientos e instrucciones de trabajo de cada sección.

Para facilitar el desarrollo de la acción formativa en el puesto de trabajo se asignará a cada nuevo trabajador o en todo cambio un monitor de formación que podrá ser un operario específicamente designado para esta función o el propio mando directo.

### *Información y formación preventiva continua*

De acuerdo a un programa anual establecido se realizarán acciones formativas específicas sobre prevención de riesgos laborales en las que los mandos estarán implicados.

Los trabajadores también recibirán información y formación específica, teórica y práctica, cuando se incorporen en su sección nuevas tecnologías o sustancias que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud o los procedimientos y métodos de trabajo.

Mediante la observación del trabajo, actividad preventiva normalizada, se controlará la eficacia de la acción formativa, velando para que los comportamientos en los puestos de trabajo y tareas sean correctos.

### *Programa de formación anual*

La dirección de la empresa establecerá anualmente un programa formativo en materia de prevención de riesgos laborales, integrado dentro del programa formativo general de la empresa.

En el programa anual de formación preventiva deberán figurar: objetivos generales y específicos; responsables de la impartición de la formación; destinatarios; contenidos; cronograma; la articulación de la materia; la metodología concreta; las modalidades de evaluación en cada caso. (Observaciones planeadas, auditorias de formación etc.); los soportes y recursos técnicos y humanos. El programa de formación preventiva deberá estructurarse según los destinatarios



del mismo, teniendo las siguientes clases de destinatarios: directivos y técnicos; mandos intermedios; trabajadores

### *Registro y archivo*

El responsable de cada acción formativa realizará una evaluación de la misma a su finalización y elaborará un informe que contenga los siguientes datos: periodo; nombre, cargo y demás datos personales y profesionales de los destinatarios; contenido; resultados de la evaluación.

Dichos informes se archivarán y registrarán en lugar específico.

### *¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN?*

- La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.
- La dirección de la empresa establecerá anualmente un programa formativo en materia de prevención de riesgos laborales, integrado dentro del programa formativo general de la empresa.
- Tipos de formación e información:
  - Formación e información inicial.
  - Formación e información específica del puesto de trabajo.
  - Formación e información continua.
- Los trabajadores también recibirán información y formación específica, teórica y práctica, cuando se incorporen en su sección nuevas tecnologías o sustancias que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud o los procedimientos y métodos de trabajo.
- La información ha de ser bidireccional, es decir que los trabajadores también tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades preventivas, o en su caso, al servicio de prevención cuando exista, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.



## 2.2.- Equipos de protección individual (EPI)

---

Tal y como se establece en los principios generales para la prevención de riesgos laborales, los Equipos de Protección Individual solo se utilizarán cuando las medidas preventivas de carácter colectivo no hayan conseguido eliminar o limitar suficientemente los riesgos a los que los trabajadores se ven expuestos en su puesto de trabajo o no se hayan conseguido corregir mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

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. (Artículo 17 punto 2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

De posterior publicación es el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, que regula específicamente la utilización de los EPIS.

A efectos del Real Decreto anteriormente nombrado, se entenderá como 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, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. De esta definición se excluyen:

- a. La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.
- b. Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.
- c. Los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
- d. Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.
- e. El material de deporte.
- f. El material de autodefensa o de disuasión.



g. Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.

El Anexo I del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, contiene un listado indicativo y no exhaustivo de los equipos de protección individual.

### *Obligaciones generales del empresario*

En aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, el empresario estará obligado a:

- a. Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual conforme a los criterios de empleo mostrados posteriormente y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.
- b. Elegir los equipos de protección individual manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.
- c. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- d. Velar por que la utilización de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo.
- e. Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo.

### *Criterios para el empleo de los equipos de protección individual*

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

En particular, en las actividades o sectores de actividad indicadas en el Anexo III, puede resultar necesaria la utilización de los equipos de protección individual



a menos que la implantación de las medidas técnicas u organizativas citadas en el apartado anterior garantice la eliminación o suficiente limitación de los riesgos correspondientes.

### *Condiciones que deben reunir los equipos de protección individual*

1. Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:
  - a. Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
  - b. Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
  - c. Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
2. En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.
3. En cualquier caso, los equipos de protección individual que se utilicen deberán reunir los requisitos establecidos en cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación, en particular en lo relativo a su diseño y fabricación.

### *Elección de los equipos de protección individual*

1. Para la elección de los equipos de protección individual, el empresario deberá llevar a cabo las siguientes actuaciones:
  - Analizar y evaluar los riesgos existentes que no puedan evitarse o limitarse suficientemente por otros medios. En el Anexo II del Real Decreto 773/1997 aparece un esquema indicativo para realizar el inventario de los riesgos.
  - Definir las características que deberán reunir los equipos de protección individual para garantizar su función, teniendo en cuenta la naturaleza y magnitud de los riesgos de los que deban proteger, así como los factores adicionales.



les de riesgo que puedan constituir los propios equipos de protección individual o su utilización. Para ello en el Anexo IV se contienen un conjunto de indicaciones no exhaustivas para la evaluación de una serie de equipos de extendida utilización.

2. Al elegir un equipo de protección individual en función del resultado de las actuaciones desarrolladas según lo dispuesto en el apartado anterior, el empresario deberá verificar la conformidad del equipo elegido con las condiciones y requisitos establecidos en el apartado anterior (condiciones que deben reunir los EPIS).
3. La determinación de las características de los equipos de protección individual a que se refiere el presente artículo deberá revisarse en función de las modificaciones que se produzcan en cualquiera de las circunstancias y condiciones que motivaron su elección. A este respecto, deberán tenerse en cuenta las modificaciones significativas que la evolución de la técnica determine en los riesgos, en las medidas técnicas y organizativas, en los medios de protección colectiva para su control y en las prestaciones funcionales de los equipos de protección individual.

### *Utilización y mantenimiento de los equipos de protección individual*

1. La utilización, el almacenamiento, el mantenimiento, la limpieza, la desinfección cuando proceda, y la reparación de los equipos de protección individual deberán efectuarse de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

Salvo en casos particulares excepcionales, los equipos de protección individual solo podrán utilizarse para los usos previstos.

2. Las condiciones en que un equipo de protección deba ser utilizado, en particular en lo que se refiere al tiempo durante el cual haya de llevarse, se determinarán en función de:
  - a. La gravedad del riesgo.
  - b. El tiempo o frecuencia de exposición al riesgo.
  - c. Las condiciones del puesto de trabajo.
  - d. Las prestaciones del propio equipo.



- e. Los riesgos adicionales derivados de la propia utilización del equipo que no hayan podido evitarse.
3. Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal. Si las circunstancias exigiesen la utilización de un equipo por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

### *Obligaciones en materia de información y formación*

1. De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban formación y sean informados sobre las medidas que hayan de adoptarse en aplicación del Real Decreto 773/1997.
2. El empresario deberá informar a los trabajadores, previamente al uso de los equipos, de los riesgos contra los que les protegen, así como de las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse. Asimismo, deberá proporcionarles instrucciones preferentemente por escrito sobre la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos.

El manual de instrucciones o la documentación informativa facilitados por el fabricante estarán a disposición de los trabajadores.

La información a que se refieren los párrafos anteriores deberá ser comprensible para los trabajadores.

3. El empresario garantizará la formación y organizará, en su caso, sesiones de entrenamiento para la utilización de equipos de protección individual, especialmente cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos de protección individual que por su especial complejidad así lo haga necesario.

### *Obligaciones de los trabajadores para el uso de EPIS*

En aplicación de lo dispuesto en el presente Real Decreto, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:



- a. Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- b. Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
- c. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

### *¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LOS EPIS*

- Únicamente se hará uso de los EPIS cuando no se haya podido evitar el riesgo, así lo recomiende la evaluación de nuestro puesto de trabajo y las medidas de protección colectivas no sean eficientes como medidas preventivas.
- Es obligación del empresario proporcionar los EPI, renovarlo cuando sea necesario, velar por su buen uso y asegurar su mantenimiento, todo ello conforme a la ley.
- NUNCA los EPIS podrán suponer un coste para el trabajador, su entrega y mantenimiento deben ser gratuitas.
- Es obligación de los trabajadores utilizar y cuidar correctamente los EPIS, colocarlos en el lugar indicado después de su uso e informar al superior jerárquico ante cualquier defecto, anomalía o daño apreciado.



## 2.3.- Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos. *(voluntarios y excepciones)*

---

### *La vigilancia de la salud en la ley de prevención de riesgos laborales*

---

Las características de la vigilancia de la salud según lo establecido en la Ley de Prevención (Artículo 22) son:

- a. **Garantizada** por el empresario: el empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.
- b. **Específica**: esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.
- c. **Voluntariedad condicionada**: La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho del trabajador y una obligación del empresario, estableciendo como regla general la voluntariedad de la misma. Es más, el consentimiento del trabajador no deberá ser a una vigilancia genérica sino que se basará en el conocimiento por parte del mismo del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Varias son las disposiciones legales en las que se establece la vigilancia de la salud. Por un lado, el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional. Por otro, el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores establece la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos. Y finalmente, toda aquella legislación específica para ciertos factores de riesgo en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos.

- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.



- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. En este supuesto la vigilancia de la salud se utiliza como medio para hacer efectivo el antiguo principio de adecuación del trabajador al trabajo que se reformula en el artículo 25.1 de la LPRL.

En los dos últimos supuestos se requiere de un **informe previo de los representantes de los trabajadores**.

d. **Confidencialidad:** la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

- **Aptitud o** adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

- **Necesidad** de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

e. **Duración:** la vigilancia de la salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen (Ej. Trabajadores en contacto con el Amianto).

f. **Contenido:** la ley no especifica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para aquellas que causen las menores molestias al trabajador, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los Servicios de Prevención que dispone que sea el Ministerio de Sanidad y Consumo el que establezca la periodicidad y contenido de la vigilancia de la salud específica.

g. **Documentación:** los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (art. 23.1 de la LPRL).

h. **Gratuidad:** el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador (art. 14.5 de la LPRL). Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido de la misma.



### *La vigilancia de la salud en el Reglamento de los Servicios de Prevención*

El Reglamento de los Servicios de Prevención (art. 37) marca de forma clara cuáles son las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores a desarrollar por el personal sanitario de dichos servicios. Estas son:

- a. La realización de las evaluaciones de salud de los trabajadores, de las cuales se incluyen tres categorías:
  - **Inicial:** después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
  - **A intervalos periódicos:** por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos. La periodicidad se establecerá por el servicio de vigilancia de la salud (normalmente Servicio de Prevención Ajeno).
  - **Después de una ausencia** prolongada por motivos de salud.

No se debe olvidar un cuarto tipo de evaluación de salud: el reconocimiento previo. Pese a que dicha figura no se consigna en el reglamento de los servicios de prevención, sí que aparece en ciertas normas específicas (como la de agentes biológicos, cancerígenos o pantallas) y sigue totalmente vigente para la vigilancia de la salud en el ámbito de las enfermedades profesionales y para la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos. Se debe añadir que el reconocimiento previo será obligatorio si se considera imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o para verificar la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

- b. El estudio de 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.
- c. El análisis, con criterios epidemiológicos, de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con el fin de determinar, en colaboración con el resto de los componentes del servicio, su posible etiología laboral y proponer las posibles medidas preventivas.



- d. Actuar en caso de emergencia.
- e. Estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a aquellos trabajadores que el reglamento llama “especialmente sensibles a determinados riesgos”.

### *La protección de los trabajadores especialmente sensibles y la vigilancia de la salud*

La LPRL en su artículo 25, bajo la rúbrica “Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” contiene una regulación de carácter genérico mediante la cual obliga al empresario a garantizar la protección de todos aquellos trabajadores que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo, mencionando explícitamente, trabajadores con características personales o estado biológico conocido; discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida; y estados o situaciones transitorias manifiestas.

Aunque objeto de una regulación particular, se han de incluir dentro del grupo de trabajadores especialmente sensibles a los menores y la maternidad.

Es necesario resaltar que, así como para las discapacidades puede bastar el informe de reconocimiento de dicha incapacidad por parte del órgano o persona que lo reconoció, en el caso de las características personales o estados biológicos será necesario una evaluación de la salud del trabajador o, como sería el caso de la maternidad, la manifestación de dicha característica y la pertinente comprobación por parte del empresario.

Esto nos lleva a considerar la vigilancia de la salud como un instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que les haga especialmente susceptibles a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual.



## ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LA VIGILANCIA DE LA SALUD?

- En primer lugar diferenciar entre vigilancia de la salud y reconocimiento médico. La vigilancia de la salud se puede llevar a cabo mediante reconocimientos médicos, que es lo más usual, pero también mediante encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes...
- Como norma general el reconocimiento médico es obligatorio por parte del empresario y voluntario por parte del trabajador. De esta voluntariedad se exceptúan:
  - La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
  - Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Previo informe de los representantes de los trabajadores.
  - Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. Previo informe de los representantes de los trabajadores.
- El Reconocimiento médico nunca podrá suponer un coste para el trabajador. En el caso de sectores donde esté extendido el trabajo a turnos y esto haga que algunos trabajadores deban someterse a las pruebas médicas fuera de su horario laboral (voluntario u obligatorio), mediante negociación colectiva, se podrá estipular de que manera se recompensará dicha asistencia, normalmente con horas de libre disposición.
- Los datos extraídos de la vigilancia de la salud no podrán ser comunicados al empresario, éste sólo conocerá si somos aptos, no aptos o aptos con limitaciones para realizar nuestro trabajo.
- Los representantes de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud tienen derecho a participar en la planificación de las actividades de la vigilancia de la salud así como controlar los resultados de la misma con el debido deber de sigilo.



## 2.4.- Derechos y obligaciones del trabajador

---

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, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

A partir de este principio fundamental, la exposición de los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales puede realizarse enumerando las obligaciones de los empresarios, puesto que existe una correlación entre las obligaciones de las empresas y los derechos de los trabajadores en esta materia.

El Estatuto de los Trabajadores determina que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, añadiendo que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Además del citado derecho básico de los trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales reitera en su artículo 14 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Ley también recoge, directa o indirectamente (como consecuencia de las obligaciones impuestas a las empresas), los siguientes derechos:

- Derecho a disponer de equipos de protección individual.
- Derecho de información, consulta y participación.
- Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho de protección de la maternidad.

Por otra parte, el artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores determina que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En este sentido, el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales recoge las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, estableciendo en primer lugar la obligación de cada trabajador de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras per-



sonas 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.

Esta obligación genérica se concreta en una serie de obligaciones particulares de los trabajadores entre las que destacan las siguientes:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que la actividad que está realizando entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

De acuerdo con la Ley, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen discipli-



nario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

## **¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES?**

Los derechos que la Ley de prevención reconoce para los trabajadores son:

- **Información:** Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores.
- **Formación:** Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.
- **Propuesta:** Derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Salud y Seguridad o a los Delgados/as de Prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.
- **Participación:** Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los Delgados/as de Prevención.
- **Denuncia:** Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo, si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Resistencia:** Derecho a interrumpir la actividad y a abandonar el trabajo, cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.
- **Vigilancia de la salud:** Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.



## **¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES?**

---

### **Son obligaciones de los trabajadores:**

- **Usar adecuadamente** las herramientas, máquinas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar adecuadamente los medios y los equipos de protección facilitados por la empresa.
- **No poner fuera de funcionamiento** y utilizar correctamente los **dispositivos de seguridad** existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad.
- Informar de inmediato al superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.
- Cooperar con la empresa para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.



## 2.5.- Derechos y obligaciones de la empresa

---

- Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- Artículo 15: Principios de la acción preventiva
- Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva
- Artículo 17: Equipos de trabajo y medios de protección
- Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores
- Artículo 19: Formación de los trabajadores
- Artículo 20: Medidas de emergencia
- Artículo 21: Riesgo grave e inminente
- Artículo 22: Vigilancia de la salud
- Artículo 23: Documentación
- Artículo 24: Coordinación de actividades empresariales
- Artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
- Artículo 26: Protección de la maternidad
- Artículo 27: Protección de los menores
- Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

### ***Ley 31/1995. Art. 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Modificado por LEY 54/2003***

---

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 activida-



des 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.

### *Artículo 15: Principios de la acción preventiva*

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
  - a. Evitar los riesgos
  - b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
  - c. Combatir los riesgos en su origen
  - d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
  - e. Tener en cuenta la evolución de la técnica
  - f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
  - g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
  - h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
  - i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.



3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

### ***Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva***

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. Modificado por LEY 54/2003
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.

### ***Añadido por LEY 25/2009.***

- 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.
2. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el



empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

### ***Artículo 17: Equipos de trabajo y medios de protección***

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

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

- a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
  - b. Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.
2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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

### ***Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores***

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:
  - a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.



b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

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

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

### *Artículo 19: Formación de los trabajadores*

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

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

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



## *Artículo 20: Medidas de emergencia*

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

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

## *Artículo 21: Riesgo grave e inminente*

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:
  - a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
  - b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
  - c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.



2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

### *Artículo 22: Vigilancia de la salud*

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

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

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.



2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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

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

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### **Artículo 23: Documentación**

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:



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

Modificado por LEY 54/2003

Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b. Modificado por LEY 54/2003

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. Modificado por LEY 54/2003

Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

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

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

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.
3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.
4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá



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

### *Artículo 24: Coordinación de actividades empresariales*

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. Añadido por LEY 54/2003.



### ***Artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos***

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

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

### ***Artículo 26: Protección de la maternidad***

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 un 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. Ver texto anterior

Modificado por LEY Orgánica 3/2007.

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda 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. Modificado por LEY Orgánica 3/2007.



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 pre-



vención 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.



## ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO?

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

- **Organizar la prevención en la empresa.** La prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios.
- **Planificar la prevención:** el empresario tiene que elaborar por escrito el Plan de Prevención.
- **Diseñar un trabajo sin riesgos:** El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo, no van a perjudicar la salud de los trabajadores/as.
- **Evaluar los riesgos que no se puedan evitar:** Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están, para poder controlarlos de formas eficaz.
- **Asegurar la eficacia y actualidad del Plan:** La acción preventiva debe ser eficaz. Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación. Así mismo, hay que asegurarse en la práctica de que el Plan de Prevención funciona y garantiza adecuadamente la salud de los trabajadores/as.
- **Coordinarse con otros empresarios:** Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores/as de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar una eficaz protección de todos ellos. Esta obligación exige al empresario principal que “vigile” que sus contratistas y subcontratistas cumplen con sus obligaciones. De los incumplimientos de estos contratistas y subcontratistas es responsable solidario el empresario principal.



## 2.6.- Primeros auxilios

---

Se denomina primeros auxilios a las técnicas que han de aplicarse sobre un accidentado en los instantes inmediatamente posteriores a un accidente.

Ante cualquier accidente se deberán recordar tres actuaciones claves antes de empezar a atender al accidentado: **Proteger, Alertar, Socorrer.**

**Proteger:** Tener seguridad de que tanto el accidentado como el socorrista están fuera de todo peligro. Por ejemplo, no atender a un electrocutado sin antes desconectar la corriente causante del accidente. En caso contrario, el socorrista también sufriría un accidente.

**Alertar:** Siempre que sea posible, alertar a los servicios sanitarios (personal sanitario, ambulancia, etc.) de la existencia del accidente. Esta medida activa el sistema de emergencia.

**Socorrer:** Mientras llega el personal sanitario o se envía al accidentado (en vehículo apropiado) a un centro médico, en el mismo lugar del accidente hay que dar el socorro, comenzando por el reconocimiento de los **signos vitales básicos** (conciencia, respiración y pulso) y dar los primeros auxilios.

Deberemos obtener información sobre los daños sufridos, para lo cual hablaremos y preguntaremos al trabajador o trabajadora accidentada y si no nos responde comprobaremos si está consciente o no dándole pequeños golpecitos en la cara y observando si mueve los párpados. Si no responde a estos estímulos, la persona está inconsciente, por lo que pasaremos a comprobar si respira.

### **Cómo comprobar la respiración en una persona inconsciente:**

- Mirar si mueve el pecho.
- Escuchar la salida del aire.
- Sentir el aire caliente que expulsa.
- Si no observamos nada de lo mencionado, es que no respira. Inmediatamente comprobaremos si tiene pulso.

### **Cómo comprobar el pulso:**

- Colocar los dedos índice y corazón en el cuello, al lado y por debajo de la nuez de Adán.
- Colocar el oído sobre el pecho de la víctima.
- Si no sentimos ni escuchamos los latidos de la víctima es que no tiene pulso, lo cual implica parada cardíaca.



**Posición lateral de seguridad:** Consiste en colocar a la víctima de modo que no comprometa la columna vertebral, el cuello o el cráneo, en una superficie plana y con la cabeza ladeada, con lo que podemos evitar posibles complicaciones de obstrucción de las vías respiratorias por vómitos o la lengua.

## *RD 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*

### *Artículo 10. Material y locales de primeros auxilios*

Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados, ajustándose a lo establecido en el Anexo VI.

### *Anexo VI: Material y locales de primeros auxilios*

**A. Disposiciones aplicables a los lugares de trabajo utilizados por primera vez a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto y a las modificaciones, ampliaciones o transformaciones de los lugares de trabajo ya utilizados antes de dicha fecha que se realicen con posterioridad a la misma.**

1. Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.
2. La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y las facilidades para acceder al mismo y para, en su caso, desplazarlo al lugar del accidente, deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.



4. El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.
5. Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.
6. Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.
7. El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

**B. Disposiciones aplicables a los lugares de trabajo ya utilizados antes de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto, exceptuadas las partes de los mismos que se modifiquen, amplíen o transformen después de dicha fecha.**

A los lugares de trabajo ya utilizados antes de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto, exceptuadas las partes de los mismos que se modifiquen, amplíen o transformen después de dicha fecha, les serán de aplicación las disposiciones de la parte A del presente Anexo con las modificaciones que se señalan en el párrafo siguiente.

Los apartados 5 y 6 no serán de aplicación, salvo en lo relativo a aquellas obligaciones contenidas en los mismos que ya fueran aplicables en los citados lugares de trabajo en virtud de la normativa vigente hasta la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto.



## ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE PRIMEROS AUXILIOS?

Ante cualquier accidente se deberán recordar tres actuaciones claves antes de empezar a atender al accidentado: **Proteger, Alertar, Socorrer.**

- **Proteger:** Tener seguridad de que tanto el accidentado como el socorrista están fuera de todo peligro. Por ejemplo, no atender a un electrocutado sin antes desconectar la corriente causante del accidente. En caso contrario, el socorrista también sufriría un accidente.
- **Alertar:** Siempre que sea posible, alertar a los servicios sanitarios (personal sanitario, ambulancia, etc.) de la existencia del accidente. Esta medida activa el sistema de emergencia.
- **Socorrer:** Mientras llega el personal sanitario o se envía al accidentado (en vehículo apropiado) a un centro médico, en el mismo lugar del accidente hay que dar el socorro, comenzando por el reconocimiento de los signos vitales básicos (conciencia, respiración y pulso) y dar los primeros auxilios.



## 2.7.- Incapacidad Temporal por Contingencia Común o Profesional

---

El apartado 1 del artículo 128 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado por el R.D. 40/2007 del siguiente modo:

Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal: Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.



## El cuadro resumen de Incapacidad temporal

Llegados los 12 meses de I.T. por Accidente sea de trabajo o no, enfermedad común

Se deberá pasar ante el INSS un tribunal médico (Equipo de Valoración de Incapacidades) que determinará:

Prórroga de la IT durante 6 meses más en el caso de que se prevea curación.

Se vuelve a pasar el EVI, y se pueden volver a dar cualquiera de las anteriores 3 situaciones, con la diferencia de que ahora, durante los siguientes 6 meses de la baja, no existe obligación de cotizar por el trabajador.

Apertura de un expediente de incapacidad permanente

En este caso se pueden producir 2 situaciones:

- Que estemos de acuerdo con la incapacidad que nos concedan.
- Que no estemos de acuerdo, en cuyo caso solo nos queda la vía judicial.

Alta médica

En este caso se pueden producir 2 situaciones:

- Que estemos de acuerdo con el alta.
- Que no estemos de acuerdo, en cuyo caso disponemos de 4 días naturales para manifestar nuestra disconformidad ante la Inspección sanitaria de los Servicios Públicos de Salud Autonómicos. Una vez más 2 posibilidades:
  - Que se pronuncie en 7 días naturales confirmando la BAJA. En cuyo caso, la entidad gestora (INSS o MATEPSS) dispone de otros 7 días para aportar pruebas que confirmen su postura.
  - Que se pronuncien confirmando el ALTA o no se pronuncien en el plazo de 11 días. En cuyo caso se hace efectiva el ALTA.

Mientras se pronuncia la Inspección sanitaria de los Servicios Públicos de Salud Autonómicos, se entenderá prorrogada la situación de IT.

*En el caso de Enfermedad Profesional el periodo de observación es de 6 meses prorrogables a otros 6*



### ***2.7.1 .- Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Enfermedades derivadas del trabajo***

***(R. D. 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social)***

---

***El apartado 1 del artículo 128 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado por el R.D. 40/2007 del siguiente modo:***

---

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
  - a. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
  - b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
  - c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
  - d. Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
  - e. Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
  - f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
  - g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que



constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.
4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:
  - a. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

- b. Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:
  - a. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
  - b. La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

### ***Artículo 116. Concepto de la enfermedad profesional. (R. D. 1/1994, de 20 de junio)***

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observar-



se para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad y Consumo.

**REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.**

### ***OTRAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL TRABAJO***

Hemos de completar el ámbito de las enfermedades profesionales, considerando también las siguientes:

- “Enfermedades relacionadas con el trabajo”, que son aquellas relacionadas epidemiológicamente con él, pero que no tienen consideración legal de enfermedades profesionales, es decir, no aparecen en el listado.
- “Enfermedades del trabajo”, que son aquellas patologías influidas por el trabajo, pero no determinadas por él. Aquí se encontrarían especialmente los trastornos psicosociales donde, junto a las condiciones de trabajo, influyen variables personales y condiciones de vida externas al trabajo.

Esta definición se refiere a otros daños cada vez más presentes en el mundo del trabajo, como la “fatiga mental”, cuyo aumento va unido al descenso de la fatiga física, y que podemos definir como “la consecuencia de un excesivo grado de mantenimiento de la atención”. En esa misma línea encontramos el estrés laboral.

Junto a los anteriores, hemos de prestar atención a otras consecuencias negativas para la salud del trabajador, como el aislamiento y la falta de comunicación, el desinterés, la monotonía, los trastornos ligados a los horarios de trabajo, las relaciones conflictivas, la imposibilidad de tomar decisiones en la realización de su trabajo o de controlar el ritmo de trabajo, la insatisfacción por el inadecuado uso de aptitudes, etc.



## **Notificación de accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**

El empresario está obligado a notificar 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.

### **Accidente de Trabajo**

#### **¿Qué se notifica?**

- El accidente de trabajo.
- La relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica.
- La relación de altas o fallecimientos de accidentados.

#### **¿Qué es el parte de accidente de trabajo?**

Es el documento oficial que deberá de cumplimentar la empresa cuando se produzca un accidente de trabajo o recaída que comporte la ausencia del trabajador/a del puesto de trabajo de, como mínimo, un día, sin contar el día en que se accidentó, previa baja médica.

#### **¿Cómo notificar los accidentes de trabajo?**

A través del parte normalizado publicado en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de Noviembre del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@), accesible desde la dirección: <http://www.delta.mtas.es/>. El empresario puede obtener el certificado digital necesario para acceder en <http://www.cert.fnmt.es/clase2/main.htm>. Algunos empresarios tienen concertado este servicio con una gestoría. La información que introduce el empresario o su gestoría, es validada por la Mutua.

#### **¿Cuáles son los plazos de presentación de los partes?**

- Para el parte de accidente: POR EL EMPRESARIO: 5 días hábiles contados desde la fecha en que se produjo el accidente o de la baja médica.
- Para la relación de accidentes sin baja: POR EL EMPRESARIO: Mensualmente en los primeros 5 días hábiles de cada mes.
- Relación de altas o fallecimientos de accidentes: POR LA ENTIDAD GESTORA O COLABORADORA: Mensualmente antes del día 10 del mes siguiente.



- Para la comunicación urgente: POR EL EMPRESARIO: 24 horas en caso de accidente grave, muy grave, mortal o múltiple (más de 4 personas), excepto los In-Itinere (en los supuestos referidos en el artículo 6º de la Orden 16 de diciembre de 1987).

### ***Enfermedad Profesional***

#### **¿Quién tiene que emitir y tramitar el parte?**

Tras su declaración por el médico de la mutua o del sistema público de salud, según sea una u otra la que tenga protegida las contingencias profesionales, lo notificará. La empresa deberá aportar a estas entidades los datos necesarios que le requieran para ello.

#### **¿A quién y cómo?**

La tramitación de la enfermedad profesional se realiza mediante un sistema informático de la Seguridad Social, denominado CEPROSS.

#### **¿Los delegados/as tienen derecho a conocerlo?**

Los delegados/as de prevención, podrán solicitar a la empresa, información sobre los daños a la salud de los trabajadores, la cual tiene la obligación de dárselo a conocer (Art. 18 L.P.R.L.), siempre de acuerdo a la legislación vigente sobre confidencialidad de datos.

### ***Cuadro de Enfermedades Profesionales***

Existe un cuadro de Enfermedades Profesionales que recogen todas las que se reconocen como tal. Figuran en el REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.



## ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES?

Ante cualquier accidente se deberán recordar tres actuaciones claves antes de empezar a atender al accidentado: **Proteger, Alertar, Socorrer.**

- Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- Existen además, otras patologías que, no estando encuadradas como AT ni como EP, tienen origen laboral y que se tratarían como accidente de trabajo:
  - **“Enfermedades relacionadas con el trabajo”**, que son aquellas relacionadas epidemiológicamente con él, pero que no tienen consideración legal de enfermedades profesionales, es decir, no aparecen en el listado.
  - **“Enfermedades del trabajo”**, que son aquellas patologías influidas por el trabajo, pero no determinadas por él. Aquí se encontrarían especialmente los trastornos psicosociales donde, junto a las condiciones de trabajo, influyen variables personales y condiciones de vida externas al trabajo.
- El deber de comunicación de los AT corresponde al empresario.
- El deber de comunicar las EP corresponde a la entidad gestora de las Contingencias Profesionales.
- Cuando sospechemos que nuestra patología tiene origen laboral, acudiremos SIEMPRE a la Mutua. Si esta se niega a darnos la baja, acudiremos al medico de cabecera para conseguir una baja por contingencia común e iniciaremos el tramite para reclamar la contingencia profesional.



## 2.8.- Orden y limpieza.

---

### *Orden, limpieza y mantenimiento (R.D. 486/1997. Anexo II)*

---

1. Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y, en especial, las salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberán permanecer libres de obstáculos de forma que sea posible utilizarlas sin dificultades en todo momento.
2. Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. A tal fin, las características de los suelos, techos y paredes serán tales que permitan dicha limpieza y mantenimiento.

Se eliminarán con rapidez los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.

3. Las operaciones de limpieza no deberán constituir por si mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúen o para terceros, realizándose a tal fin en los momentos, de la forma y con los medios más adecuados.
4. Los lugares de trabajo y, en particular, sus instalaciones, deberán ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones del proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Si se utiliza una instalación de ventilación, deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento y un sistema de control deberá indicar toda avería siempre que sea necesario para la salud de los trabajadores.

En el caso de las instalaciones de protección, el mantenimiento deberá incluir el control de su funcionamiento.



### *¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE ORDEN Y LIMPIEZA?*

- Eliminar lo innecesario y clasificar lo útil.
- Acondicionar los medios para guardar y localizar. Habitarse a colocar cada cosa en su lugar y eliminar lo que no sirva de forma inmediata.
- Evitar ensuciar.
- Organizar la limpieza del lugar de trabajo y de los elementos clave con los medios necesarios.
- Favorecer el orden y la limpieza. Procurar que el entorno físico favorezca comportamientos adecuados. Subsanan las anomalías con inmediatez. Normalizar procedimientos de trabajo acordes con el orden y la pulcritud.
- Responsabilizar a mandos intermedios y trabajadores.



## 2.9.- Maternidad.

### *(Riesgo durante embarazo y lactancia)*

---

#### *Ley 31/1995. Artículo 26: Protección de la maternidad*

---

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 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 el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría



equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Modificado por LEY Orgánica 3/2007.

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. Modificado por LEY Orgánica 3/2007.
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.



## ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA?

- La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo deberá reflejar todas aquellas características derivadas del trabajo que puedan suponer un riesgo para la mujer embarazada o la lactancia natural.
- Es obligación del empresario, en caso de que exista riesgo en su puesto de trabajo, adoptar 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. Incluido en este punto la no realización de trabajo a turnos.
- En caso de que no puedan adaptarse dichas condiciones, el empresario, previa consulta a los representantes de los trabajadores, determinará la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.
- 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.
- Actualmente, las MATEPSS, se niegan sistemáticamente a dar la baja llegados a este punto, basándose en las recomendaciones de la Asociación Española de Ginecología y Obstetricia, según la cual, no existe riesgo hasta la 22-24 semana de gestación. La legislación aplicable únicamente regula la nueva situación de la trabajadora y los riesgos a los que se ve expuesta en su puesto de trabajo, por lo que, **desde la USO consideramos esta práctica como ilegal y recomendamos que se proceda a su denuncia.**



## 2.10.- Acoso moral.

*Fuente FACTS 23 (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo)*

---

### *¿Qué es el acoso moral?*

---

No existe una definición del acoso moral común a todos los países. Una posible definición es:

El acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud y la seguridad.

En esta definición: por "comportamiento irracional" se entiende el comportamiento que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza. "comportamiento" incluye las acciones de personas o de un grupo. Un sistema de trabajo puede utilizarse como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar "riesgo para la salud y la seguridad" incluye el riesgo para la salud mental o física del empleado

El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.

El acoso moral puede implicar ataques verbales y físicos, así como acciones más sutiles, como la denigración del trabajo de un compañero o el aislamiento social. El acoso moral puede conllevar violencia tanto física como psicológica. Esta hoja informativa se centra en el uso de la intimidación en las relaciones entre compañeros.

### *¿Qué gravedad reviste el acoso moral y a quién afecta?*

---

Cualquier persona de cualquier organización puede ser víctima de acoso moral. Según los resultados de una encuesta de la UE2, el 9% de los trabajadores de Europa, es decir, 12 millones de personas, ha informado de que en el año 2000 ha sufrido acoso moral durante un periodo de 12 meses. Sin embargo, la prevalencia indicada varía mucho en los distintos Estados miembros de la UE. Estas diferencias quizá no estén relacionadas exclusivamente con las diferencias



de la incidencia del problema, sino con diferencias culturales con respecto a la atención prestada al acoso moral y a su comunicación.

La prevalencia del acoso moral es más alta en trabajos muy exigentes y de escaso control individual, que comportan altos niveles de ansiedad.

### *¿Por qué se produce el acoso moral?*

Cabe distinguir dos tipos de acoso moral:

- 1) debido a un conflicto interpersonal que ha ido en aumento;
- 2) cuando la víctima no ha estado implicada en un conflicto, sino que se encuentra accidentalmente en una situación en la que el acosador realiza sus actos de agresión. El utilizar a alguien como "chivo expiatorio" es un ejemplo de este tipo de acoso moral.

Entre los factores que incrementan la probabilidad de acoso moral se incluyen los siguientes:

- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema.
- Cambio repentino en la organización.
- Empleo inseguro.
- Malas relaciones entre el personal y la dirección, y bajos niveles de satisfacción con la dirección.
- Escasas relaciones entre compañeros.
- Niveles extremos de exigencia laboral.
- Deficiencias en la política de personal y falta de valores comunes.
- Niveles generalmente elevados de ERT.
- Conflictos de rol.



Además, el acoso moral puede agravarse debido a factores individuales y de situación, como la discriminación, la intolerancia, problemas personales y el consumo de drogas o alcohol.

### *¿Cuáles son las consecuencias?*

---

Para las víctimas del acoso moral las consecuencias pueden ser significativas. Los síntomas físicos, mentales y psicosomáticos están bien claros; por ejemplo, estrés, depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño, problemas digestivos y musculoesqueléticos. El trastorno del estrés postraumático, parecido a los síntomas que aparecen después de otras experiencias traumáticas, como desastres y agresiones, también es habitual entre las víctimas del acoso moral. Estos síntomas pueden durar años después de los incidentes.

Otras consecuencias pueden ser el aislamiento social, problemas familiares y económicos a causa del absentismo laboral o el despido.

En cuanto a la organización, los costes del acoso moral pueden desembocar en un mayor absentismo y rotación del personal, en la pérdida de efectividad y productividad, no sólo con respecto a las víctimas del acoso moral, sino también a otros compañeros que sufren el clima psicosocial negativo en el trabajo. Los perjuicios legales que se derivan de casos de acoso moral también pueden ser elevados.

### *¿Cómo prevenir el acoso moral en el trabajo?*

La prevención del acoso moral es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social. Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo; los empresarios no deberían esperar a recibir quejas de las víctimas. Sin embargo, a veces puede resultar difícil distinguir entre el acoso moral y los conflictos interpersonales. Una estrategia de dos niveles puede ser la más eficaz, que incluya tanto esfuerzos concretos contra el acoso moral, como mejoras del entorno psicosocial del trabajo. Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la estrategia será crucial para su éxito.



## Mejora general del entorno psicosocial del trabajo:

- Ofrecer a cada trabajador la posibilidad de escoger la manera de realizar su propio trabajo;
- Reducir el volumen de trabajos monótonos y repetitivos;
- Aumentar la información sobre objetivos;
- Desarrollar el estilo de dirección y evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas. Creación de una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso moral:
- Conocimiento por parte de todos de lo que es el acoso moral;
- Investigación del alcance y la naturaleza del problema;
- Formulación de una política [véase cuadro de texto];
- Distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, por ejemplo a través de manuales del personal, reuniones informativas, boletines;
- Garantizar que todos los empleados conocen y respetan las normas y los valores de la organización;
- Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección a la hora de abordar conflictos y la comunicación;
- Establecer contactos independientes con los trabajadores e implicar a los trabajadores y a sus representantes en la evaluación de riesgos y la prevención del acoso moral.

### *¿Qué no es acoso psicológico en el trabajo?*

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.



- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

### *¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE EL ACOSO MORAL?*

El acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud y la seguridad

Como se puede **mejorar el entorno psicosocial** en el trabajo:

- Ofrecer a cada trabajador la posibilidad de escoger la manera de realizar su propio trabajo;
- Reducir el volumen de trabajos monótonos y repetitivos;
- Aumentar la información sobre objetivos;
- Desarrollar el estilo de dirección y evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas. Creación de una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso moral:
- Conocimiento por parte de todos de lo que es el acoso moral;
- Investigación del alcance y la naturaleza del problema;
- Formulación de una política [véase cuadro de texto];
- Distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, por ejemplo a través de manuales del personal, reuniones informativas, boletines;
- Garantizar que todos los empleados conocen y respetan las normas y los valores de la organización;
- Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección a la hora de abordar conflictos y la comunicación;
- Establecer contactos independientes con los trabajadores e implicar a los trabajadores y a sus representantes en la evaluación de riesgos y la prevención del acoso moral.



Que no es **acoso psicológico** en el trabajo:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.



## 2.11.- Estrés relacionado con el trabajo.

*Fuente FACTS 22 (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo)*

---

### *¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo?*

---

El estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente de trabajo exceden la capacidad de los empleados para hacerles frente (o controlarlas).

El estrés no es una enfermedad, pero si es intenso y continúa un cierto tiempo, puede conducir a una mala salud mental y física. El estar bajo presión puede mejorar el rendimiento y ofrecer satisfacción cuando se logran objetivos que suponen un reto. Pero cuando la demanda y las presiones se vuelven excesivas, llevan al estrés. Y esto es malo para los trabajadores y para sus organizaciones.

El estrés relacionado con el trabajo puede dar lugar a condiciones tales como depresión, ansiedad, nerviosismo, fatiga y enfermedades cardíacas. También causa problemas muy considerables a la productividad, a la creatividad y a la competitividad.

El estrés relacionado con el trabajo puede afectar a cualquier persona en cualquier sector y en una organización de cualquier tamaño.

### *Evaluación del riesgo y prevención del Estrés Relacionado con el Trabajo*

---

El ERT se puede evitar y las acciones para reducirlo pueden ser muy rentables. La evaluación del riesgo de ERT sigue los mismos principios básicos y el mismo proceso que la de otros riesgos en el lugar de trabajo. La inclusión de los trabajadores y sus representantes en este proceso es crucial para su éxito; debería preguntarse a éstos cuáles son las causas del estrés, qué grupos lo padecen y qué puede hacerse para mitigarlo.

Los pasos para la evaluación del riesgo pueden resumirse del siguiente modo:

- Identificar los riesgos;
- Decidir quién podría estar afectado y de qué manera;



- Evaluar el riesgo:
- Identificando qué medidas se están tomando ya decidiendo si son suficientes; y si no lo son, decidiendo qué más puede hacerse;
- Registrar los resultados y revisar la evaluación periódicamente y comprobar el impacto de las medidas tomadas.

A continuación se ofrecen orientaciones sobre cada una de las etapas de la evaluación del riesgo, y posteriormente sugerencias de posibles acciones:

### ***1. Averiguar si existe un problema***

Los factores de riesgo a considerar son:

- Cultura o 'atmósfera' de la organización y cómo se aborda el ERT;
- Demandas tales como carga de trabajo y exposición a riesgos físicos;
- Control - qué influencia tienen los trabajadores en la manera de hacer su trabajo;
- Relaciones - abordando problemas como el hostigamiento y el acoso;
- Cambio - cómo se gestiona y comunica el cambio organizativo;
- función - si los trabajadores comprenden su papel en la organización y se evita el conflicto de rol;
- apoyo de colegas y superiores;
- formación para dar a los trabajadores las cualificaciones necesarias para realizar su tarea;
- factores individuales - tener en cuenta las diferencias individuales.

### ***2. Decidir quién podría resultar dañado y cómo***

Todos somos vulnerables en función de la presión que tenemos encada momento. Los factores antes identificados ayudarán a determinar quién corre peligro.

### **Síntomas de que el ERT puede ser un problema en una Organización**

#### **Organización:**

##### **Participación**

---

- Absentismo, elevado volumen de rotación del personal, incumplimien-



tos horarios, problemas disciplinarios, hostigamiento, comunicación agresiva, aislamiento.

### **Rendimiento**

---

- Producción o calidad reducidas del producto o del servicio, accidentes, toma de decisiones deficiente, errores.

### **Costes**

---

- Costes cada vez mayores de compensación o sanitarios, consultas a servicios sanitarios.

## **Individuo:**

### **Comportamiento**

---

- Tabaco, abuso de alcohol o de drogas, violencia, hostigamiento o acoso.

### **Psicológicos**

---

- Problemas de sueño, trastornos de ansiedad, depresión, incapacidad para concentrarse, irritabilidad, problemas familiares de relación, 'burnout'.

### **Salud**

---

- Problemas de espalda, problemas de corazón, úlcera péptica, hipertensión, depresión del sistema inmunitario.

## **3. Evaluación del riesgo**

Para cada uno de los factores del apartado 1 deben formularse las siguientes preguntas:

- ¿qué medidas se están llevando a cabo ya?
- ¿son suficientes?
- ¿qué más se puede hacer?



Para cada uno de los factores de riesgo del apartado 1, se ofrecen a continuación algunas ideas sobre qué indagar y qué hacer:

### Cultura

---

Existe una buena comunicación abierta, apoyo y respeto mutuo? ¿Se aprecian los puntos de vista de los trabajadores y sus representantes?

En caso negativo, la comunicación debe mejorarse, particularmente en relación con el personal que trabaja lejos.

### Demandas

---

Está el personal sobrecargado o subocupado, tienen las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de sus tareas? ¿Cómo es el entorno físico (ruido, vibración, ventilación, luz, etc....) y psicosocial (violencia, hostigamiento, etc...)?

Deben dotarse suficientes recursos si existen problemas –por ejemplo debería volver a jerarquizarse la prioridad de las tareas. La formación del personal debería permitir un desempeño competente de las tareas.

### Control

---

¿Tienen los individuos suficiente participación en definir la manera en que llevan a cabo su trabajo?

El personal debería tener control para planificar su propio trabajo, y para tomar decisiones sobre cómo debe acabarse el trabajo y cómo solucionar problemas. Los puestos deberían enriquecerse de modo que el personal pueda utilizar sus habilidades en su beneficio. Es esencial un entorno de apoyo.

### Relaciones

---

¿Cómo son las relaciones entre colegas y entre colegas y superiores? ¿Cómo son las relaciones entre mandos intermedios y sus superiores? ¿Hay pruebas de hostigamiento o acoso?

**. Deberían existir procedimientos, por ejemplo, disciplinarios y en caso de agravio, para dar respuesta a comportamientos inaceptables.**

**Debería crearse una cultura en la que el personal tenga confianza mutua y reconozca las contribuciones de cada uno.**



## Cambio

---

¿Están los trabajadores preocupados por su situación de empleo? ¿Están confusos por los cambios de lugar de trabajo y de lo que significa para ellos y sus colegas? La comunicación clara ayuda antes, durante y después del cambio.

Dar al personal la oportunidad de influir en los cambios hace que se impliquen más.

## Función

---

¿Sufre la gente un conflicto de rol (exigencias encontradas) o ambigüedad de rol (falta de claridad)?

El personal debería tener un papel y responsabilidades claramente definidos.

## Apoyo, formación y factores individuales

---

¿Hay una formación adecuada para los nuevos contratados y el personal que ha cambiado de puesto? ¿Se da apoyo social al personal? ¿Se tienen en cuenta las diferencias individuales? – por ejemplo algunos miembros pueden funcionar mejor con plazos estrictos; a otros les podría gustar más planificarse.

Debería proporcionarse ‘feedback’ (información de retorno) y estimular al personal, incluso cuando las cosas salen mal. Implique al personal y valore la diversidad.

Deberían fomentarse las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo, así como un equilibrio sano entre vida y trabajo.

## **4. Registro de los principales resultados**

Es buena práctica registrar los principales resultados de la evaluación y compartir la información con los empleados y sus representantes.

Este registro debería servir para controlar los progresos.

## **5. Revisión de la evaluación periódicamente**

La evaluación debería revisarse siempre que se produzcan cambios significativos en la organización. De nuevo esto debería consultarse con los empleados. Debería comprobarse la repercusión de las medidas tomadas para reducir el ERT.



## **¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE EL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO (ERT)?**

- El estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente de trabajo exceden la capacidad de los empleados para hacerles frente (o controlarlas).
- En la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo debería preguntarse a los trabajadores y sus representantes cuáles son las causas del estrés, qué grupos lo padecen y qué puede hacerse para mitigarlo.
- Cuando surge un problema de estrés en el entorno de trabajo, se puede actuar por dos vías, actuaciones sobre la organización o sobre el individuo.

### ***Factores que influyen en la aparición del Estrés:***

- Demandas del trabajo. Todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes del estrés.
  - Sobrecarga e infracarga de trabajo.
  - Infrautilización de habilidades.
  - Repetitividad y ritmo de trabajo.
  - Ambigüedad y conflicto de rol, etc.
- Características de la persona. Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés (como por ejemplo: dependencia, ansiedad, introversión...)
- Proceso de apreciación. Hablamos de percepción en el sentido más amplio:
  - Percepción del medio por el sujeto a través de datos sensoriales.
  - Percepción del sujeto de sí mismo (capacidades, deseos...)
  - Percepción ligada a la historia personal del sujeto (experiencia, formación...)
- Proceso de respuesta. En general, ante un cambio de situación que afecte al individuo (PRESIÓN) se desencadena una reacción orgánica (TENSIÓN).
- Apoyo social. Las relaciones sociales (tanto en el ámbito laboral como extralaboral) pueden actuar como un importante factor reductor de los niveles de estrés, aunque se ignora por medio de qué mecanismo este apoyo social ejerce su efecto amortiguador.



## 2.12.-Señalización de Seguridad y Salud en el trabajo.

*RD 485/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.*

---

### *Artículo 4. Criterios para el empleo de la señalización*

---

#### **Criterios para el empleo de la señalización. (Artículo 4 RD 485/1997)**

Sin perjuicio de lo dispuesto específicamente en otras normativas particulares, la señalización de seguridad y salud en el trabajo deberá utilizarse siempre que el análisis de los riesgos existentes, de las situaciones de emergencia previsible y de las medidas preventivas adoptadas, ponga de manifiesto la necesidad de:

- a. Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- b. Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
- c. Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- d. Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas.

La señalización no deberá considerarse una medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva y deberá utilizarse cuando mediante estas últimas no haya sido posible eliminar los riesgos o reducirlos suficientemente.

Tampoco deberá considerarse una medida sustitutoria de la formación e información de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### *¿Cuándo se presenta la necesidad de señalar?*

---

Cuando, como consecuencia de la evaluación de riesgos, al aplicar las acciones requeridas para su control, no existan medidas técnicas u organizativas de protección colectiva, de suficiente eficacia. O bien como complemento a cualquier medida implantada, cuando la misma no elimine totalmente el riesgo.



### *¿Qué se debe señalar?*

La señalización es una información y, como tal, un exceso de la misma puede generar confusión.

Las situaciones que se deben señalar son, entre otras:

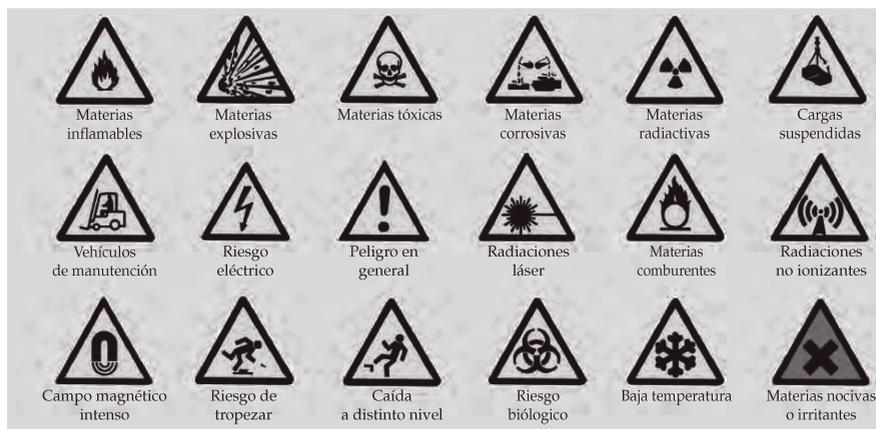
- El acceso a todas aquellas zonas o locales en los que por su actividad se requiera la utilización de un equipo o equipos de protección individual (dicha obligación no solamente afecta a quien realiza la actividad, sino a cualquier persona que acceda durante la ejecución de la misma: señalización de obligación).
- Las zonas o locales que, por la actividad que se realiza en los mismos o bien por los equipos o instalaciones que en ellos existan, requieren para su acceso que el personal esté especialmente autorizado (señalización de advertencia de los peligros de la instalación y/o señales de prohibición de uso a personas no autorizadas).
- Señalización en todo el centro de trabajo, que permita a todos sus trabajadores conocer las situaciones de emergencia y/o las instrucciones de protección en su caso. (La señalización de emergencia puede ser también mediante señales acústicas y/o comunicaciones verbales, o bien en las zonas donde la intensidad del ruido ambiental no lo permita o las capacidades físicas auditivas del personal estén limitadas, mediante señales luminosas).
- La señalización de los equipos de lucha contra incendios, las salidas y recorridos de evacuación y la ubicación de primeros auxilios se señalarán en forma de panel, tal como establece el Real Decreto. La señalización de los equipos de protección contra incendios (sistemas de extinción manuales) se deben señalar para su fácil y rápida localización y poder ser utilizados en caso necesario.
- Cualquier otra situación que, como consecuencia de la evaluación de riesgos y de las medidas implantadas (o de la no existencia de las mismas), así lo requiera. En este caso se deberá recurrir al Anexo VII “disposiciones mínimas relativas a diversas señalizaciones”, por si las situaciones presentes se corresponden con situaciones contempladas en dicho Anexo.



## Tipos de señales

### 1. Señales de advertencia.

Forma triangular. Pictograma negro sobre fondo amarillo (el amarillo deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal), bordes negros.



### 2. Señales de prohibición.

Forma redonda. Pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda (transversal descendente de izquierda a derecha atravesando el pictograma a 45° respecto a la horizontal) rojos (el rojo deberá cubrir como mínimo el 35 por 100 de la superficie de la señal).





### 3. Señales de obligación.

Forma redonda. Pictograma blanco sobre fondo azul (el azul deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal).



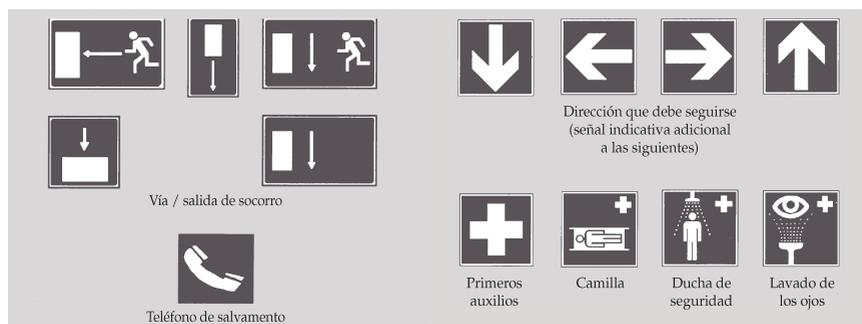
### 4. Señales relativas a los equipos de lucha contra incendios.

Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo rojo (el rojo deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal).



## 5. Señales de salvamento o socorro.

Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo verde (el verde deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal).





Cuadro Resumen:

**SEÑALIZACIÓN BÁSICA EN SEGURIDAD Y SALUD**

<p><b>COLOR ROJO</b></p> <p>SIGNIFICADO:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- PARADA</li><li>- PROHIBICIÓN</li><li>- EQUIPOS DE LUCHA CONTRA INCENDIOS</li></ul> <p>APLICACIÓN:</p>  <ul style="list-style-type: none"><li>- SEÑALES DE PARADA</li><li>- SEÑALES DE PROHIBICIÓN</li><li>- DISPOSITIVOS DE DESCONEXIÓN DE URGENCIA</li></ul>	<p><b>COLOR VERDE</b></p> <p>SIGNIFICADO:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- SITUACIÓN DE SEGURIDAD</li><li>- SEÑAL DE SALVAMENTO O AUXILIO</li></ul> <p>APLICACIÓN:</p>  <ul style="list-style-type: none"><li>- SEÑALIZACIÓN DE PASAJES Y SALIDAS DE SOCORRO</li><li>- VUELTA A LA NORMALIDAD</li><li>- PUESTOS DE PRIMEROS AUXILIOS O SALVAMENTO</li></ul>
<p><b>COLOR AMARILLO O AMARILLO ANARANJADO</b></p> <p>SIGNIFICADO:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ATENCIÓN</li><li>- PELIGRO</li></ul> <p>APLICACIÓN:</p>  <ul style="list-style-type: none"><li>- SEÑALIZACIÓN DE RIESGOS</li><li>- SEÑALIZACIÓN DE PASAJES PELIGROSOS OBSTACULOS</li></ul>	<p><b>COLOR AZUL</b></p> <p>SIGNIFICADO:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- SEÑALES DE OBLIGACIÓN</li><li>- INDICACIONES</li></ul> <p>APLICACIÓN:</p>  <ul style="list-style-type: none"><li>- OBLIGACIÓN DE LLEVAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</li><li>- LOCALIZACIÓN DE TELÉFONO, ASOS, ETC.</li></ul>



## CAPÍTULO 3

# Delegados/as de prevención

### 3.1.- Definición y condiciones.

#### *Ley 31/1995. 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:

#### **NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN POR TRABAJADORES**

<i>TRABAJADORES</i>	<i>DELEGADOS DE PREVENCIÓN</i>
DE 50 A 100 TRABAJADORES	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8



3. 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.
4. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
  - a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
  - b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.
5. 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.

### ***Ley 31/1995 Artículo 37: Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención***

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



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

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

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

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

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

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.
4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.



## 3.2.- Formación e información de Delegados de Prevención.

---

### *Derecho de información de los delegados de prevención*

Los y las delegadas deben tener acceso a la información sobre la organización preventiva y los riesgos que afecten a cada tarea o puesto de trabajo, las correspondientes medidas de prevención dispuestas en el plan de prevención y aplicables, y los resultados de las medidas, en relación al conjunto de la empresa.

El objetivo de este derecho es que los/as Delegadas de Prevención participen en la prevención. Sin información, la participación de los delegados en la prevención de riesgos laborales no tendría sentido. La información debe permitirles identificar los posibles riesgos, de estimar su importancia o grado de prioridad, de valorar la urgencia de que sean abordados, proponer alternativas de prevención y de evaluar la eficacia de las mismas.

Proporcionar la información necesaria a los trabajadores es obligación empresarial y como tal está descrita esencialmente en el art. 18 de la LPRL. El contenido de esta obligación se completa en diversos artículos de esta misma ley, del Reglamento de los Servicios de Prevención y de toda la normativa de prevención.

Específicamente, los y las delegadas/os tienen reconocidos los siguientes derechos:

1. Acceder, **sin ningún tipo de restricción**, a la documentación que la empresa tiene la obligación de elaborar y conservar sobre:
  - evaluación de riesgos (LPRL arts. 23.1 y 36.2.b).
  - planes de prevención (RSP arts. 1.2.).
  - controles periódicos de condiciones de trabajo.
  - medidas de protección y prevención que deban adoptarse.
  - relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día de trabajo.
2. Conocer, de forma anónima, los informes estadísticos y las conclusiones de los exámenes médicos y, en general, de los controles del estado de salud de los trabajadores/as y ser informados por el empresario de los daños produci-



dos en la salud de los trabajadores/as (LPRL arts. 22 y 23 y LPRL art. 36.2.b., siempre cumpliendo con lo requerido en la Ley Orgánica de Protección de Datos).

3. Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención así como todos los documentos e informes que éstos emitan sobre condiciones de trabajo (LPRL art. 39.2.).
4. Conocer los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación (LPRL arts. 18 y 20).
5. Recibir una adecuada información técnica sobre los riesgos de sustancias químicas y maquinaria o equipos que debe ser facilitada por los proveedores, así como toda la información de que disponga el empresario relacionada con salud y seguridad (LPRL art. 41; convenio 155 OIT art. 12 y LPRL art. 36.2.d.).
6. Ser informados por la Inspección de Trabajo de cualquier intervención que ésta realice y de sus resultados (LPRL art. 40).
7. Recoger informaciones mediante observación directa o en comunicación con los trabajadores/as (LPRL art. 36.2.e).
8. Ser informados de la adscripción de trabajadores/as provenientes de empresas de trabajo temporal (en su calidad de representantes de los trabajadores/as) (LPRL art. 28.5).
9. Asesorarse y consultar con técnicos o expertos independientes de la empresa (Convenio 155 OIT, art. 19.e).



## 3.3.- Derechos y obligaciones.

### *Ley 31/1995. 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:
    - 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.
    - 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.
    - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
    - Los procedimientos de información y documentación.
    - El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
    - Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las con-



sultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

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

En las empresas que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

3. 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, 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 a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. 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 la 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.
4. 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.
5. 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.

### ***¿PUEDEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN ACCEDER A LOS DATOS DE SALUD DE LOS TRABAJADORES CONTENIDOS EN LAS PARTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y EN LA RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA MÉDICA?***

Existe un Informe de la Agencia Española de Protección de Datos que resuelve una cuestión parecida, aunque planteada respecto a los empleados públicos, pero que puede aplicarse análogamente al resto de los trabajadores.

El artículo 36.1.d) de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales señala como competencias de los Delegados de Prevención «Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.» A su vez, el artículo 36.2 establece:

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

(...)

- b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de



trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

- c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.»

Esto implica que dentro del ámbito de las funciones propias de los Delegados de Prevención será posible acceder a los datos relativos a los daños causados a la salud de los trabajadores con motivo del trabajo desarrollado en la empresa, sin embargo, la información resultante de las acciones de vigilancia de la salud del artículo 22 de la LPR, sólo autoriza al empresario y a terceros ajenos a los profesionales médico-sanitarios que practicaron las pruebas de reconocimiento, a conocer el dato de apto o no apto para el desempeño del puesto de trabajo que viniere ocupando el trabajador o que pretenda asignársele, de modo que los delegados de prevención podrán conocer este extremo y no todo el expediente médico laboral del trabajador.

El derecho a conocer los daños producidos en la salud de los trabajadores como consecuencia de su trabajo a que se refiere la letra c) del artículo 36, debe interpretarse en coherencia con el derecho a la información de los delegados de prevención que, en especial, está contenida en los artículos 18 y 23. Así, el artículo 23 señala que:

«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:

(...)

- 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.



(...)

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.»

Pero es que, además, el artículo 12.11 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece como infracción grave del empresario «El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en materia de prevención de riesgos laborales.» Esta información se facilitará a los delegados de prevención cuando los hubiere (artículo 18 de la Ley 31/1995), y el empresario deberá consultar con dichos delegados, los procedimientos de información, y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL.

En tal sentido podrán acceder a datos personales sobre daños en la salud de los trabajadores cuando tengan su origen en un hecho dañoso, relacionado con el entorno laboral, sólo para la finalidad de control que les atribuye la LPRL y limitada a los datos estrictamente necesarios, entendiéndose por tales los relativos a la gravedad y naturaleza de los daños.

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. (Artículo 37.3 LPRL), y artículo 10 de la LOPD. Además, y en aras a garantizar el respeto de la confidencialidad, la comunicación de los datos sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores no deberá hacerse extensiva a todo el historial médico que se derive de su asistencia por accidente o enfermedad con motivo del trabajo desarrollado en la empresa.



## ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

### Derechos de los delegados de prevención:

- Inspección: Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa.
- Información: Recibir la información y documentación que la empresa debe disponer obligatoriamente. En relación con el Servicio de Prevención tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades así como a los informes de las auditorías. La Inspección de Trabajo debe informar también de sus actuaciones a los Delegados/as de Prevención y de los requerimientos formulados a la empresa.
- Asesoramiento: Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto a la empresa como a los trabajadores y trabajadoras y sus representantes por lo que los Delegados y Delegadas de Prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.
- Propuesta: Pueden formular propuestas a la empresa y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa de la empresa a estas propuestas tendrá que ser motivada.
- Coordinación: En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de Delegados y delegadas de Prevención y empresarios y empresarias de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención.
- Denuncia: Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por la empresa no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.
- Paralización de trabajos: En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados y Delegadas de Prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por



mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal. También ha de paralizar el trabajo en caso de accidente mortal o grave.

- **Formación:** Los delegados y de prevención recibirán la formación en materia preventiva para realizar sus funciones, facilitada por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con órganos o entidades especializadas en la materia.
- **Consulta:** La empresa deberá consultar, con la debida antelación cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y trabajadoras y específicamente todas las decisiones relativas a:
  - Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
  - Organización del sistema y planes de prevención.
  - Modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva.
  - Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
  - Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
  - Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
  - Designación de trabajadores y trabajadoras encargados de las medidas de emergencia.
  - Procedimientos de información a los trabajadores y trabajadoras.
  - Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
  - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.



## ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

### Deberes y obligaciones de los delegados de prevención:

- Desarrollo diligente de su función.
- Colaboración con la dirección de la empresa.
- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras.
- Dar salida a las preguntas formuladas por la empresa.
- Asunción de funciones de otros órganos:
  - Asunción de funciones del Comité de Seguridad y Salud si la empresa no alcanza el número mínimo de trabajadores establecido al efecto.
  - Asunción de funciones del Comité de Empresa a la hora de tomar la decisión, mayoritaria, de paralización de la actividad de los trabajadores y trabajadoras afectados por un riesgo grave e inminente.

### Competencias, facultades y garantías

- **Competencias y derechos:** El acceso a la información, posibilidad de visitar los puestos de trabajo, capacidad para investigar los problemas y para hacer propuestas de solución, canales de consulta y participación...
- **Garantías:** No pueden ser sancionados por el ejercicio de sus competencias (como representantes de los trabajadores y trabajadoras).
- **Conocimientos y habilidades:** Tener conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para hacer bien su papel. Esta formación debe correr a cargo de la empresa y hacerse de acuerdo con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- **Vías de comunicación:** Establecer múltiples contactos, en primer lugar con los trabajadores/as, pero también con los directivos/as y mandos de la empresa, con los técnicos/as del servicio de prevención, con los organismos oficiales en materia de prevención y con la Inspección de Trabajo.
- **Medios y recursos:** Disponer, para desempeñar sus funciones, de los medios necesarios (recursos materiales y tiempo) proporcionados por la empresa. Además del crédito horario del que dispone como delegado de personal o miembro del comité de empresa, tiene derecho a horas suplementarias para:



- Formación en materia preventiva.
  - Reuniones del comité de seguridad y salud o cualquier otra convocada por la empresa.
  - Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
  - Tiempo ocupado en acompañar a los inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
  - Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores.
- **Apoyo sindical:** Mantener relación con el conjunto de los representantes de personal para integrar la salud laboral en la acción sindical global, asesoramiento técnico-sindical a través del gabinete de prevención del sindicato, intercambios de experiencias sindicales con otras empresas, delegados/as...



## CAPÍTULO 4

---

# Comité de Seguridad y Salud Laboral

---

### 4.1.- Definición y condiciones.

#### *Ley 31/1995. 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.



## 4.2.- Derechos y facultades.

### *Ley 31/1995. Artículo 38: 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;

#### *Modificado por LEY 25/2009.*

- 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 precedentes 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.



## 4.3. Reglamento tipo de constitución de Comité de Seguridad y Salud Laboral.

---

### *REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD*

---

Elaboración:

Área Confederal de Seguridad y Salud Laboral y Medioambiente  
Mayo 2010

#### ***INTRODUCCIÓN***

---

Los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales prevé que en todas las empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores, la constitución del Comité de Seguridad y Salud.

Una vez que no existe un Modelo de Reglamento Oficial a la hora de constituir este Comité de Seguridad y Salud Laboral, desde la USO y para la utilización de sus Delegados de Prevención, a través del Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral y Medioambiente, hemos elaborado el presente Modelo del Reglamento.

Los Delegados de Prevención tanto de USO como de otros sindicatos deben prestar especial atención a la elaboración del Reglamento del Comité de Seguridad y Salud, ya que los representantes de la empresa tratarán de que este sea lo más simple y desafinado posible. Los Delegados de Prevención, por el contrario tienen que intentar que el texto del Reglamento del Comité de Seguridad y Salud contenga todos los supuestos de forma tan breve como concisa. En función de cómo se elabore el Reglamento evitará o no posibles conflictos de interpretación o de vicios en las funciones y competencias del Comité.

No se trata de que los Delegados de Prevención de USO, traten de imponer el texto del presente Reglamento a los demás, pero sí que tienen que defenderlo, ya que su redacción es totalmente democrática, ajustándose a derecho, ela-



borado desde la perspectiva de los trabajadores que en definitiva son los que sufren las heridas y los muertos por accidente de trabajo.

## **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

---

El presente MODELO de Reglamento de Régimen Interno, regula la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud, así como las de sus miembros cuando actúan por delegación del mismo.

### **Artículo 1: CONCEPTO**

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 ó 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 un tercio 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 2: DOMICILIO DE LA EMPRESA**

---

El Comité de Seguridad y Salud de la empresa \_\_\_\_\_, fija su sede, a todos los efectos legales en el domicilio social de la empresa, en la localidad de \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) c/ \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_.

### **Artículo 3: COMPOSICIÓN DEL COMITÉ**

---

1. El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario, es decir, compuesto por igual número de miembros por parte de la empresa, que por parte de los trabajadores.
2. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto, conforme a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención por \_\_\_\_\_ representantes de los trabajadores y por \_\_\_\_\_ representantes de la empresa. Dado el carácter paritario del Comité de Salud Laboral, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo y con representación de ambas partes.
3. La representación de los trabajadores la ostentan  
D. \_\_\_\_\_,  
D. \_\_\_\_\_,  
D. \_\_\_\_\_,  
D. \_\_\_\_\_. (Indicar el Sindicato al que pertenezca cada uno).

Según lo recogido en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 14 de junio de 1999, en la Constitución del Comité de Seguridad y Salud, no opera el principio de proporcionalidad, ya que la Ley no recoge este seguimiento.

Podemos tratar de reflejar en el reglamento el respeto a la proporcionalidad...

4. La representación de la empresa está formada por :



- D. \_\_\_\_\_,  
D. \_\_\_\_\_,  
D. \_\_\_\_\_,  
D. \_\_\_\_\_, (Indicar cargo dentro de la empresa).

El cargo de Presidente recae en D. \_\_\_\_\_ y el de Secretario en D. \_\_\_\_\_ a propuesta de las respectivas partes.

5. Podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto:
- Aquellos trabajadores que con una especial cualificación o información, y conocimientos técnicos de prevención en la empresa, no estén incluidos como representantes de los mismos.
  - A solicitud de alguna o de ambas representaciones, técnicos y especialistas en prevención ajenos a la empresa.
  - A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, asistirán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales nombrados por los Sindicatos, y los responsables técnicos de prevención de la empresa.

#### ***Artículo 4: ELECCIÓN DEL PRESIDENTE Y SECRETARIO.***

---

- El Comité de Seguridad y Salud nombrará un Presidente y un Secretario, los cuales serán elegidos entre sus miembros.  
El mandato será de un año.
- La Presidencia será ocupada alternativamente durante un año por un representante de la empresa y otro año por un representante de los trabajadores. Igual fórmula de elección se llevará a cabo con el Secretario del Comité.
- Una vez procedida la elección del Presidente y del Secretario se levantará acta de la misma, lo cual será firmada por todos los asistentes a la reunión.



### **Artículo 5: COMISIONES DE TRABAJO**

---

1. El Pleno del Comité de Seguridad y Salud podrá constituir cuantas Comisiones de Trabajo determine según las necesidades o asuntos concretos.

Su constitución, disolución o cambio de funciones si procede, serán decididas por mayoría de miembros del Comité.

Las Comisiones se podrán constituir para tareas permanentes o para cuestiones concretas en el tiempo, las cuales una vez finalizadas estas últimas sus trabajos quedarán automáticamente disueltos, lo cual será ratificado por el Pleno de la Comisión.

2. Será únicamente el Pleno del Comité de Seguridad y Salud quien determine su composición que deberá ser paritaria y los trabajos concretos a realizar.
3. Las propuestas o estudios realizados por estas Comisiones deberán ser aprobadas en cada caso, por el Pleno del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 6: FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL COMITÉ**

---

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 la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; 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.



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

- c. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- d. 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.
- e. 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.
- f. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- g. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 31/1995 para la Prevención de Riesgos Laborales, 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.
- h. Conocer y elaborar informe previo vinculante sobre cualquier cambio organizativo, productivo, técnico o de otro tipo, así como de cualquier aspecto o condiciones de trabajo, que por sus características pueda tener repercusión directa o indirecta sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

### ***Artículo 7: FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL PRESIDENTE***

---

1. El Presidente del Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes funciones y competencias:
  - a. Presidir y moderar las reuniones del Comité.
  - b. Ostentar la representación del Comité, conjuntamente con el Secretario.
  - c. Programar junto con el Secretario, las actividades anuales del Comité.



- d. Convocar junto con el Secretario, las reuniones del Comité, fijando las fechas y el Orden del Día de cada reunión del Comité de Seguridad y Salud.
  - e) Someter los asuntos tratados en el pleno a votación, siempre que éstos hayan sido suficientemente debatidos.
  - f. Emitir y/o transmitir los informes y documentación solicitada por los Miembros del propio Comité, la Dirección de la empresa, las Secciones Sindicales de los sindicatos, la Inspección de Trabajo, el Servicio de Prevención o cualquier otra estancia u organismo oficial que lo solicite.
  - g. Poner su visto bueno en las actas de las reuniones, y en cuantos escritos y documentos se originen en el Comité de Seguridad y Salud.
  - h. Coordinar la colaboración de trabajadores con el Comité a la hora de realizar informes, encuestas u opiniones de éstos, sobre temas o situaciones concretas.
  - i. Ejercer los plenos derechos de participación que, como miembro del Comité, le corresponde.
2. El Presidente del Comité de Seguridad y Salud, no podrá delegar sus funciones en ningún miembro. En todo caso será únicamente el Pleno del Comité quién decida la persona o personas del mismo que sustituya a la Presidente en cada caso. Únicamente en el caso de ausencia breve justificada, podrá delegar sus funciones en el Secretario del Comité.

### ***Artículo 8: FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL SECRETARIO***

---

1. El Secretario del Comité de Seguridad y Salud, tendrá las funciones y competencias siguientes:
  - a. Representar el Comité conjuntamente con el Presidente.
  - b. Hacer efectiva la convocatoria de las reuniones del Comité, de acuerdo con el Presidente, dentro de los plazos previstos, enviando previamente del Orden del Día.
  - c. Redactar las Actas de las reuniones y firmarlas, con el Visto Bueno del Presidente, y entregar copias de las mismas puntualmente a los miembros del Comité y a los Delegados Sindicales de los Sindicatos.



- d. Dar fe de los acuerdos del Comité, expidiendo los Certificados que procedan, a petición de cualquier miembro del mismo.
  - e. Redactar, firmar y enviar la correspondencia del Comité, con el Visto Bueno del Presidente.
  - f. Custodiar debidamente archivados los documentos, y demás pertenencias del Comité.
  - g. Sustituir al Presidente en caso de ausencia breve justificada.
  - h. Ejercer sus plenos derechos de participación que, como miembro del Comité le corresponde.
2. El Secretario del Comité de Seguridad y Salud, no podrá delegar sus funciones en ningún miembro.

En todo caso será únicamente el Pleno del Comité quien decida la persona o personas del mismo, que sustituyan al Secretario en cada caso.

### ***Artículo 9: SUSTITUCIONES***

---

- 1. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán causar baja en el mismo, por la siguientes causas:
  - a. Por renuncia del Cargo, la cual será notificada por escrito al Presidente o Secretario del Comité.
  - b. Por revocación de su mandato por parte de la empresa o del Comité de Empresa.
  - c. Por finalización de su mandato como miembro del Comité de Empresa.
- 2. Las sustituciones, renovaciones, o dimisiones de los Delegados de Prevención se comunicarán por escrito a la Dirección de la Empresa, con la firma del Secretario del Comité de Empresa y el Visto Bueno de su Presidente, indicando la causa de la dimisión.
- 3. Las sustituciones que se produzcan de los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud ésta la comunicará al Comité de Empresa y



Comité de Seguridad y Salud por escrito dirigido a los Presidentes de ambos órganos.

4. Ante cualquier vacante, ésta será cubierta de forma urgente por quien le corresponda nombrar su sustituto
5. Las renunciaciones, dimisiones y sustituciones serán notificadas a los trabajadores a través del tablón de anuncios por el Secretario del Comité de Seguridad y Salud.

### ***Artículo 10: REUNIONES DEL COMITÉ***

---

1. El pleno del Comité de Seguridad y Salud se reunirá obligatoriamente, al menos, trimestralmente, pudiéndose reunir en cualquier momento ante asuntos que lo requieran.
2. Las reuniones podrán ser convocadas por el Presidente o un tercio de los miembros del Comité.
3. Las reuniones que se realicen a petición de los miembros del Comité, se entregará por escrito al Presidente, los motivos de la convocatoria, junto al Orden del Día propuesto. El Presidente convocará la reunión en un plazo máximo de tres días a recibir la petición. La reunión se celebrará en un máximo de diez días a partir de la fecha de la solicitud de la reunión al Presidente.
4. El Secretario del Comité de Seguridad y Salud es el responsable, de la convocatoria de las reuniones, así como de que se respeten los plazos establecidos.
5. La empresa en cada reunión del Comité de Seguridad y Salud, presentará un informe conteniendo al menos, las siguientes cuestiones:
  - a. Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención.
  - b. Resultado de los controles ambientales y actividades de vigilancia y salud.
  - c. Evolución de la siniestralidad tanto en accidente como en enfermedades profesionales.
  - d. Incidencia de enfermedades que hayan causado bajas laborales.
  - e. Cualesquiera otras solicitadas por escrito por alguna de las partes.



6. Las convocatorias de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud reflejarán el lugar, día, hora de comienzo, así como la hora prevista de finalización, acompañada del Orden del Día, y la documentación de apoyo que proceda.
7. Cada miembro del Comité recibirá en mano, cada convocatoria de reunión, así como a la Dirección de la empresa y a los representantes de cada una de las Secciones Sindicales.
8. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, se celebrarán dentro de la jornada de trabajo y su tiempo se considera a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, retribuido.
9. Asimismo, tendrá el mismo tratamiento el tiempo dedicado por los Delegados de Prevención en las funciones y tareas que les asignan los artículos 36.2.a), 37.1( y 37.2) de la Ley de Prevención, éste último sin perjuicio de que la formación que el Delegado reciba, lo sea por organismos o entidades ajenos a la empresa.

### ***Artículo 11: CONSTITUCIÓN FORMAL. QUÓRUM***

---

1. El Comité de Seguridad y Salud quedará válidamente constituido, a partir de la presencia de dos tercios de sus miembros en primera convocatoria, o la mayoría absoluta, la mitad del total de miembros más uno, en segunda convocatoria.
2. A instancia de cualquiera de las dos representaciones que conforman el Comité, se podrá invitar a las reuniones (en puntos o temas concretos), a trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o formación en la materia, así como a técnicos de prevención ajenos a la empresa.

### ***Artículo 12: ORDEN DEL DÍA***

---

1. El Orden del Día lo establecerá el Presidente en la convocatoria, el cual indicará todos los puntos o temas que haya solicitado cualquier miembro del Comité.
2. Excepcionalmente, se podrá incluir algún punto en el Orden del Día ya establecido, siempre que se trate de un asunto urgente surgido después de cerrada la convocatoria de la reunión. Para su inclusión deberá contar con la aprobación de todos los miembros presentes en la reunión.



3. Los trabajadores podrán someter a la consideración del Comité de Seguridad y Salud cualquier iniciativa sobre asuntos en los que el Comité tenga competencia.

Esta solicitud deberá enviarla debidamente argumentada por escrito y firmada por el solicitante o solicitantes, la cual deberá ser incluida en el Orden del Día de la próxima reunión a celebrar por el Comité.

### ***Artículo 13: ACUERDOS / VOTACIONES***

---

1. La toma de decisiones por el Comité de Seguridad y Salud exigirá la previa constitución formal del mismo, con quórum suficiente, no pudiendo someterse a votación ningún asunto si no están presentes en la reunión, al menos, la mitad más uno de los miembros.
2. Todos los acuerdos, del Comité de Seguridad y Salud se tomarán por mayoría absoluta de los presentes, es decir, por acuerdo de la mitad más uno de los asistentes, excepto para los asuntos en que alguna norma legal exija otra mayoría cualificada.
3. En caso de que una propuesta no consiga la mayoría absoluta se pondrá a votación hasta tres veces, si no consiguiese la mayoría, o bien se rechaza definitivamente o se decide retomarla en un próximo Orden del Día.
4. Solamente podrán adoptarse acuerdos sobre los puntos incluidos expresamente en el Orden del Día.

Los temas que se traten en el apartado de varios o de ruegos y preguntas lo serán sólo a efectos informativos o de discusión, para que se pueda votar o decidir sobre estos temas deberán ser incluidos como puntos separados en el Orden del Día de una próxima reunión.

5. El voto será libre y a mano alzada, salvo que algún miembro pida que la votación sea secreta.
6. Ninguno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrá voto de calidad en caso de una votación con resultado de empate. No se podrá delegar el voto.



### **Artículo 14: ACTAS**

---

1. El Secretario es el encargado de levantar acta de todas las reuniones que celebre el Comité, aprobándose esta inmediatamente que finalice el debate y votación, si procede, del últimos punto del Orden del Día.
2. El Acta contendrá la relación de asistentes, relación de ausentes, orden del día, fecha y hora de comienzo y finalización de la reunión, acuerdos adoptados incluyendo el resultado de las votaciones, incidencias destacables, y todo aquello que algún miembro solicite que conste en acta.

El acta una vez leída al Pleno del Comité por el Secretario y aprobado su contenido, será firmada por el Secretario con el visto bueno del Presidente y por todos los miembros del Comité asistentes.

3. De las actas de las reuniones se le entregará copia a todos los miembros del Comité a los Delegados Sindicales, a la Dirección de la empresa y una copia será expuesta en el tablón de anuncios.
4. Es el Secretario el encargado de llevar al día y de custodiar el Libro de Actas, el cual estará debidamente legalizado.

### **Artículo 15: COORDINACIÓN CON OTROS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD**

---

1. Si en el Centro de Trabajo operasen varias empresas (subcontratas, ETT's, etc), el Comité de Seguridad y Salud podrá mantener reuniones conjuntas a fin de coordinar problemas comunes en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Estas reuniones se celebrarán cuando se vean necesarias y serán comunicadas previamente a la Dirección de la empresa.

### **Artículo 16: APROBACIÓN Y REFORMA DEL REGLAMENTO.**

1. La aprobación o modificación del presente Reglamento se hará por mayoría absoluta de los miembros del Comité.



2. Una vez aprobado, será presentado para su registro ante el Órgano Autónomo competente, en la materia junto con el acta de la reunión del Comité en el que se haya aprobado o modificado.
3. Del presente Reglamento se entregará copia a todos los miembros del Comité, a la Dirección de la empresa o a los Delegados del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y a cuantos trabajadores lo soliciten.

### ***Artículo 17: DERECHO SUPLETORIO.***

---

Para todo lo que no recoja el presente Reglamento actuará con carácter supletorio lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos y en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Y, para que así conste a los efectos oportunos, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente Reglamento en señal de aceptación y fiel cumplimiento de los contenidos del mismo en \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Fdo.:  
El Secretario

Vº Bº  
El Presidente

(Firma de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud).



# Anexo. Normativa básica de Seguridad y Salud Laboral

---

## *Normativa general*

---

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- LEY 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- LEY 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- 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.
- CORRECCIÓN de errores 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.
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- 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.

## *Servicios de Prevención*

---

- REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
- REAL DECRETO 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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



- RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el I Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.
- REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y 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.
- REAL DECRETO 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- ORDEN de 27 de junio de 1997 por la que se desarrolla el RD 39/1997, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades publicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de PRL.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### *Mutuas*

---

- RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las M.A.T.E.P.S.S en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2009, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las MATEPSS durante el año 2008, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la PRL.
- REAL DECRETO 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.



- RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las MATEPSS durante el año 2007, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la PRL.
- RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios a seguir para la incorporación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al Sistema de Información Contable de la Seguridad Social.
- ORDEN TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- ORDEN TAS/2383/2006, de 14 de julio, por la que se modifica la Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
- ORDEN TAS/4053/2005, de 27 de diciembre, por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- ORDEN TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
- REAL DECRETO 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

## *Lugares de Trabajo*

---

- ORDEN TAS/2947/2007 de 8 de octubre de 2007, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.
- 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.



- REAL DECRETO 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios.

## *Señalización*

---

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

## *Accidentes de trabajo*

---

- RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2002, de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo, aprobados por la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre.
- ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.
- ORDEN de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.

## *Equipos de Protección Individual*

---

- REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- ORDEN de 20 de febrero de 1997 por la que se modifica el anexo del Real Decreto 159/1995, de 3 de febrero, que modificó a su vez el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, relativo a las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
- RESOLUCIÓN de 25 de abril de 1996, de la Dirección General de Calidad y Seguridad Industrial, por la que se publica, a título informativo, información complementaria establecida por el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
- REAL DECRETO 159/1995, de 3 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condicio-



nes para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

- ORDEN de 16 de mayo de 1994 por la que se modifica el periodo transitorio establecido en el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
- REAL DECRETO 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

## *Enfermedades profesionales*

---

- ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

