

# Guía del Delegado de Prevención



**Autora:**

Encarnación Abascal Pérez

**Publicado por:**

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) C/ Fernando del Santo 17-1º 28010 Madrid

3ª Edición. Mayo 2015.

Depósito Legal: M-002395/2015

**Agradecimientos:**

En la participación durante la elaboración de la Guía del Delegado de Prevención a Manuel Moreno como responsable autonómico de PRL de CSI-F Madrid, a José María Barrios como responsable autonómico de PRL de CSI-F Castilla y León y a José Manuel Muñoz como responsable autonómico de PRL de CSI-F Andalucía.



## INDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	5
2.	METODOLOGÍA.....	6
3.	INTRODUCCION A LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES .....	7
3.1.	La prevención de riesgos laborales	
3.2.	El responsable de proteger de los riesgos laborales	
3.3.	Riesgo Laboral. Definiciones básicas de la LPRL	
3.4.	Principios de la acción preventiva	
3.5.	Accidentes laborales	
3.6.	Enfermedades profesionales	
3.7.	Incapacidad temporal	
3.8.	Instituciones y organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales	
4.	OBLIGACIONES Y DERECHOS.....	30
4.1.	Obligaciones del empresario	
4.2.	Derechos y obligaciones de los trabajadores	
4.3.	Paralización del trabajo por riesgos grave e inminente	
4.4.	Responsabilidades y sanciones	
5.	DELEGADO DE PREVENCIÓN.....	62
5.1.	¿Qué es un Delegado de prevención?	
5.2.	Elección y designación de un delegado de prevención	
5.3.	Comunicación del nombramiento del delegado de prevención	
5.4.	Competencias y facultades	
5.5.	Derechos de los delegados de prevención	
5.6.	Deber de sigilo profesional	
5.7.	Garantías de los delegados de prevención	
5.8.	Formación	
5.9.	Responsabilidades de los delegados de prevención	
6.	INTERVENCIONES DE UN DELEGADO DE PREVENCIÓN.....	77
6.1.	Intervención en un accidente laboral de un trabajador	
6.1.	Intervención en materia de la vigilancia de la salud	
6.2.	Intervenciones ante incumplimiento y con la Inspección de trabajo y seguridad social.	
6.3.	Intervenciones con los organismos autonómicos de prevención de riesgos laborales	
6.4.	Intervención psicosocial: evaluaciones de riesgos psicosociales	

7.	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	90
	7.1. Constitución, composición y funcionamiento	
	7.2. Competencias y facultades	
8.	SERVICIOS DE PREVENCIÓN.....	93
8.1.	¿Qué es y para qué sirve el Servicio de Prevención?	
9.	APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	99
10.	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	106
	10.1. Política de prevención de riesgos	
	10.2. Plan de Prevención	
	10.3. Evaluación de Riesgos Laborales	
	10.4. Planificación de actuaciones preventivas	
11.	ANEXO LEGISLATIVO.....	116
	11.1. Legislación de referencia	
	11.2. Legislación específica de referencia en PRL de las CCAA.	
12.	ANEXOS.....	118
	Anexo I: Acta de nombramiento de delegados de prevención	
	Anexo II: Comunicación de Nombramiento de delegado de prevención	
	Anexo III: Acta de constitución de Comité de seguridad y salud	
	Anexo IV: Acta de reunión del Comité de seguridad y salud	
	Anexo V: Comunicación de paralización de la actividad	
	Anexo VI: Denuncia ante la Inspección de trabajo y seguridad social	
	Anexo VII: Solicitud de cumplimiento de la vigilancia de la salud	
	Anexo VIII: Solicitud de formación a trabajadores	
	Anexo IX: Solicitud de Información	
	Anexo X: Comunicación de Propuestas de Medidas	
	Anexo XI: Comunicación de Deficiencias Detectadas	
13.	AUTOEVALUACIÓN PARA LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.....	131
14.	BIBLIOGRAFÍA .....	132

## 1. PRESENTACIÓN

El objetivo de este manual, es facilitar a nuestros compañeros una herramienta de trabajo que les sirva de ayuda en sus actuaciones como Delegados de prevención.

Manifiesta el interés e importancia que desde CSIF se le da a la Prevención de Riesgos Laborales, trabajando para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y conseguir un entorno laboral más agradable y humano.

Los Delegados de Prevención tienen un papel fundamental en la prevención de riesgos laborales atribuido por la Ley 31/1995 a través de la información, consulta y participación en las actividades encaminadas a preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Para el ejercicio de las facultades que les atribuye la ley, los delegados de Prevención han de contar con una formación que les permita analizar las condiciones de trabajo desde el punto de vista de los riesgos que tales condiciones suponen para el trabajador, conocer la normativa en prevención de riesgos laborales y los posibles recursos disponibles para hacer cumplir a la Administración con sus obligaciones y actividades en materia de prevención de riesgos laborales.

Nuestro manual, introduce la prevención de riesgos laborales exponiendo y analizando los conceptos básicos imprescindibles para el conocimiento de esta materia. Centra su atención en los puestos de trabajo como fuente de riesgos y hace un recorrido por los elementos del puesto descubriendo los factores de riesgo y las acciones necesarias para lograr la salud y seguridad de los trabajadores.

Por otro lado, y teniendo en cuenta el papel de representación que tienen los Delegados de Prevención, el manual trata de los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores, con especial atención a las obligaciones empresariales en materia de organización de la prevención en la empresa.

Esperamos y deseamos desde la Secretaría Nacional de Prevención de Riesgos laborales de CSIF que dicha guía sea un documento dinámico de gran utilidad y apoyo, facilitando con ello vuestra intervención en los ámbitos correspondientes.

## 2. METODOLOGÍA

En cada apartado se explican los conceptos más importantes a conocer por los Delegados de Prevención, haciendo referencia a la normativa en la que se basa, y resaltándose ideas que se deben recordar.

Al término de ciertos apartados se señala en recuadro rojo, las sanciones e infracciones aplicar en caso de incumplimiento de acuerdo a la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Para facilitar la consulta en la guía hemos añadido una serie de preguntas frecuentes relacionadas con el tema tratado.

Abreviaturas frecuentes empleadas en la guía:

- CCAA: Comunidad Autónoma
- IT: Incapacidad Temporal
- INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- LISOS: Ley 5/2000. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- PRL: Prevención de Riesgos Laborales
- RSP: Reglamento de los Servicios de Prevención
- SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- SPA: Servicio de Prevención Ajeno
- SPP: Servicio de Prevención Propio

### 3. INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental.

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

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

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

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

No obstante, los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en la ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los **Delegados de Prevención**, son los representantes de los trabajadores en el ámbito específico de la prevención de riesgos laborales, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Son designados por y entre los representantes del personal, pudiéndose designar también a través de otros sistemas recogidos en la propia ley (Art. 35.4. LPRL). La Ley establece sus competencias y unidas a estas las facultades necesarias para ejercerlas, teniendo las garantías propias de los representantes de los trabajadores y además formar parte del Comité de Seguridad y Salud.

En el apartado 11 se encuentra un **anexo con la legislación básica** de referencia en prevención de riesgos laborales.

### 3.1. La prevención de riesgos laborales

La **Prevención de Riesgos Laborales** es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La prevención significa anticiparse, adelantarse, es decir, actuar antes de que algo suceda para impedirlo o evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.



#### 3.1.1. La prevención de riesgos laborales en la Función Pública

En el artículo 3.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, nos indica que será de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Por tanto, es de aplicación a todos los trabajadores, incluidos los empleados públicos.

No es 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.

La **legislación específica** de prevención de riesgos para determinados sectores o grupos dentro de la administración es la siguiente:

- R.D. 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
- R.D. 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
- R.D. 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- R.D. 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- ORDEN INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil
- R.D. 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los Capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

#### ***Debemos saber...***

*La **Prevención de Riesgos Laborales** es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.*

### **3.2. El responsable de proteger de los riesgos laborales**

El empresario, o en el caso de los empleados públicos, la Administración Pública, es quien dirige y controla la actividad laboral, tiene la obligación contractual de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19.1).

De este modo *la LPRL en su artículo 14* establece que los trabajadores tienen **derecho** a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho del que se desprende el correlativo **deber del empresario** de proteger a éstos de los riesgos laborales. Esto responde a que en una relación laboral el trabajador se ve obligado a realizar actividades que podrían suponer un riesgo para su salud, no como fruto de su libre decisión sino como consecuencia de su necesidad de trabajar y del poder de dirección y control de la actividad laboral por parte del empresario.

En el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 14-l., también se incluye dicho derecho individual: “A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

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

**El incumplimiento de este apartado supone una grave por:**

❖ **Art. 12.1.b. LISOS:**

*No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.*

### **3.3. Riesgo Laboral. Definiciones básicas de la LPRL (Art. 4 LPRL)**

Se entiende por **riesgo laboral** a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La gravedad del riesgo laboral depende de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Y por **riesgo grave e inminente**<sup>1</sup> “aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”.

Para que se considere que existe un riesgo grave e inminente, se tienen que cumplir **dos requisitos**:

- 1º. Que sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato.
- 2º. Que de producirse la exposición, las consecuencias fueran de daño grave para la salud de los trabajadores, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

Los **daños derivados del trabajo** son enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo que se realiza.

Los riesgos laborales y los daños derivados del trabajo pueden ser provocados por los **factores de riesgo** que intervienen en las condiciones de trabajo como son:

- las condiciones de seguridad,
- el medio ambiente físico de trabajo,
- los contaminantes químicos y biológicos,
- la carga de trabajo
- y la organización de trabajo.

Entendemos por **factor de riesgo** aquella condición de trabajo que puede provocar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Los **factores de riesgo** serán los elementos que hay que analizar para controlar que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para mantener la salud de los trabajadores, entendida ésta como el concepto expuesto de la OMS.

Es importante conocer, también, otras **definiciones básicas** contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales para la actividad diaria del delegado de prevención:

<sup>1</sup> Otras referencias sobre riesgo grave e inminente en páginas 35,47, 52, 62, 66 Y 82.

- **Equipo de trabajo:** “Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo”.
- **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos “potencialmente peligrosos”:** Aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- **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 salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.
- **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”. Quedando específicamente incluidas en esta definición las siguientes características:
  - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
  - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
  - Todas aquellas otras características de trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- **Peligro:** Fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.
- **Incidente:** Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de la producción o aumento de las responsabilidades legales.

**Recordar...**

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

### 3.4. Principios generales de la acción preventiva

La política de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, además de reflejar su compromiso con los trabajadores, **establece los objetivos generales y las directrices** que se pretenden alcanzar con la colaboración de todos los empleados. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes **principios generales de la acción preventiva** (Art. 15 de la LPRL):

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Dentro de la política de la empresa en esta materia, **el empresario:**

- Tendrá en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas;
- 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,
- Deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador teniendo en cuenta los riesgos adicionales a los que se vea expuesto.
- Podrá concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, respecto de sus trabajadores.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción muy grave por:**

❖ **Art. 13.1.3. LISOS:**

*No paralizar ni suspender de forma inmediata a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.*

### 3.5. Accidentes laborales

El **accidente laboral** es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Se presumirá, salvo prueba de lo contrario, que son constitutivas de accidentes de trabajo las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo. (*R.D. Legislativo. 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. Art. 115*).

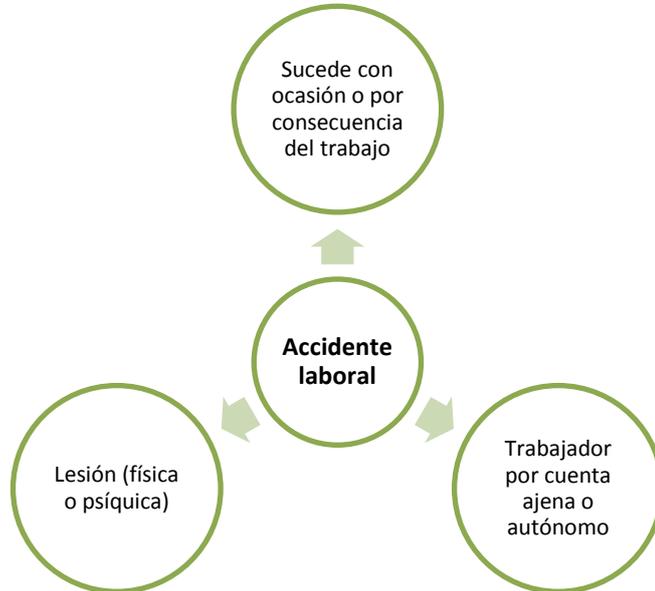
Para que se considere que es accidente laboral es necesario que se cumplan las siguientes **características:**

- 1º. Lesión corporal, que puede ser física o psíquica.

2º. Que el trabajador sea por cuenta ajena o esté dado de alta en la contingencia de accidente de trabajo como autónomo por cuenta propia.

3º. También se extiende el concepto a los trabajadores socios de sociedades mercantiles.

4º. Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo.



A partir de 2005, la definición de accidente laboral también incluye a los **trabajadores autónomos** que previamente así lo soliciten a la Seguridad Social y abonen las cuotas sociales correspondientes.

Se consideran asimismo **accidentes laborales**:

- Los accidentes que ocurren al ir o volver del trabajo. Son denominados **accidentes in itinere**. El trayecto debe ser el habitual entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo, y no ser alterado por motivos de interés personal y /o por motivos ajenos a las necesidades derivadas del trabajo. Legalmente no existe limitación horaria.

Hay tres elementos que se requieren en un accidente in itinere:

- 1º. Que ocurra en el camino de ida o vuelta.
  - 2º. Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
  - 3º. Que se emplee el itinerario habitual.
- Los que desempeñe el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en el que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
  - El **accidente en misión** entendiéndose por tal el sufrido por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de la jornada laboral
  - Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las **tareas** que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecuta el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

- Los acaecidos en **actos de salvamento** y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las **enfermedades** que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre y cuando se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo y no esté catalogada como enfermedad profesional.
- Las **enfermedades o defectos padecidos con anterioridad** por el trabajador que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Los infartos de miocardio, trombosis, hemorragias cerebrales o similares cuando se producen a causa o consecuencia del trabajo.

#### No se considerará accidente de trabajo:

- La Imprudencia temeraria, aunque sí la imprudencia profesional.
- El accidente que se produce en el puesto de trabajo cuando el accidentado está cometiendo un delito doloso.
- Los infartos de miocardio, trombosis, hemorragias cerebrales o similares si no son producto del trabajo.

#### **Recordar ...**

El **accidente laboral** es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Los accidentes se clasifican en:

- Leves:** Provocan una incapacidad laboral corta y la víctima no es hospitalizada.
- Graves:** Son los que provocan una incapacidad laboral prolongada o permanente y en los que la víctima es hospitalizada.
- Mortales:** Provocan la muerte del trabajador.

Los factores que intervienen en los accidentes se clasifican en:

- **Naturaleza de la lesión:** Es la clase de lesión física sufrida.
- **Parte del cuerpo:** Se refiere a la parte del cuerpo de la persona lesionada, que fue afectada por la lesión.
- **Origen de la lesión:** Expresa el objeto, la exposición, la sustancia o el movimiento del cuerpo que directamente produjo la lesión.
- **Clase de accidente:** Es el hecho que directamente provocó la lesión.
- **Condición peligrosa:** Es la condición física o circunstancial que permitió u ocasionó el accidente.
- **Agente del accidente:** Hace referencia al objeto, la sustancia o la parte de las instalaciones en donde existió la condición peligrosa.
- **Parte del agente:** Es la parte específica del agente del accidente que fue peligrosa.
- **Acto inseguro:** Es la violación de un procedimiento de seguridad comúnmente aceptado, que directamente permitió u ocasionó el accidente.

- **Incidente:** Es todo proceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta en forma brusca, inesperada e imprevista y que interrumpe la actividad normal del trabajo.
- **Avería:** Se define como todo incidente sin potencialidad lesiva para las personas, que acaece en el curso del trabajo.
- **Consecuencias del accidente:** A las consecuencias del accidente las llamamos pérdidas, porque son el resultado negativo del accidente y pueden ser de dos clases:
  - **Daño:** Consecuencia material negativa derivada de un accidente: por ejemplo, pérdidas de tiempo, destrucción de herramientas, daño a los productos semielaborados, etc...
  - **Lesión:** Consecuencia negativa personal derivada de un accidente; las lesiones sufridas por un trabajador pueden ser: funcionales, psíquicas, orgánicas e incluso la muerte.

### 3.5.1. Notificación de los accidentes de trabajo

Respecto a la notificación de los accidentes de trabajo hay 4 cuestiones claves que un delegado de prevención debe conocer y son:

- **¿Quién tiene que notificar los accidentes de trabajo?**

El empresario está obligado a notificar el Ministerio de Empleo y Seguridad Social los accidentes de trabajo (Artículo 23.3. de la LPRL 31/1995).

- **¿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. Asimismo, podrá utilizarse la transmisión electrónica para la comunicación urgente de accidente de trabajo, en los supuestos referidos en el artículo 6 de la Orden 16 de diciembre de 1987.

- **¿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@).

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

- Para el **parte de accidente de trabajo**, el empresario tendrá un plazo de 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**, el empresario tendrá mensualmente los primeros 5 días hábiles de cada mes.
- Para la **relación de altas de accidentes y fallecimientos por accidentes**, el plazo será para la entidad gestora o colaboradora, que mensualmente antes del día 10 del mes siguiente.

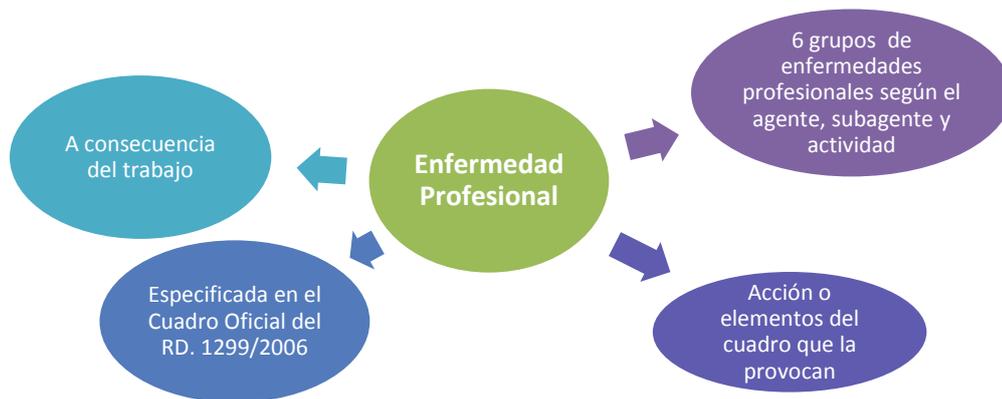
- Para la **comunicación urgente**, el empresario tiene un plazo de 24 horas en caso de accidente grave, mortal o múltiple (más de 4 personas), excepto los in-itínere.

CONSECUENCIAS DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO		
Sin Pérdidas aparentes	Incidentes.	Muy numerosos, son indicadores claros de fallos y en realidad producen pérdidas indirectas.
Sólo con daños a bienes.	Accidentes.	En ascenso cualitativo con relación a tipos de tecnologías.
Con presencia de daños y lesiones.	Accidente estándar.	En las etapas de expansión industrial son los más numerosos y reflejan el típico accidente de trabajo.
Sólo con lesiones	Accidentes infrecuentes.	Las lesiones acostumbran a comportar pérdidas de tiempo y energía.

### 3.6. Enfermedades profesionales

El concepto legal actualmente vigente de enfermedad profesional se recoge en el **artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social** que dispone:

“Se entenderá por **enfermedad profesional** la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se aprueba 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”.



#### Debemos saber sobre las enfermedades profesionales que:

- No se produce la enfermedad con ocasión del trabajo sino, solamente a consecuencia del mismo.
- No es enfermedad profesional la que no aparece incluida en el cuadro oficial del *Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en la Seguridad Social* y se establecen criterios para

su notificación y registro, y tampoco la que no es producida en alguna de las actividades y por los elementos definidos o enumerados en la misma.

- El Parte de Enfermedad Profesional deberá ser comunicado por vía electrónica con la ayuda del sistema informático CEPROSS, desde el 1 de enero de 2007 y para todas aquellas enfermedades profesionales con diagnóstico o en periodo de observación desde la citada fecha.
- Las Entidades Gestoras y Colaboradoras de la Seguridad Social serán las encargadas de transmitir el Parte de Enfermedad Profesional, puesto que en este caso son sujetos obligados.
- En la *Orden TAS/1/2007 de 2 de enero*, se establecen los criterios de notificación y registro de las enfermedades profesionales.
- Los **plazos de presentación de los partes**:
  - La entidad gestora o colaboradora dispone de 10 días hábiles a partir de la fecha de diagnóstico de la enfermedad para realizar la comunicación inicial. En todo caso, dispondrá de 5 días hábiles más para transmitir la totalidad de los datos del parte.
  - En caso que la empresa no remita la información necesaria a la entidad gestora o colaboradora en el plazo establecido, ésta tramitará el parte poniendo el incumplimiento en conocimiento de la autoridad competente.
  - La finalización de proceso se comunicará en el plazo de 5 días hábiles siguientes al hecho que motiva dicha finalización.
- Los facultativos del Sistema Nacional de Salud, así como los de los Servicios de Prevención, deberán comunicar la existencia o la sospecha de una enfermedad considerada como profesional, a través del organismo competente de cada Comunidad Autónoma, a la entidad gestora y, en su caso, a la entidad colaboradora de la seguridad social.
- Las enfermedades profesionales se clasifican en 6 grupos según el agente, subagente, y actividad:
  - Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
  - Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
  - Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
  - Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
  - Grupo 5: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.
  - Grupo 6: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

El ambiente de trabajo y sus características pueden contribuir, sumados a otros factores de riesgo, a la aparición de enfermedades de etiología múltiple (trastornos del sistema locomotor, enfermedades respiratorias crónicas no específicas, alteraciones gástricas, etc.). A los trastornos de este tipo se les denominan **enfermedades relacionadas con el trabajo** por la O.M.S.

### **Recordar ...**

La **Enfermedad profesional** es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para toda enfermedad profesional.

Las enfermedades profesionales deben **investigarse** de acuerdo a los que nos señala el art. 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el art. 16.3. LPRL se obliga al empresario a **investigar** los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el art. 22 LPRL, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

### **Procedimiento de declaración de enfermedad profesional**

Cuando un trabajador sufra un problema de salud y piense que está relacionado con el trabajo, puede acudir directamente a la Mutua para que se declare, en su caso, la Enfermedad Profesional correspondiente.

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

Si la Mutua no considera que se trate de una enfermedad profesional, existe también la posibilidad de que el trabajador acuda a su **médico de familia** quien valorará si puede tratarse de una enfermedad profesional. Si así lo considera, el médico de familia comunica la sospecha de enfermedad profesional y emitirá el parte de baja, si el estado de salud del trabajador le incapacita para su trabajo, dará traslado a la Inspección Médica.

Una vez emitido el mencionado diagnóstico de sospecha, la autoridad sanitaria de la CC.AA. trasladará a la Mutua encargada de la cobertura dicha sospecha, para que emita, en su caso, el parte correspondiente.

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

El trabajador siempre tiene la posibilidad de acceder directamente al INSS para solicitar que se pronuncie sobre la determinación del carácter profesional de la enfermedad.

*Fuente: <http://www.enfermedadprofesional.es/Procedimiento-de-declaracion/4>*

#### **El incumplimiento de este apartado supone una grave por:**

##### **❖ Art. 12.3 LISOS:**

*No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.*

### 3.7. Incapacidad temporal

La **prestación económica por incapacidad temporal** trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Esta prestación económica está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

#### • Situaciones protegidas

Tienen la consideración de situaciones protegidas, entre otras:

- Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- Los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

#### • Beneficiarios / Requisitos

Las personas integradas en el Régimen General que reúnan uno de los requisitos recogidos en la Ley General de Seguridad Social serán beneficiarios de dicha prestación económica. Entre otras:

- Estar dado de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada
- Tener cubierto un período de 180 días en los 5 años anteriores a la enfermedad o accidente, si el origen es una enfermedad común. En el caso de ser debido a accidente o a enfermedad profesional, no se requiere período previo de cotización.

#### ***Sabías que...***

Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal.

#### • Base reguladora

La norma general es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la IT por el divisor de 30, si el trabajador tiene salario mensual.

Si el supuesto es de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional (AT y/o EP), dicha base varía al tener en cuenta la cotización por horas extraordinarias.

#### • Porcentaje

En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

- 60% de la base reguladora desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
- 75% de la base reguladora desde el día 21 en adelante.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- 75% de la base reguladora desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

En ocasiones, la empresa o la administración para la que se trabaje, completan hasta el 100 % en los casos que la Incapacidad Temporal (IT) derive de Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP); manteniendo las medidas de mejora correspondiente o complemento salarial por enfermedad.

PRESTACIONES ECONÓMICAS POR IT		
DÍAS DE BAJA LABORAL	IMPORTE DE LA PRESTACIÓN	RESPONSABLE DE LA PRESTACIÓN
1º AL 3º DIA	NO HAY	TRABAJADOR
4º AL 20º DIA	60 % DE LA BASE REGULADORA	EMPRESA
21º DÍA EN ADELANTE HASTA EL FINAL DE LA PRESTACIÓN	75% DE LA BASE REGULADORA	MUTUALIDAD
Atención: las cuantías de estas prestaciones pueden verse mejoradas mediante la negociación colectiva		

#### • Nacimiento del derecho

El nacimiento del derecho es desde el cuarto día de la fecha de baja en el trabajo si es por enfermedad común o accidente no laboral y desde el día siguiente al de la baja si es por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal y tendrá una duración de 12 meses, prorrogado por otros 6 meses cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.

En caso de períodos de observación por enfermedad profesional, 6 meses prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. A efectos del período máximo de duración y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y de observación.

#### • Recaídas

Se considera **recaída** cuando entre dos procesos de Incapacidad Temporal no ha transcurrido un período de actividad laboral superior a 180 días y se trata de la misma enfermedad o patología.

Si se trata de una enfermedad distinta o si ha transcurrido un período de actividad laboral superior a 180 días, se considera un nuevo proceso de Incapacidad Temporal (IT).

### 3.7.1. Incapacidad temporal en los empleados públicos

En cuanto a las condiciones de la prestación de incapacidad temporal de los empleados públicos, tras la aprobación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se han realizado una serie de modificaciones que resumimos a continuación.

Según la Dips. Trans. 15ª, las previsiones contenidas en el artículo 9 del R.Dº Ley 20/2012, relativas a las **prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas** acogido al Régimen General de la Seguridad Social serán desarrolladas por cada Administración Pública en el plazo de 3 meses desde la publicación del Real Decreto-ley 20/2012, plazo a partir del cual surtirá efectos en todo caso.

Además, desaparece la Disposición Adicional 6ª de la Ley 26/2009 que ampliaba a los funcionarios de Régimen General de Seguridad Social el mantenimiento de condiciones durante los 3 primeros meses de prestación de IT. Se deroga el pto. 1 del art. 21 Real Decreto legislativo 4/2000, con lo que los funcionarios mutualistas pasan a regirse por el art.9 del Real Decreto ley 20/2012.

HASTA LA PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012		
Funcionarios Rég. Grl. SS.	Funcionarios Mutualistas	NORMATIVA
Tres primeros meses, el total de las retribuciones básicas y el total de las complementarias, en general.	Tres primeros meses, el total de las retribuciones básicas y el total de las complementarias, en general.	Art. 21 R.D. Legislativo 4/2000, de 23 de junio, Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado. En su aplicación a los de Reg. SS. Disp. adic. 6ª Ley 26/2009, de Presupuestos Generales del Estado.

**DESDE LA PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012**

Cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, **podrá complementar** las prestaciones que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

**NORMATIVA**

Funcionarios Rég. Grl. SS.		Funcionarios Mutualistas			
	Enfermedad por contingencias comunes	Enfermedad por contingencias profesionales	Enfermedad por contingencias comunes		Enfermedad por contingencias profesionales
Del 1 al 3 Días naturales	Se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo <b>el 50 %</b> de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.	El complemento retributivo a percibir equivaldrá desde el primer día al <b>100 %</b> de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.	<b>Percibirán el 50 %</b> de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.	Desde el primer día, hasta alcanzar como máximo <b>100 %</b> de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.	Art.9.2 Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio
Del 4 al 20 (ambos inclusive) Días naturales	El complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere <b>el 75 %</b> de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad		<b>Percibirán el 75 %</b> de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso.		

Funcionarios Rég. Grl. SS.		Funcionarios Mutualistas		
Del 21 al 90 (ambos inclusive) Días naturales	A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrán reconocerse <b>la totalidad</b> de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.		<b>Percibirán la totalidad</b> de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias	Art.21Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 junio
Circunstancias excepcionales				
<p>Se consideraran circunstancias especiales, en las que se mantendrá la misma retribución que el mes anterior a la incapacidad temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervención quirúrgica y hospitalización.</li> <li>• Tratamientos de radioterapia o quimioterapia.</li> <li>• Estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgos durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.</li> </ul> <p>Estas circunstancias deberán ser acreditadas mediante justificantes médicos oportunos en el plazo de 20 días desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de la posibilidad de presentar nueva documentación en un momento posterior.</p>				Art. 9 y Disposición Adicional decimoctava del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio

**Recordar ...**

El empleado público en los casos que la **Incapacidad Temporal (IT) derive de Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP)** percibirá el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

### **3.8. Instituciones y organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales**

La Constitución Española en su artículo 40.2 indica “... Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”

En virtud de este mandato institucional, se puede distinguir diferentes organismos con competencias en materia preventiva como son:

- **A nivel Internacional:** la Organización Internacional del Trabajo (OIT), órgano especializado de las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es la mejora de las condiciones de trabajo.
  
- **A nivel Europeo:**
  - La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Órgano de la Unión Europea entre cuyos objetivos se encuentran:
    - Fomentar la mejora del medio de trabajo
    - Proteger la salud y seguridad de los trabajadores
    - Proporcionar toda la información científica, técnica y económica que pueda ser de utilidad en la protección de la salud y seguridad en el trabajo.
  
  - La Red Española de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el espacio en Internet que contiene la Organización de esta Red en nuestro País, así como toda la información relativa a la Seguridad e Higiene en el trabajo.
  
- **A nivel Nacional:**
  - El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
  - La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
  - La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Otros miembros de la Red de la Administración del estado relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales: organizaciones privadas, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales.

#### **3.8.1. Instituciones y organismos públicos nacionales**

Los poderes públicos al desarrollar la política de prevención se ocupan de la coordinación administrativa y la participación de empresarios y trabajadores. Se promueve la colaboración entre las Administraciones locales, autonómicas y estatales, como también las Administraciones laborales, sanitarias y educativas.

## ➤ **ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO:**

### **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Los distintos departamentos de la Administración General del Estado con competencias en esta materia se encuentran representados en la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

La **CNSST** es el órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 13 LPRL). Será el I.N.S.H.T. el que ejercerá la Secretaría General.

Para el desempeño de sus funciones, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se constituye en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de Trabajo conforme a la normativa que establece su Reglamento de Funcionamiento Interno

La CNSST, está integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, constituyendo así, los cuatro grupos de representación de la misma. La participación dentro de la CNSST sólo es posible mediante la designación de alguno de estos cuatro grupos.

### **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** <sup>2</sup>(I.T.S.S.) es un servicio público al que corresponde ejercer la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción o incumplimiento. (Art. 9 LPRL)

Otras funciones que tiene asignada la ITSS son funciones de información, asesoramiento y advertencia con vistas a facilitar a los agentes sociales el cumplimiento de los respectivos deberes y obligaciones, atender las consultas, quejas, reclamaciones o denuncias que verbalmente o por escrito presenten los ciudadanos.

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

---

<sup>2</sup> Otras referencias sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social en páginas 67, 82, y 118.

los delegados de prevención o a iniciativa de la Inspección y, aunque es largo y complejo, es una nueva oportunidad para abordar la mejora de las condiciones de trabajo.

### **El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.)**

El **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.)** en el marco de sus funciones garantiza la coordinación y la transmisión de la información sobre Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo a todos los interesados. (Art. 8 LPRL)

Es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

Además actúa como centro de referencia nacional para facilitar la información a escala nacional, así como en relación con las Instituciones de la Unión Europea y, en particular, respecto a la Agencia Europea y su red.

El INSHT tiene su sede central en Madrid, donde están ubicados sus Servicios Centrales. Dispone de cuatro "Centros Nacionales" situados en Barcelona, Madrid, Sevilla y Vizcaya. También mantiene dos gabinetes provinciales en Ceuta y Melilla.

### ➤ **COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Las Comunidades Autónomas desarrollan dentro de su ámbito de competencia, funciones de Autoridad Sanitaria, promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se encuentran representadas en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los organismos autonómicos de prevención más destacados son:

- El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)
- Instituto Asturiano de prevención de riesgos laborales
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA)
- Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST)
- Instituto Galego de Seguridade e Saude Laboral (ISSGA)
- Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL)
- Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT)
- Junta de las Comunidades de Castilla-La Mancha. Dirección General de Seguridad y Salud Laboral
- Generalitat de Catalunya. Salut i Seguretat en el Treball
- Gobierno de Canarias. Instituto Canario de Seguridad Laboral
- Gobierno de las Islas Baleares- Salud Laboral

### ➤ ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las **Organizaciones Empresariales** como órganos asociativos de las empresas, prestan asesoramiento a sus afiliados, a fin de facilitarles el cumplimiento de las responsabilidades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

### ➤ ORGANIZACIONES SINDICALES

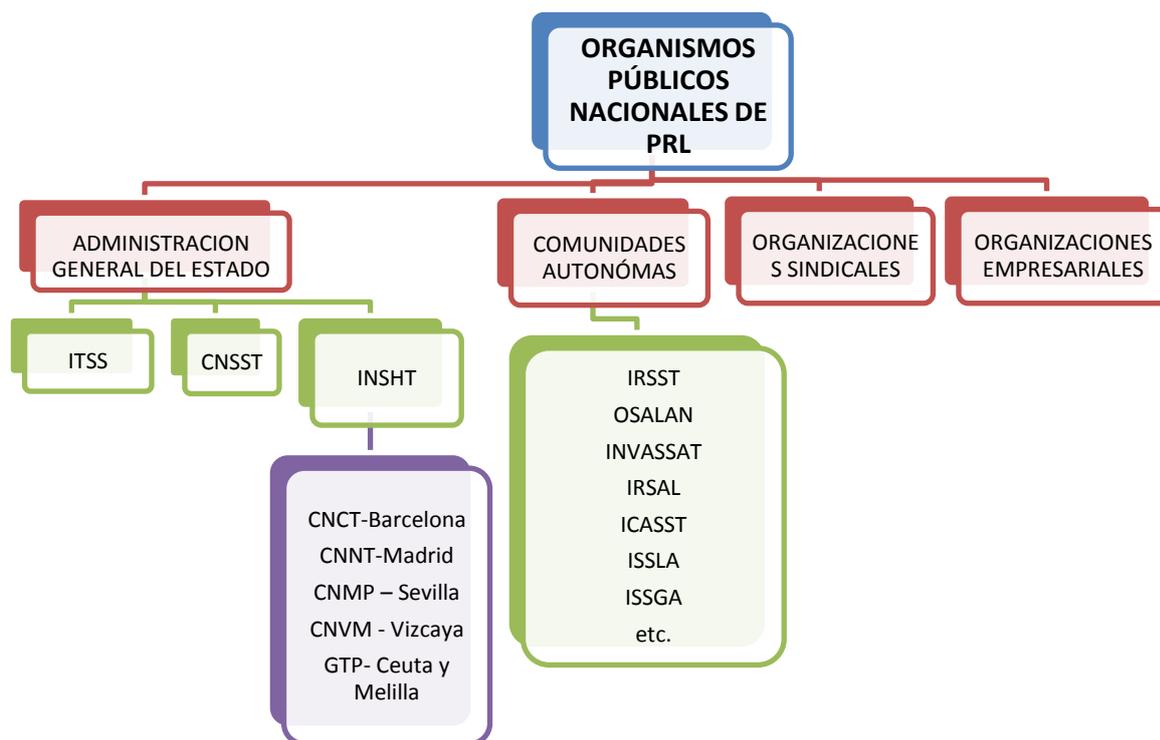
Las **Organizaciones Sindicales** llevan a cabo las negociaciones necesarias para conseguir una mayor protección de la salud en el trabajo así como para conseguir una mejora continua de las condiciones de trabajo; más específicamente ofrecen actividades informativo/formativas a sus afiliados, miembros de los órganos de representación en las empresas, a fin de facilitarles su función de negociación.

### ➤ OTRAS ORGANIZACIONES

**Entidades** cuyo ámbito de actividad está relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asociaciones que aglutinan a profesionales con intereses en la prevención; es el caso de **asociaciones de médicos y enfermeros del trabajo**, de técnicos de prevención o de industriales.

Por último, **las Universidades españolas** poseen sitios web en los que difunden sus trabajos, al igual que otras entidades o fundaciones ligadas al mundo de la prevención.



## **PREGUNTAS FRECUENTES COMO DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

- ✓ **¿Cuándo tiene el trabajador que comunicar un accidente laboral a la empresa?**  
Se recomienda al trabajador que comunique el accidente laboral dentro de las 24 primeras horas en las que suceda.
- ✓ **¿Cómo notifica la empresa los accidentes de trabajo?**  
Los accidentes de trabajo se notifican a través del parte normalizado del Sistema Delt@, publicado en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@).
- ✓ **¿En qué plazos se debe comunicar los partes de notificación a través del Sistema Delt@?**  
El empresario para el parte de accidente tiene 5 días hábiles contados desde la fecha en que se produjo el accidente o de la baja médica.  
El empresario para la relación de accidentes sin baja, se realizará mensualmente en los primeros 5 días hábiles de cada mes.  
La entidad gestora o colaboradora debe notificar la relación de altas o fallecimientos de accidentes mensualmente antes del día 10 del mes siguiente.  
El empresario tendrá para la comunicación urgente 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.
- ✓ **Si el trabajador sufre un accidente de tráfico al trasladarse de un centro de trabajo a otro de la misma empresa, y dentro del horario de trabajo ¿se consideraría accidente laboral?**  
Si, se consideraría accidente en misión.
- ✓ **¿Cómo se determina que la enfermedad que sufre un trabajador puede ser profesional?**  
El trabajador deberá comunicarlo al SPRL, y aportar un informe del especialista médico donde se describa la patología. El Médico del Trabajo comprobará en la evaluación de riesgos si existe algún riesgo que la haya podido provocar (agente químico, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.). Además se deberá de confirmar si se cumplen los requisitos del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, de Enfermedades Profesionales:
- Agente causante
  - Profesión
  - Enfermedad incluida en el cuadro de enfermedades profesionales.
- ✓ **Si el trabajador tras acabar su periodo de IT por accidente laboral, vuelve a sufrir molestias y necesita solicitar la baja laboral, ¿la baja sería por accidente laboral?**  
Se tramitaría la baja laboral como recaída del accidente que haya sufrido, deberá comunicarlo a la mutualidad y al SPRL.

## 4. OBLIGACIONES Y DERECHOS

En la Constitución Española comienzan la base del conjunto de derechos y obligaciones tanto de trabajadores y empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

El derecho a la vida y a la integridad física que el *artículo 15 de la Constitución Española* reconoce con carácter general a todos los ciudadanos cuenta con una protección especial en el ámbito laboral.

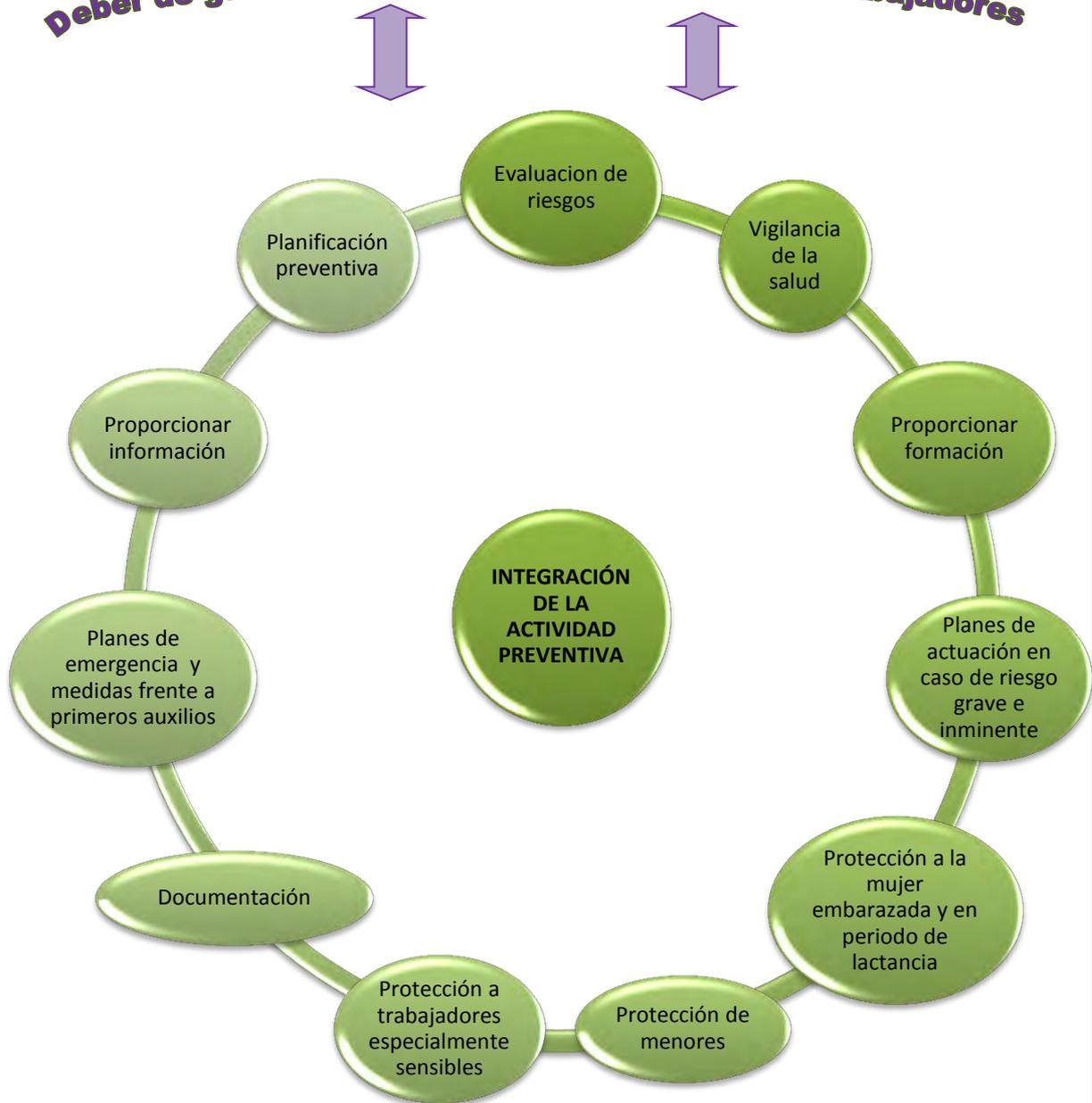
Este derecho enlaza con el *artículo 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores* en el que se indica que en la relación de trabajo los trabajadores tienen el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Por otro lado, el reverso se configura por el *art. 5.b del E.T.* al configurar como deber básico de los trabajadores el de “Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten”. Finalmente el artículo 18 del E.T. reitera que el trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Además en su *artículo 40.2., la Constitución Española* dispone que los poderes públicos velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

### 4.1. Obligaciones del empresario

Las obligaciones del empresario se establecen a lo largo de toda la ley de prevención de riesgos laborales, pero concretamente se detallan en el Art. 14 LPRL.

# Deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores



#### 4.1.1. Deber de protección

El deber general de protección se deriva del poder de dirección que ostenta el empresario. Llevado al ámbito de la relación laboral es un **deber contractual** que se corresponde con el **derecho del trabajador a conservar la salud**.

El empresario, como consecuencia de la celebración de contratos de trabajo, es titular del deber de protección, este deber es un deber integral, pues el empresario está obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando las medidas necesarias para la protección de aquellos bienes jurídicos (art. 14.2 LPRL). Se trata además de un deber irrenunciable e intransferible, concretamente las medidas que integran el deber de protección han de regirse conforme a los principios de la acción preventiva del art. 15 LPRL.

Podemos deducir que el deber del empresario es *“prevenir los riesgos y no reparar los daños”*.

#### 4.1.2. Plan de Prevención, evaluación de Riesgos y planificación preventiva

El empresario deberá integrar la prevención de riesgos laborales 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** según el artículo 16 de la LPRL.

Este plan 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.

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**.



Como ya conocemos según el art. 3 Reglamento de los Servicios de Prevención, la **evaluación de riesgos**, es *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*.

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,
- características de los trabajadores que deban desempeñarlos,

- aquellas actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Igualmente deberá hacerse una evaluación 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 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.

El empresario realizará aquellas **actividades preventivas** necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos resultantes de la evaluación. Estas actividades serán objeto de **planificación**, incluyéndose el plazo para llevarlas 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.

Si como consecuencia de estos **controles periódicos** se detecta una inadecuación a los fines de protección requeridos, se modificarán las actividades de prevención.

Si se ha producido un daño para la salud de los trabajadores o si con ocasión de la vigilancia de la salud<sup>3</sup> aparecen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, se deberá realizar una evaluación posterior para aplicar nuevas medidas preventivas.

Como **delegado de prevención** en el ejercicio de sus competencias está facultado para:

- Recibir la información de las actividades preventivas mencionadas en este apartado y consultas sobre la misma, coincidiendo normalmente en el Comité de Seguridad y Salud.
- Acompañar a los técnicos de prevención a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de dichas actividades preventivas.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción grave por:**

❖ **Art. 12.1. LISOS:**

- *Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa.*
- *No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo.*

<sup>3</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 45, 52, 61, 65, 78, 81, 89, 103 y 116.

#### 4.1.3. Equipos de trabajo y medios de protección (Artículo 17 LPRL )

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:

- La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

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.

Como **delegado de prevención** en el ejercicio de sus competencias está facultado para vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa respecto a la utilización de los equipos de trabajo y de los equipos de protección individual que se le proporcionen al empresario. En el caso de observar la inexistencia de utilización de equipos de protección individual (epi) o no ser estos los adecuados se debe solicitar por escrito a la empresa el cumplimiento del art. 17 LPRL, y del art. 18 LPRL puesto que debe informar al trabajador sobre su forma de uso.

Además, los delegados de prevención pueden ser consultados por el tipo de equipos de protección que elija la empresa previa a su compra (artículo 33.1 LPRL).

Se debe comprobar si existe un Procedimiento de trabajo de entrega y mantenimiento de epis, y de lo contrario, se reclamará a la empresa.

#### 4.1.4. Información, consulta y participación de los trabajadores (Art. 18 LPRL)

Cumpliendo con su deber de protección, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las **informaciones** necesarias sobre:

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

En el caso de que se cuente con **representantes de los trabajadores**, esta información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos

representantes, salvo la información que deba proporcionarse al trabajador de forma directa e inmediata acerca de los **riesgos de su específico puesto**.

La Ley establece el derecho de los trabajadores a **participar** en las decisiones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Esta participación se apoya en formas de consulta a la opinión de los trabajadores para lo cual es imprescindible que éstos estén en posesión de las informaciones necesarias a partir de las cuales podrán formar sus juicios de manera adecuada.

#### 4.1.5. Formación a los trabajadores (Art. 19 LPRL)

Otro medio de cumplir con su deber de protección del empresario, será a través de la formación. 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 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.
- 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.
- Ser gratuita para el trabajador. Se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción grave por:**

❖ **Art. 12.8. LISOS:**

- *El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave.*

#### 4.1.6. Medidas de emergencia (Art. 20 LPRL)

Existen determinadas obligaciones de seguridad del empresario en previsión de posibles situaciones de emergencia y se le exige analizar las posibles situaciones de emergencia teniendo en cuenta el tamaño y actividad de la empresa así como la presencia de personas ajenas.

Como consecuencia deberá 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.



Como **delegado de prevención** en el ejercicio de sus competencias está facultado para vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa respecto a las medidas de emergencia de la empresa. Serán consultados respecto a las actuaciones relacionadas con el plan de emergencia o plan de autoprotección como la empresa que se contrate para su realización o actualización, simulacros de emergencia, planificación de la formación al respecto, revisiones de los equipos contra incendios, etc.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción grave por:**

❖ **Art. 12.10. LISOS:**

- *No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la LPRL en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.*

#### **4.1.7. Riesgo grave e inminente (Art.21 LPRL)**

El empresario debe cumplir con las siguientes **obligaciones respecto al riesgo grave e inminente**<sup>4</sup>:

- 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.
- 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

<sup>4</sup> Referencia de riesgos grave e inminente en páginas 10, 35, 47, 52, 62, 66 Y 82.

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.

- 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.

#### **Riesgo grave e inminente - los representantes de los trabajadores**

- Cuando en caso de riesgo grave e inminente 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.
- Este acuerdo 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.
- 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.

#### **El incumplimiento de este apartado supone una infracción muy grave por:**

- ❖ **Art. 13.3. LISOS:**
  - *No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.*
- ❖ **Art. 13.6. LISOS:**
  - *Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.*
- ❖ **Art. 13.9. LISOS:**
  - *Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la LPRL.*

#### 4.1.8. Vigilancia de la salud (Art.22)<sup>5</sup>

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.

La **Vigilancia de la Salud** constituye una de las técnicas preventivas de la Medicina del Trabajo. Se define como el conjunto de actuaciones sanitarias colectivas e individuales que se aplica a la población trabajadora con la finalidad de evaluar, controlar y hacer un seguimiento de su estado de salud, con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones de la salud.

Por tanto, no supone sólo el realizar el Reconocimiento Médico, sino que además de éste conlleva una serie de actuaciones en cuanto sobre programación y planificación, programa de vacunaciones, encuestas de salud, análisis estadístico de accidentes, estudios de absentismo y Memoria anual.

La Vigilancia de la Salud es un instrumento de los programas de prevención en la empresa, y sirve para detectar posibles daños derivados del trabajo. Por tanto, sirve para prevenir posibles enfermedades y promocionar la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En lo que afecta al **deber de vigilancia**, en general el art. 22 de la LPRL obliga al empresario a la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo, respetando su derecho a la intimidad y a la dignidad, y guardando confidencialidad sobre sus resultados, que no pueden ser empleados para finalidades diversas de las que motivaron su realización.

El **examen médico para la vigilancia de la salud** tiene en cuenta los riesgos profesionales. En este sentido, debe partir del conocimiento de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y de las condiciones del lugar de trabajo (ambientales y psicosociales) realizado por los técnicos en prevención de riesgos laborales, ya que el objetivo principal de la vigilancia de la salud es adecuar las condiciones de trabajo de los trabajadores para controlar su estado de salud según los riesgos existentes.

Especificaciones de la vigilancia de la salud:

- El **reconocimiento médico** debe ser **inicial y periódico**, periodicidad medida en razón de la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo. Habrá que establecerla periodicidad en función de lo que marque el reglamento específico que lo regule, cuando exista, y si no consultar las normas referidas a los reconocimientos médicos en el ámbito de las enfermedades profesionales, que establecen una periodicidad variable en función del tipo del agente causante de la Enfermedad Profesional.
- La **vigilancia de la salud** 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

<sup>5</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 45, 52, 61, 65, 78, 81, 89, 103 y 116.

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.

- Los datos e informaciones referidas al estado del trabajador **son confidenciales** que pertenecen a la intimidad del trabajador, siendo éste el primer destinatario de los resultados.
  - Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.
  - 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.

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.

- 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.
- 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. (Art. 37.3 de RSP.)



Como **delegado de prevención** en el ejercicio de sus competencias está facultado para:

- Vigilar y controlar el cumplimiento de la vigilancia de la salud: protocolos médicos implantados, periodicidad de los reconocimientos médicos.
- Ser informados sobre los calendarios de reconocimientos médicos anuales.
- Ser informado del listado de puestos de trabajo exentos de riesgo.
- Ser informado sobre los daños a la salud de los trabajadores, estadísticas de siniestralidad laboral anual, etc.

#### **Características de la vigilancia de la salud**

La Vigilancia de la salud debe ser:

- **Voluntaria:** Se realiza bajo el consentimiento del trabajador o trabajadora , a excepción de los supuestos establecidos por la normativa:

- Cuando son indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o trabajadoras.
- Cuando el estado de salud del trabajador o trabajadora puede constituir un peligro para él mismo o ella misma o los demás trabajadores o trabajadoras relacionados con la empresa.
- Cuando quede establecido por una disposición legal en relación con riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

- **Confidencial:** sólo pueden tener acceso a su contenido el interesado o interesada, el personal médico y la autoridad sanitaria.

- **Garantizada** por la empresa.

- **Específica:** en función de los riesgos del puesto de trabajo.

- **Gratuita.**

- Debe ser realizado el examen médico durante la jornada laboral (o descontando el tiempo invertido en el mismo).

- **Prolongada en el tiempo**, incluso una vez finalizada la relación laboral, en el caso de exposición, por ejemplo, a agentes cancerígenos.

- **Documentada:** la información se registra y archiva respetando la confidencialidad.

**El incumplimiento de este apartado supone:**

❖ **Una infracción grave por el Art. 12.2. LISOS:**

- *No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.*

❖ **Una infracción muy grave por el Art. 13.5 LISOS:**

- *Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL.*

#### 4.1.9. Deber de Documentación (Art.23 LPRL)

El empresario posee unos **deberes de documentación**, que más que en relación con los trabajadores, lo son en relación con la Autoridad Laboral, ya que deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación (art. 23 LPRL):

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- La Planificación de la actividad preventiva.
- Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- 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.
- Los informes sobre el cese de actividades.

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social elaboró el **Criterio Técnico 43/2005 sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva**, donde interpreta el artículo 36.2. b) en el sentido de que es exigible la entrega de copia de la mencionada documentación con las siguientes excepciones:

- Datos relativos a la vigilancia de la salud (Datos médicos)
- Secreto comercial e industrial: datos relativos a sustancias, productos y preparados utilizados en el proceso industrial, de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual.
- Seguridad de personas e instalaciones: datos que puedan poner en peligro la vida, la integridad física de las personas, el interés público la seguridad de determinadas instalaciones.
- Seguridad patrimonial:

Las excepciones deberán ser motivadas en todo caso, comunicándose expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, por no estar expresamente previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad laboral o en último término la jurisdicción competente valore la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa ante los supuestos de reclamación de los trabajadores.

#### **El incumplimiento de este apartado supone:**

- ❖ **Una infracción leve Art. 11.5 LISOS:**
  - *Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.*

❖ **Una infracción grave Art. 12.4. LISOS:**

- *No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la LPRL.*

#### 4.1.10. Deber de Coordinación de Actividades Empresariales (Art.24)

El empresario tiene el deber de **coordinación de actividades empresariales**, es decir, la obligación de coordinarse en materia de prevención de riesgos con el resto de empresas que realicen actividades en el mismo centro de trabajo, que se deberán cumplir de acuerdo al 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. Obliga a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo.

Cuando en un centro de trabajo **concurran trabajadores de diferentes empresas**, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. El contenido de esta coordinación se concreta en el intercambio de información sobre los riesgos propios de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo y el establecimiento de los medios que en cada caso se requieran. Los empresarios y autónomos concurrentes deben integrar la información del empresario titular en su evaluación de riesgos y planificación y cumplir las instrucciones, además de trasladar la información e instrucciones a sus trabajadores.

El **empresario** titular del centro de trabajo está obligado a:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.
- Exigirles la acreditación de haber realizado la evaluación de riesgos, la planificación de su actividad preventiva y cumplir con la formación e información de los trabajadores que vayan a trabajar.
- Comprobar el establecimiento de medios de coordinación entre ellos.

Para garantizar que los trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas reciben una protección eficaz de su salud y seguridad, el RD. 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales, establece un capítulo con las diferentes situaciones que pueden darse y las medidas que debe aplicar el empresario:

- Cuando concurran varias empresas en un mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir, antes de comenzar la actividad, la información sobre los riesgos derivados de esta situación.
- Cuando concurran trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario sea el titular (persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo), éste debe dar la

información sobre los riesgos en dicho centro de trabajo y las instrucciones adecuadas para la prevención a cada uno de los empresarios que concurren, de tal forma que éstos las trasladen a sus respectivos trabajadores.

- Cuando concurren **trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo exista un empresario principal** (el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y en el propio centro de trabajo), éste deberá vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de las empresas contratadas y subcontratadas.

**El delegado de prevención** en el ejercicio de sus facultades podrá:

- Acompañar al técnico de la ITSS en las visitas relacionadas con la coordinación de actividades empresariales.
- Realizar visitas a la hora de la vigilancia y control de la prevención de riesgos.
- Solicitar al empresario la adopción de medidas en esta área y propuestas al Comité de Seguridad y Salud; igualmente podrá dirigirse a los responsables de la coordinación.

Además el delegado de prevención tendrá derechos como son:

- Informarles acerca de la contratación de obras o servicios en el centro de trabajo.
- Consultarles acerca de la información sobre coordinación de actividades que repercute en los trabajadores.

Relacionadas con este deber de coordinación de actividades empresariales es importante que el delegado de prevención conozca la siguiente normativa de aplicación, ya que en ella se incluyen medidas al respecto:

- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo, concretamente en su artículo 12.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción y el reglamento que la desarrolla en el RD. 1109/2007, de 24 de agosto.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción muy grave por:**

❖ **Art. 13.7 y 13.8. LISOS:**

- *No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*
- *No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se*

*trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*

- *La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*

#### **4.1.11. Deber de Protección a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**

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.

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.

Como **delegado de prevención** en el ejercicio de sus competencias está facultado para:

- Comprobar si existe un **Protocolo de adaptación de puestos para trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**, de lo contrario se exigirá su implantación en la empresa.
- Ser consultado por la empresa cuando determine el **listado de puestos exentos de riesgo**, y las actualizaciones del mismo.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de las medidas preventivas y obligatorias legales al respecto, al igual que realizar propuestas de mejora.

**El incumplimiento de este apartado supone un infracción muy grave:**

❖ **Art. 13.4 LISOS:**

- *La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen*

*incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.*

#### 4.1.12. Deber de Protección de la maternidad

En el artículo 26 de la LPRL se establecen unos deberes específicos de **protección ante situaciones de maternidad** que detallamos a continuación.

La **evaluación de los riesgos** a que se refiere el artículo 16 de la LPRL 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.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá **desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado**. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
- El **cambio de puesto o función** se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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.

- Durante el **período de lactancia**, también se deberá de realizar la evaluación de riesgos de la trabajadora y la adaptación del puesto, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase 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.
- 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.

Tanto para la evaluación de riesgos, la adaptación del puesto y/o cambio de puesto se deberán tener en cuenta el **Anexo VII y Anexo VIII del Reglamento de los Servicios de Prevención y en su modificación del Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo**:

- Anexo VII. Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural.
- Anexo VIII. Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

Como **Delegado de Prevención** Como **delegado de prevención** en el ejercicio de sus competencias está facultado para:

- Comprobar si existe un **Protocolo de actuación frente a la Maternidad y periodo de lactancia**, de lo contrario se exigirá su implantación en la empresa.
- Ser consultado por la empresa cuando determine el **listado de puestos exentos de riesgo** tanto en el caso de la maternidad como respecto a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- Vigilar y controlar el cumplimiento de las medidas preventivas y obligatorias legales al respecto.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción muy grave:**

❖ **Art. 13.1 LISOS:**

- *La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.*

#### **4.1.13. Deber de Protección de los menores**

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, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

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.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción muy grave:**

❖ **Una infracción muy grave Art. 13.2 LISOS:**

- *No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.*

#### 4.1.14. Deberes respecto a las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

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.

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.

Los trabajadores tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.

El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

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.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud<sup>6</sup>, 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.

---

<sup>6</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 52, 61, 65, 78, 81, 89, 103 y 116.

Estos son en resumen los derechos y obligaciones tanto del empresario como de los trabajadores según estipula la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, (BOE 10-11-1995).

Dicha ley ha sido reformada en dos ocasiones por:

- La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. (BOE 13-12-2003).
- 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. (BOE 23-12-2009).

#### 4.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores

La base de la protección de la seguridad y salud laboral es el derecho de los trabajadores a dicha protección, y las obligaciones o deberes del empresario para garantizarla. Por tanto, los derechos del trabajador son obligaciones o deberes para el empresario.

**Los derechos de los trabajadores** son los siguientes:

- Derecho a la utilización de equipos de protección adecuada.
- Derecho a la información, consulta y participación de los trabajadores.
- Derecho a ser formados de forma teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.
- Derecho a que se tomen medidas de emergencia, evacuación y primeros auxilios.
- Derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Derecho a la vigilancia de su salud.
- Derecho a acceder a la documentación de las medidas preventivas.
- Derecho a la protección específica de los trabajadores especialmente sensibles.
- Derecho a la protección de la maternidad.
- Derecho a una protección específica de los menores
- Derecho a una protección específica en las relaciones de trabajo temporal, de duración determinada, y en empresas de trabajo temporal.

El trabajador está también afectado por ciertos ***deberes de diligencia y buena fe*** en el desenvolvimiento de su contrato de trabajo y en relación con la protección de la seguridad y la salud, además el artículo 29 de la LPRL suma algunas otras **obligaciones específicas**:

- 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 incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones en materia de prevención tiene la consideración de incumplimiento laboral.

### **Responsabilidades de los trabajadores**

El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de **incumplimiento laboral** a efectos de ser sancionados por la dirección de la empresa (es la facultad disciplinaria), que puede incluso suponer el despido disciplinario si nos encontramos ante un incumplimiento contractual, grave y culpable (art. 58.1 en relación con el 54 del Estatuto de Trabajadores.)

### **4.3. Paralización del trabajo por riesgos grave e inminente<sup>7</sup>**

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrán ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal.

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

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

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

Ante una situación de riesgo calificada como «grave e inminente», la ley obliga al empresario a tomar 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.

<sup>7</sup> Referencia de riesgos grave e inminente en páginas 10, 35, 47, 52, 62, 66 Y 82.

Además, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Este derecho puede ejercerse de tres formas, al no adoptar el empresario las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores:

- El propio trabajador interrumpe su actividad y abandona el lugar de trabajo porque considera que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.
- Los representantes de los trabajadores (o delegados de prevención) por mayoría podrán acordar la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho.
- Los delegados de prevención lo adoptarán por mayoría cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

En todo caso, el acuerdo de paralización debe ser comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, ratificará o anulará en 24 horas la paralización acordada.

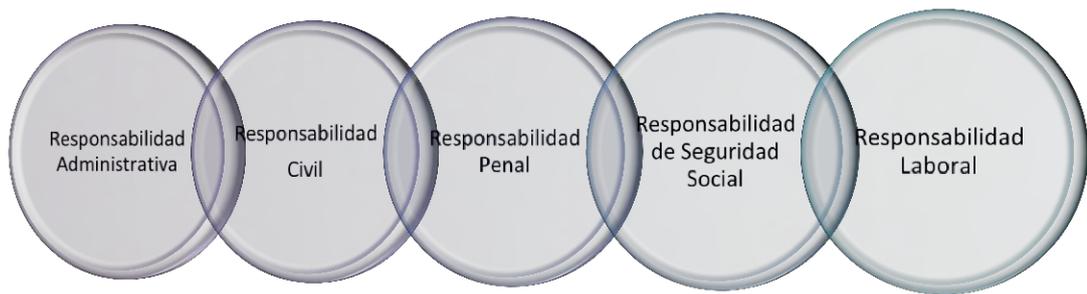
En el apartado 12 de la guía sobre ANEXOS existe un modelo de “Solicitud de paralización de la actividad”.

#### 4.4. Responsabilidades y sanciones

Le eficacia del sistema normativo de prevención de riesgos laborales depende en gran medida del establecimiento de un completo régimen de responsabilidades por incumplimiento.

Los **sujetos responsables** en prevención son los siguientes:

- Los empresarios titulares de centros de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas.
- Las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- Las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- La agencia de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales.
- La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas por la LPRL, en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.
- No son sujetos responsables los trabajadores, ni los trabajadores designados, ni los miembros de los servicios de prevención propios, ni otros trabajadores de la empresa con responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral.



En materia preventiva existen varios tipos de responsabilidades, debidas al incumplimiento por los empresarios, u otros sujetos, de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a:

#### **A. Responsabilidad administrativa**

La **responsabilidad administrativa** es el instrumento ordinario para garantizar desde el ámbito público el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Las infracciones y las correspondientes sanciones se recogen en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Las **infracciones en materia de prevención de riesgos laborales** son las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a la LISOS.

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

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado y en ocasiones, del resultado de la conducta infractora.

## INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS

### INFRACCIONES LEVES (artículo 11 de LISOS):

- La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
- No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos procesos o sustancias que se manipulen.
- Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.
- No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

### INFRACCIONES GRAVES (artículo 12 de la LISOS)

- Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.
- No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- El incumplimiento de los derechos de información consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:
  - Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.
  - Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo herramientas, maquinaria y equipos.
  - Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.
  - Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.
  - Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.
  - Medidas de protección colectiva o individual.
  - Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.
  - Servicios o medidas de higiene personal.
  - Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.
- La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
- El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.
- No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### INFRACCIONES MUY GRAVES (art. 13 de la LISOS)

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
- No paralizar ni suspender de forma inmediata a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente<sup>8</sup> para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores<sup>9</sup>, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán (Art. 40.2 de la LISOS).

SANCIONES Y SU CUANTÍA			
TIPO DE FALTAS	GRADO MINIMO	GRADO MEDIO	GRADO MAXIMO
LEVES	De 40 € a 405€	De 406€ a 815€	De 816€ a 2.045€
GRAVES	De 2.046 € a 8.195€	De 8.196€ a 20.490€	De 20.491€ a 40.985€
MUY GRAVES	De 40.986€ a 63.955€	De 163.956€ a 409.890€	De 409.891€ a 819.780€

Dichas sanciones se pueden clasificar en **tres grados**: grado mínimo, grado medio y grado máximo. La graduación de la sanción se realiza en función de diversos criterios y, algunos de ellos son (Art. 39.3 de la LISOS):

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos.
- La gravedad de los daños producidos.
- El número de trabajadores afectados.
- También deberá tenerse en cuenta si se ha producido reincidencia (art. 41 LISOS)

<sup>8</sup> Referencia de riesgos grave e inminente en páginas 10, 35, 47, 62, 66 Y 82.

<sup>9</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 45, 61, 65, 78, 81, 89, 103 y 116.

Por la comisión de delitos o infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Administración Laboral puede imponer otras **medidas adicionales**:

- **Suspensión de actividades laborales. Cierre del centro de trabajo.**

La suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 53 LPRL. Además puede existir la posibilidad de paralización de trabajos que puede hacer el Inspector de trabajo y seguridad social en los supuestos de riesgos grave e inminente como indica el art. 44 LPRL).

- **Prohibición de contratar con la Administración**

Las infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo irán acompañadas de la prohibición de contratar con la Administración (Artículos 54 de la LPRL y 20.d. del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos con las Administraciones Públicas).

- **Cancelación de la acreditación como servicio de prevención, entidad formativa o auditora.**

La cancelación de la acreditación otorgada por la Autoridad Laboral, por las infracciones por faltas graves y muy graves, de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría de sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales (art. 40.2. de la LISOS).

La responsabilidad administrativa es **incompatible** con responsabilidad penal. No se permite la concurrencia de responsabilidad administrativa y penal, por aplicación del principio non bis in ídem, es decir, se establece la incompatibilidad entre sanción administrativa y penal.

**Prescripción** (Art. 4.3. de la LISOS):

Las infracciones prescribirán: al año, las leves; a los tres años, las graves; y a los cinco años, las muy graves, contados desde la fecha de infracción.

## **B. Responsabilidad Civil.**

No es una materia regulada por la LPRL, serán aplicables las reglas comunes del Código Civil al respecto (arts. 1101 y 1902 y siguientes), que incluye responsabilidad civil subsidiaria derivada del delito.

Esta responsabilidad surge por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. Consiste en una indemnización por daños y perjuicios que será fijada por el tribunal.

Características:

- Pueden ser responsables civiles todos los sujetos con responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral: empresarios, técnicos, servicios de prevención, coordinadores de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.
- Esta responsabilidad sí puede ser asegurada (art. 15.5 LPRL)
- Sólo puede exigirse en el ámbito de las obligaciones nacidas del contrato de trabajo y afecta solo a las partes del contrato.
- Es necesario que exista un nexo causal entre el incumplimiento (por dolo, culpa o negligencia) y el daño y perjuicio causado.
- La indemnización civil es compatible con la responsabilidad administrativa, con la penal y con la de Seguridad Social.

### C. Responsabilidad Penal

Se regula por los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal: Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que contempla el delito, por dolo o imprudencia, respectivamente contra la vida, salud e integridad física de los trabajadores como consecuencia del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales; a la que se suma la previsión de una posible falta penal de lesiones contra las personas (art. 617.1 Cp.).

Dentro de este ordenamiento jurídico se encuentran diferentes delitos:

- Delitos específicos contra la seguridad y la salud.
- Delitos genéricos
- Delitos contra la seguridad colectiva

Los **sujetos imputados** por responsabilidad penal son:

- Las penas se impondrán al empresario, pero si la empresa es una persona jurídica (sociedad), los imputados y penados serán los gestores, administradores, directivos o mandos de estas sociedades.
- Sobre la sociedad puede recaer la responsabilidad solidaria sobre la pena de multa y las medidas accesorias que se puedan adoptar.
- Los mandos intermedios, encargados, capataces, jefes de obra e, incluso, los técnicos y coordinadores de seguridad, pueden ser sujetos responsables y condenados, por el ejercicio de sus funciones en relación con los hechos ocurridos, es decir, todo aquel que tenga obligaciones concretas en materia de seguridad y salud laboral.

Esta responsabilidad es **compatible** con la responsabilidad civil y de seguridad social, pero incompatible con la responsabilidad administrativa cuando se produzca identidad de sujeto, hecho y fundamento.

### Medidas Accesorias:

La autoridad judicial además de las penas, anteriormente expuestas, podrá decretar alguna/as de las siguientes medidas accesorias (art. 129 Código Penal):

- Disolución de la sociedad, asociación o fundación.
- Clausura de la empresa, sus locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La clausura temporal no podrá exceder de 5 años.
- Suspensión de las actividades de la sociedad, empresa, fundación o asociación por un plazo que no podrá exceder de 5 años.
- Prohibición de realizar en el futuro actividades. En cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito.
- La intervención de la empresa para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores.

### D. Responsabilidad de Seguridad Social

En cuanto a la **responsabilidad de Seguridad Social**, ésta se regula en los arts. 195 a 197 LGSS, que contempla como eventuales incumplimientos empresariales sancionables los relativos a los accidentes de trabajo producidos por la negativa empresarial de paralizar de los trabajos ordenada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la autoridad laboral, así como la no realización del reconocimiento médico previo o periódico de los trabajadores expuestos a enfermedades profesionales, cuando éstas se materializan.

En tales supuestos, la empresa incumplidora será **responsable directa del pago de las prestaciones** que puedan derivarse, sustituyendo, pues, la protección que, en otro caso, correspondería a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a que estuviera asociada.

Pero a esta responsabilidad genérica, se suma una específica para el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales concretada en el **recargo de las prestaciones debidas al trabajador**. En tales casos, producida la contingencia profesional, todas las prestaciones económicas a ella correspondientes, además de estar a cargo de la empresa en los términos señalados, se **aumentarán en su cuantía**, según la gravedad de la infracción, **entre un 30 y un 50 por 100**, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos necesarios, o que se encuentren inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares aplicables en materia de seguridad, incluidas de las características, edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

### E. Responsabilidad Laboral

Además existe la posibilidad de que el trabajador extinga el contrato de trabajo por el incumplimiento grave por parte del empresario de sus deberes en esta materia (salvo supuesto de fuerza mayor). Debe tratarse de una conducta empresarial grave y culpable.

En este caso el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones para el despido improcedente que tras la aprobación de la Reforma Laboral por el Real Decreto- Ley 3/2012, será de 33 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, según indica en su Disposición Adicional Quinta.

No obstante, la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada.

<b>RESPONSABILIDADES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORAELS</b>		
	<b>LEGISLACIÓN</b>	<b>CONSECUENCIAS</b>
<b>RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA</b>	Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Infracciones: leves, graves, y muy graves</li> <li>▪ Sanciones (multa):leves, graves y muy graves</li> </ul>
<b>RESPONSABILIDAD CIVIL</b>	Código Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Daños y perjuicios</li> </ul>
<b>RESPONSABILIDAD PENAL</b>	Código Penal: Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre	Delitos y penas
<b>RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobada por el <b>Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recargo de prestaciones.</li> <li>▪ Asunción del coste. Prestaciones de seguridad social.</li> <li>▪ Responsabilidad de prestaciones derivadas de enfermedad profesional.</li> <li>▪ Abono de gastos médicos a la Mutua o Entidad Gestora</li> </ul>
<b>RESPONSABILIDAD LABORAL</b>	Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, que aprueba la Reforma Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades.</li> </ul>

## **PREGUNTAS FRECUENTES COMO DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

### ✓ **Tras realizarse la evaluación de riesgos laborales, ¿Qué obligaciones posteriores tiene el empresario?**

Una vez realizada la evaluación de riesgos, se deberá elaborar la planificación preventiva que incluirá como actuaciones principales:

- Formación a los trabajadores en materia preventiva
- Información de los riesgos a los trabajadores
- Vigilancia de la salud a los trabajadores
- Realización de controles periódicos de contaminantes (físicos, químicos, etc.)
- Entrega de equipos de protección individual
- Elaboración del Plan de Emergencia o de Autoprotección.

### ✓ **Si el empresario subcontrata algún servicio, ¿quién debe proporcionar los medios de protección?**

El titular del centro de trabajo es el responsable de proporcionar las protecciones colectivas, mientras que los equipos de protección individual (epis) se proporcionarán por la empresa subcontratada.

### ✓ **¿Cada cuánto tiempo hay que entregar a los trabajadores los nuevos epis?**

No hay ningún tiempo establecido en general, sino que por el deterioro visible del epi por su uso deberán sustituirlo. Sin embargo, hay epis que poseen fecha de caducidad, en ese caso se ajustará a lo indicado en la misma.

### ✓ **Ante un accidente laboral, ¿el único responsable es el empresario?**

El empresario tiene el deber de protección de los trabajadores de su centro. Pero en el caso de un accidente laboral, no solo estaría implicado el empresario sino también el trabajador accidentado, mandos intermedios u otros compañeros, lo que se determinaría tras la investigación.

Si es cierto que la responsabilidad última (civil, penal o administrativa) es del empresario, y en algunos casos podrían tener responsabilidad solidaria los mandos intermedios.

### ✓ **¿El empresario tiene que tener en cuenta las características de los trabajadores a la hora de designarles una tarea?**

El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales y las características físicas de los trabajadores antes de encomendarles las tareas, al objeto de que estas condiciones personales no supongan un riesgo añadido para su integridad y salud. Para ello, es necesario realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores previo al inicio la actividad laboral. Por otra parte, existen normas específicas sobre trabajadores especialmente sensibles (mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, menores y personas con discapacidad, art. 26 de la ley 31/1995).

✓ **¿Quién es el responsable de la implantación de la prevención de riesgos laborales en la empresa?**

La Ley dice que el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales es del empresario, que debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, el empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias, desarrollar una acción permanente y cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

✓ **¿Está exento el empresario de responsabilidad por el hecho de contratar un servicio de prevención ajeno?**

Si bien el Reglamento de los Servicios de Prevención establece la posibilidad de recurrir a un servicio de prevención ajeno dentro de las distintas modalidades organizativas que define, este hecho no exime al empresario de las responsabilidades que la ley le atribuye.

✓ **¿Sólo se debe proteger a los trabajadores propios o fijos de la empresa?**

No, ha de actuarse sobre todo trabajador ya sea fijo, con contrato temporal o de duración determinada o contratados a una empresa de trabajo temporal, que presten servicio dentro del centro de trabajo.

✓ **¿Si el trabajador se niega a cumplir con una medida de seguridad tiene responsabilidad?**

El trabajador está obligado a cumplir con las medidas de seguridad y su infracción puede ser sancionada como incumplimiento laboral del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

✓ **¿Siempre que el trabajador no cumpla una medida establecida en prevención, puede ser sancionado por el empresario?**

Sí, pero para ello el trabajador ha tenido que recibir previamente las instrucciones, información y formación suficiente que le permitan ese cumplimiento.

✓ **¿Pueden los Delegados de Prevención incurrir en responsabilidades en materia de prevención?**

No, no están sujetos a responsabilidad ya que sólo son representantes de los trabajadores en esta materia.

## 5. DELEGADO DE PREVENCIÓN

### 5.1. ¿Qué es un delegado de prevención?

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

La figura del Delegado de Prevención es, por tanto, la del **representante legal** de los trabajadores, al cual se le ha dotado de una serie de competencias y facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo, permitiéndole influir de forma significativa y participativa en la mejora de las condiciones de trabajo.

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

Como Delegado de Prevención de CSI-F debes conocer que se cuenta con el apoyo y asesoramiento de los responsables de prevención de riesgos laborales tanto a nivel provincial, autonómico y con la Secretaría Técnica Nacional de PRL.

### 5.2. Elección y designación de un delegado de prevención

Los Delegados de Prevención son designados por y entre los representantes del personal: los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa son los encargados de elegir a los delegados de prevención entre ellos.

El número total de Delegados del centro de trabajo, va a depender del número de trabajadores de la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

Nº TRABAJADORES	Nº DELEGADOS PREVENCIÓN
De 6 a 30	1 Delegado/a de Prevención*
De 31 a 49	1 Delegado/a de Prevención**
De 50 a 100	2 Delegado/a de Prevención
De 101 a 500	3 Delegado/a de Prevención
De 501 a 1000	4 Delegado/a de Prevención
De 1001 a 2000	5 Delegado/a de Prevención
De 2001 a 3000	6 Delegado/a de Prevención
De 3001 a 4000	7 Delegado/a de Prevención
De 4001 en adelante	8 Delegado/a de Prevención

\*El Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal

\*\*El Delegado/a de Prevención será elegido entre los Delegados de Personal

Tabla 1.0. Delegados de Prevención en función del número de trabajadores en plantilla. Fuente Ley 31/1995 de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos laborales (artículo 35 apartado 2).

**Para determinar el número de Delegados de Prevención se tendrá en cuenta los siguientes criterios:**

Para el cálculo del número de trabajadores de la empresa se tendrá en cuenta no sólo a los trabajadores con contrato fijo en plantilla, sino que se deberá considerar a aquellos con contratos de duración determinada, de acuerdo con la tabla:

TIPO DE CONTRATO	CADA TRABAJADOR SE COMPUTARÁ COMO
FIJO	1 TRABAJADOR/A
DURACIÓN DETERMINADA SUPERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR/A
DURACIÓN DETERMINADA INFERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR/A cada 200 días trabajados o fracción*

\*Se sumarán todos los días trabajados, por todos los trabajadores, y se dividen por 200, redondeando la cifra al número superior para determinar el número de trabajadores.

Tabla 2.0. Número de trabajadores en función del tipo de contrato. Fuente Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 35 apartado 3).

### **¿Existe otra posibilidad de designar a los Delegados de Prevención?**

En los convenios colectivos puede 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.

Igualmente en el ámbito de las Administraciones Públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, otros sistemas de designación de los delegados de prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a estos, puedan ser ejercidas por órganos específicos.

### **Designación de Delegados de Prevención en casos especiales.**

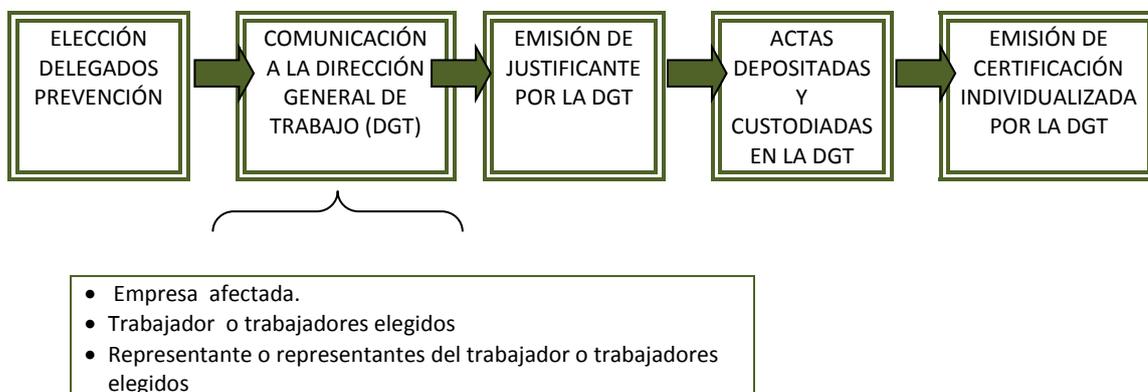
En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del D.P., quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de tales delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos para poder celebrar elecciones de representantes de personal.

## **5.3. Comunicación del nombramiento del delegado de prevención (a la autoridad laboral y a la empresa).**

La comunicación del nombramiento del Delegado de Prevención se ha de realizar tanto a la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo) como a la empresa.

## A. COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

Existe una obligación legal de comunicar por escrito, a la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo), el acta de elección de Delegados de Prevención. El proceso que ha de seguirse es:



El Acta de elección de Delegado de Prevención y el justificante de entrega en el registro de la misma se pueden encontrar en los Anexos I y II, respectivamente.

## B. COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

La comunicación del nombramiento del Delegado o Delegados de Prevención a la empresa es un trámite formal por el cual se le comunica al empresario el nombre de las personas físicas que van a ostentar, durante el periodo que dura su elección, la representación de los trabajadores en materia preventiva.

En empresas de 6-30 trabajadores, en las que existe un único Delegado de Prevención, la comunicación del nombramiento la realiza el Delegado de Personal.

En empresas de 31 trabajadores en adelante, los Delegados de Personal deberán elegir al encargado de hacer llegar esta notificación a la empresa. Pudiendo elegir en aquellas empresas de más de 49 trabajadores, que dispongan de Comité de Empresa, al Presidente o Secretario del Comité, como encargados de rellenar y hacer llegar al empresario esta comunicación.

### ***La importancia del delegado de prevención...***

El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Por ello, es una herramienta fundamental para garantizar y colaborar en la adecuada aplicación de la prevención de riesgos laborales y la comunicación entre ambas partes dentro de la empresa. Es necesaria que esta figura sea conocida por todos y cada uno de los trabajadores, al igual que sus funciones.

#### 5.4. Competencias y facultades

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 36), concede a los Delegados de Prevención unas competencias y facultades para que puedan cumplir con el ejercicio de sus funciones en materia preventiva.

##### ¿Qué competencias tienen los Delegados de Prevención?

- **Colaborar** con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la **cooperación de los trabajadores** en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser **consultados** por el empresario en temas de salud laboral.
- Ejercer una labor de **vigilancia y control** de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Las competencias del Comité de Seguridad y Salud en las empresas con menos de 50 trabajadores.

##### En relación a la competencia de CONSULTA...

El empresario debe consultar a los Delegados de Prevención en representación de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a (ART. 33 LPRL):

- ✓ 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 sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el RD 604/06 aumenta las **condiciones** por las que se deben **consultar** a los trabajadores con:

- ✓ La implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, la evaluación de riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente.

- ✓ En caso de Servicio de Prevención Mancomunado se consultará a los representantes de los trabajadores cada empresa afectada las condiciones mínimas y constarán en el acuerdo de constitución del mismo.

En caso de no existir Delegados de Prevención se tendrá que realizar la **consulta a todos los trabajadores**.

***Debemos saber...***

**Art. 36.3 LPRL**

*Los delegados de prevención deberán emitir un **informe en el plazo de 15 días**, o en el menor tiempo posible si se trata de medidas para prevenir un riesgo grave e inminente<sup>10</sup>.*

*La negativa del empresario a una propuesta realizada por los Delegados de Prevención deberá ser motivada, exponiendo las razones y fundamentos de la misma.*

*La inobservancia de las propuestas de los Delegados de Prevención puede agravar la sanción que se le imponga por la autoridad laboral como consecuencia de un incumplimiento.*

**Art. 15.2, RD.171/2004**

*Los delegados de prevención de empresas titulares en las que **concurran otras empresas**, deben ser consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores.*

**En relación a la competencia de CONTROL...**

La vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de los delegados de prevención debe ser dinámica y eficaz, avisando de las deficiencias que detecten al empresario y si fuera necesario acudiendo a los órganos competentes de la administración (ITSS u Organismo autónomo en materia de prevención de riesgos laborales).

**En relación a la competencia de COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LAS DEFICIENCIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO...**

Una de las principales actividades y competencias de los Delegados de Prevención son las visitas a los centros de trabajo en las que toman contacto con trabajadores y pueden detectar ciertas deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo que incurran en un incumplimiento legal.

La comunicación de estas deficiencias al empresario se ha de realizar por escrito y con acuse de recibo, y si el empresario se niega a tener en cuenta estas comunicaciones deberá de explicar el motivo también por escrito.

---

<sup>10</sup> Referencia de riesgos grave e inminente en páginas 10, 35, 47, 52, 66 Y 82.

En el apartado de anexos se dispone de un modelo de comunicación por parte del Delegado/a de Prevención de las deficiencias encontradas en las condiciones de trabajo.

### **¿Qué facultades tienen los Delegados de Prevención?**

#### **• Acompañar:**

- ✓ a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo
- ✓ a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre PRL, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas.
- Tener **acceso**, con las limitaciones previstas en el Art. 22.4. LPRL, 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 Art. 18 y 23 de la LPRL.
- Ser **informados** por el empresario/a sobre **los daños producidos en la salud** de los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- **Recibir del empresario/a la información**, facilitada a éste por los encargados de la protección y prevención en la empresa, así como de los **organismos competentes en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)**.
- Realizar **visitas** a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- **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 a fin de que se debatan en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de **paralización de actividades** a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

### **En relación a la facultad de Acceso a la Documentación**

El Delegado de Prevención tiene derecho a que el empresario le facilite toda aquella información que él solicite y que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones como representante de los trabajadores en materia preventiva, y sería la siguiente:

- Plan de Prevención
- Evaluación de riesgos laborales
- La planificación de la actividad preventiva
- Información sobre la organización de la actividad preventiva.
- Plan de emergencia

- Fichas técnicas sobre productos químicos
- Fichas técnicas de seguridad de las máquinas
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Fecha de realización y protocolos médicos de vigilancia de la salud<sup>11</sup> que se vayan a utilizar para la realización de los reconocimientos médicos específicos.
- Plan formativo en materia preventiva.
- Memoria anual de los servicios de prevención.
- Existencia de trabajadores de ETT'S y empresas de servicio.
- Contratos con las empresas de servicios.
- Informes de la auditoría de prevención de riesgos laborales.

El Delegado de Prevención puede y debe solicitar por escrito y con acuse de recibo al empresario la documentación, con objeto de realizar eficazmente sus funciones como representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el apartado de Anexos se incluye un modelo de solicitud.

Si la empresa no tuviera representantes de los trabajadores, debe facilitar la información a los propios trabajadores.

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social elaboró el **Criterio Técnico 43/2005 sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva**, donde interpreta el artículo 36.2. b) en el sentido de que es exigible la entrega de copia de la mencionada documentación con las siguientes excepciones:

- Datos relativos a la vigilancia de la salud (Datos médicos)
- Secreto comercial e industrial: datos relativos a sustancias, productos y preparados utilizados en el proceso industrial, de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual.
- Seguridad de personas e instalaciones: datos que puedan poner en peligro la vida, la integridad física de las personas, el interés público la seguridad de determinadas instalaciones.
- Seguridad patrimonial:

Las excepciones deberán ser motivadas en todo caso, comunicándose expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, por no estar expresamente previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad laboral o en último término la jurisdicción competente valore la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa ante los supuestos de reclamación de los trabajadores.

En relación a la facultad de **Propuesta de las mejoras de las condiciones de trabajo**

<sup>11</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 45, 52, 62, 79, 82, 90, y 104.

Los delegados de prevención tienen la facultad y el deber de realizar todas aquellas propuestas que crean convenientes para la mejora de las condiciones de trabajo. Debe tener en cuenta que:

- El empresario está obligado a facilitar a los Delegados de Prevención toda la **información** respecto a **las medidas de carácter preventivo y de mejora** de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con carácter **previo** a la ejecución de las mismas.
- Las **propuestas** que hagan los Delegados de Prevención en respuesta a la información recibida, se harán llegar al empresario por escrito en un plazo de **15 días o el periodo mínimo indispensable**, cuando se trate de una actuación en caso de riesgo grave e inminente.
- El Delegado de Prevención podrá proponer la **paralización de la actividad** al Comité de Empresa cuando el empresario haya incumplido sus obligaciones y no haya adoptado las medidas preventivas y protectoras necesarias, exponiendo a los trabajadores a una situación de riesgo grave e inminente.

La **respuesta negativa a las propuestas** realizadas por el Delegado o Delegados de Prevención ha de estar motivada por el empresario, exponiendo las razones y fundamentos de la misma.

Las propuestas que se hagan llegar al empresario deberán realizarse **por escrito** y con **acuse de recibo** de la misma.

#### En relación a la facultad de **Paralización de la actividad**

En el supuesto que exista un **riesgo grave e inminente** en la empresa, el Delegado de Prevención tiene la facultad de **proponer la paralización de la actividad** al órgano de representación del personal.

Si 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.

Dicho acuerdo, 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.

Los Delegados de prevención y los trabajadores **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.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción muy grave por:**

❖ **Art. 13.3. LISOS:**

*No paralizar ni suspender de forma inmediata a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>12</sup>, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.*

❖ **Art. 13.9. LISOS:**

*Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

❖ **Art. 13.6. LISOS:**

*Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.*

En relación a la facultad de **actuación ante situación de riesgo grave e inminente**<sup>13</sup>

El riesgo grave e inminente es *aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores (Art. 4.4. LPRL).*

Los trabajadores como sabemos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, y en él se incluye la capacidad de paralizar la actividad en caso de sufrir riesgo grave e inminente.

**Debemos saber...**

Cuando la **paralización de la actividad sea acordada por los representantes de los trabajadores o por los Delegados de Prevención**, esta decisión debe ser comunicada inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, la cual ratificará o anulará la paralización en **24 horas** (Artículo 21.4 LPRL).

A continuación se describe cada una de las actuaciones a realizar por las partes en esta situación:

<sup>12</sup> Otras referencias sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social en páginas 24, 81, y 115.

<sup>13</sup> Referencia de riesgos grave e inminente en páginas 10, 35, 47,52, 63 y 83.

ACTUACIONES EMPRESARIO	ACTUACIONES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informar a los trabajadores afectados de la existencia del riesgo y las medidas protectoras adoptar.</li> <li>2. Adoptar medidas y dar las instrucciones necesarias para que el trabajador pueda interrumpir su actividad o abandonar su lugar de trabajo de inmediato en caso de peligro grave, inminente e inevitable.</li> <li>3. Disponer de 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.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de que el empresario <b>no adopte o no permita adoptar</b> las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, los <b>representantes legales</b> de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por el riesgo.</li> <li>• Ante la imposibilidad de reunir con la urgencia que requiere la situación de riesgo, a la representación del personal, <b>los Delegados de Prevención</b> podrán <b>acordar por mayoría</b> la paralización (Art. 21.3 LPRL).</li> <li>• La comunicación de la paralización de la actividad a la empresa será entregada al empresario por el Secretario del Comité de Empresa por escrito y con acuse de recibo.</li> <li>• La comunicación del acuerdo (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de Prevención) de paralización de la actividad debe realizarse de inmediato a la autoridad laboral.</li> </ul>
<p>El empresario <b>no podrá exigir a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista la situación de riesgo</b>, salvo que existan razones, debidamente justificadas y determinadas reglamentariamente, que evidencien la necesidad de reanudar la actividad por motivos de seguridad.</p>	

### **Debemos saber...**

Los trabajadores y/o sus representantes no podrán **ser sancionados** como consecuencia de ejercer su derecho a la paralización de la actividad ante una situación de exposición a un riesgo grave e inminente para los trabajadores. Sólo se podrá sancionar a los trabajadores y/o sus representantes cuando quede demostrado que hayan intervenido de mala fe o de forma negligente grave.

## 5.5. Derechos de los delegados de prevención

### DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Derecho de los trabajadores a elegir los delegados de prevención.
- Protección de los delegados de prevención frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.
- Dispensa de trabajo sin pérdida de salario para ejercer las funciones de representación de los trabajadores en materia de salud laboral.
- Formación específica en tiempo de trabajo y sin pérdida de salario.
- Derecho de inspección de los lugares de trabajo.
- Derecho de obtener del empresario las informaciones pertinentes en materia de salud laboral.
- Derecho de encuesta a los trabajadores para conocer sus demandas en materia de salud laboral
- Derecho a ser consultado sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral y sobre la introducción de nuevas tecnologías.
- Derecho a formular propuestas al empresario sobre materias relevantes de salud laboral.
- Derecho de obtener del empresario las informaciones pertinentes en materia de salud laboral.
- Derecho a ser consultado sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral y sobre la introducción de nuevas *tecnologías*.
- *Derecho de participación en la constitución y gestión de los Servicios de Prevención.*

## 5.6. Deber de sigilo profesional

El delegado de prevención **deberá guardar sigilo profesional** con toda la información a la que llegue a acceder en virtud de sus facultades de actuación en la empresa según le obliga la LPRL en su Artículo 37.3. Por lo tanto, nunca dará un uso distinto a dicha información ya que ello constituiría una **infracción laboral**.

El uso de esa información irá siempre encaminado a controlar el cumplimiento de la normativa, para denunciar incumplimientos, proponer o negociar mejoras, mejorar los niveles de protección y de información de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

## 5.7. Garantías de los delegados de prevención

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 37 y en el artículo 68 del TRET (*Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)*) proporciona a los delegados de prevención unas **garantías** para que puedan ejercer sus funciones (competencias y facultades anteriormente mencionadas) como representantes de los trabajadores sin sufrir perjuicios o cualquier otra consecuencia negativa hacia su persona.

### **GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

- Apertura de expediente contradictorio
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo
- Protección del representante contra el despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la finalización de su mandato.
- Prohibición de discriminación en su promoción económica o profesional.
- Libertad de expresión.
- Crédito horario
- Formación

#### **5.7.1. Apertura de expediente contradictorio**

Esta garantía regulada en el artículo 68.a) del TRET ofrece la posibilidad de que antes de imponer sanciones graves o muy graves a un delegado de prevención es obligatorio la apertura de un expediente contradictorio en el que serán escuchados el interesado y los restantes representantes de los trabajadores.

#### **5.7.2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo**

Los delegados de prevención tienen derecho preferente a permanecer en la empresa en los supuestos de suspensión de contratos o extinción por causas tecnológicas o económicas según el artículo 68.b) del TRET. Esta prioridad también opera en los supuestos de movilidad geográfica (regulados en el artículo 40.5 del TRET), cuando esté referida al mismo grupo profesional.

#### **5.7.3. Protección del representante contra el despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la finalización de su mandato.**

Con esta garantía que se regula en el artículo 68.c) del TRET se pretende evitar que el delegado de prevención pueda sufrir alguna consecuencia por su actividad como delegado sindical o de prevención y pudiera ser sancionado o despedido.

#### **5.7.4. Prohibición de discriminación en su promoción económica o profesional.**

Con esta garantía regulada en el artículo 68.c) del TRET el objetivo que se ofrece es que ningún trabajador por ser delegado de prevención pueda verse afectado en su promoción económica y/o profesional.

#### **5.7.5. Libertad de expresión.**

Esta garantía regulada en el artículo 68.d) del TRET permite al representante de los trabajadores el derecho a expresarse sobre todo aquello relacionado con su representación, en cualquiera de sus formas (oral o escrito) y los medios que existan de divulgación en la empresa siempre que se le comunique a la misma con anterioridad y no perturbe la normalidad de la actividad productiva.

No podrán vulnerarse los límites generales de este derecho como son: el respeto al derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de otras personas.

#### 5.7.6. Crédito horario

Gracias a la garantía de crédito horario regulada en el artículo 68.e) del TRET, los representantes de los trabajadores cuentan con un número de horas mensuales no trabajadas pero remuneradas para que las dediquen a su función representativa.

Las horas que se conceden a cada trabajador se tienen que consumir mensualmente, y no son acumulativas de un mes a otro. Puede negociarse por convenio la acumulación de horas entre distintos representantes en uno o varios de sus componentes siempre que no se supere el máximo de 40 horas mensuales.

Las horas mensuales se conceden según el número de trabajadores de la empresa, y su margen está entre las 15 a 40 horas mensuales, como se indica a continuación:

CRÉDITO DE HORAS DELEGADOS PREVENCIÓN	
Nº TRABAJADORES	Nº HORAS/MES
<=100	15
101 a 250	20
251 a 500	30
501 a 750	35
>=751	40

Para que los delegados sindicales y/o de prevención no se vean perjudicados económicamente durante el ejercicio de sus actividades de representación, estas horas del crédito horario serán remuneradas igual que el trabajo efectivo.

El **artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** tras reiterar que a los Delegados de Prevención les serán de aplicación las garantías del artículo 68 del TRET, especifica que el tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante, **no se imputará al citado crédito horario** el tiempo dedicado a:

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas a los centros de trabajo.
- Visitar accidentes para conocer las circunstancias de los mismos.

El tiempo dedicado a estas funciones se considerará de trabajo efectivo, no imputándose al crédito horario del Delegado. (Art. 37.3 LPRL)

## 5.8. Formación

Los delegados de prevención tienen la garantía de ser dotados de los medios y la formación en materia preventiva necesaria para poder ejercer sus funciones de representación, según establece **el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Esta formación debe cumplir con las siguientes características:

- 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.
- La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral o, en su defecto en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma (artículo 19.2 de la LPRL).

Los Delegados de prevención al desarrollar las funciones denominadas “de nivel básico”, deben poseer para ello una formación mínima basándose en el programa contenido en el anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo desarrollo tendrá una duración mínima de **50 horas**, en el caso de empresas que desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, o de **30 horas** en el resto de los casos.

### **Recordar...**

- *“No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los Delegados de Prevención supone una infracción grave del empresario, recogida en el artículo 12.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) por la que podrán imponerse sanciones que van desde 1502,54 hasta 30.050,61 Euros”.*
- *El artículo 12.12 de la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como infracción grave del empresario “No proporcionar la formación a los Delegados de Prevención”.*

## 5.9. Responsabilidades de los delegados de prevención

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

Por tanto, si en una empresa sucede un accidente no es responsable un delegado de prevención, ni se le puede imponer, por su cargo, una sanción penal o exigirle una indemnización.

Existen dos circunstancias respecto a la responsabilidad en la que puede incurrir el delegado de prevención y son:

1. **Si viola el sigilo profesional. es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario.**
2. **Si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.** Pueden ser censurados por el uso que hagan del derecho de paralización de trabajo sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave. De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario. En ambos casos, si la actuación del delegado de prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido.

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

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción grave por:**

❖ **Art. 12.11. LISOS:**

*El incumplimiento de los derechos de información consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

❖ **Art. 12.12. LISOS:**

*No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.*

## 6. INTERVENCIONES DE UN DELEGADO DE PREVENCIÓN

### 6.1. Intervención en un accidente laboral de un trabajador

A lo largo del manual hemos ido explicando qué es un accidente laboral y que dentro de las facultades de los delegados de prevención está la de ser informados de los daños a la salud de los trabajadores, y acompañar a los Inspectores de Trabajo y de la Seguridad Social.

La empresa tiene la obligación de informar sobre la siniestralidad laboral e investigar cada uno de los accidentes laborales que se produzcan tanto los leves, graves o muy graves, los que se declaran con o sin baja laboral, salvo los accidentes in itinere, e informar a los representantes de los trabajadores.

Los accidentes laborales pueden provocar la baja laboral o no, pero en ambos casos la empresa debe comunicarlo a través del Sistema Delta.

#### **Recordar...**

*Un accidente laboral es una lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social.*

A continuación veremos en qué consiste una investigación de accidentes laborales y en qué sentido intervendrá el delegado de prevención.

#### 6.1.1. Investigación de accidentes

La LPRL en su artículo 16.3 de la L.P.R.L., la obligación del empresario se extiende a investigar todos aquellos accidentes con consecuencias lesivas para los trabajadores afectados.

Pero si la empresa persigue mejorar la prevención y tener una aplicación amplia de su ley, la investigación deberá extenderse a TODOS los accidentes, incluidos aquellos que no hayan ocasionado lesiones a los trabajadores expuestos, es decir, a los “accidentes blancos”, popularmente denominados “incidentes”. Su investigación permitirá identificar situaciones de riesgo desconocidas o infravaloradas hasta ese momento e implantar medidas correctoras para su control, sin que haya sido necesario esperar a la aparición de consecuencias lesivas para los trabajadores expuestos.

El objetivo principal de la investigación de accidentes es la **deducción de las causas** que los han generado a través del previo conocimiento de los hechos acaecidos. Nunca buscar los culpables.

Una vez analizados los fallos, se diseñan y aplican las medidas correctivas y preventivas necesarias para evitar que se vuelvan a repetir dichos accidentes o similares y se aprovechará de la experiencia para mejorar la prevención en la empresa.

En la investigación de todo accidente se deberá conseguir la mayor información posible, sobre todas las causas que provocaron dicho accidente y también las que pudieran haber desencadenado su desarrollo. Para mediante su conocimiento y control han de permitir detectar fallos u omisiones en la organización de la prevención en la empresa y cuyo control va a significar una mejora sustancial en la misma.

Por ello, en la investigación de todo accidente, se debe profundizar en el análisis causal, identificando las causas de distinta topología que intervinieron en su materialización y no considerándolas como hechos independientes, sino que se deben considerar y analizar en su interrelación, ya que tan sólo la interrelación entre ellas es lo que en muchos casos aporta la clave que permite interpretar con certeza el accidente acaecido.

### **¿Cómo investigar accidentes?**

Respondiendo a esta cuestión se debe convenir que no existe un método único ni de valor universal para la Investigación de Accidentes. Cualquier método es válido si garantiza el logro de los objetivos perseguidos.

Ahora bien, estudiar un accidente cuando se acepta de principio que sus causas pueden ser numerosas, de ámbitos diferentes y además interrelacionadas, representa una actividad analítica de cierta complejidad y por ello conviene disponer de un método, es decir, de un proceso establecido que defina, o al menos oriente, qué tareas hay que realizar y en qué orden.

La utilización del “método del árbol de causas” que se apoya en una concepción pluricausal del accidente, es una herramienta de gran ayuda para todo aquel que precise y persiga profundizar en el análisis causal.

El árbol causal es un diagrama que refleja la reconstrucción de la cadena de antecedentes del accidente, indicado las conexiones cronológicas y lógicas existentes entre ellos.

Iniciándose en el daño producido o en el incidente, y a través de la formulación de algunas preguntas predeterminadas, el proceso va remontando su búsqueda hasta completar el árbol. Éste finaliza cuando:

a) Se identifican las situaciones primarias que no precisan de otras anteriores para ser explicadas, es decir las respuestas no hacen progresar en el conocimiento de los acontecimientos.

b) Debido a una toma de datos incompleta o incorrecta se desconocen los antecedentes que propiciaron una determinada situación de hecho. El árbol causal constituye un ordinograma en el que se reflejan gráficamente todos los hechos recogidos y las relaciones existentes entre ellos, facilitando enormemente la detección de causas, incluso aquellas aparentemente ocultas y/o no directamente ligadas al suceso, y que el proceso metodológico ayuda a descubrir y relacionar.

### **Recordar...**

*El objetivo de la investigación de accidentes es el conocimiento de los hechos sucedidos, para determinar rigurosamente las causas que los han producido, contemplando los aspectos técnicos y humanos. Para eliminarlas y evitar accidentes futuros similares, es decir, aprovechamiento de la experiencia para la prevención.*

### **¿Quién debe investigar accidentes?**

La investigación debe comenzar por el mando directo del trabajador. El mando conoce perfectamente el trabajo confiado al empleado accidentado, la forma en que debe hacerlo, las condiciones del agente que ha causado la lesión y las medidas correctoras que procede adoptar.

Durante el curso del proceso investigador y en atención a la gravedad y frecuencia de los accidentes, también es necesario el concurso de los técnicos de prevención y del responsable del personal, sin olvidar que el Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención tendrán, en ocasiones, una participación representativa. En una primera fase el peso de la investigación lo lleva el jefe inmediato; en una segunda, la intervención de los responsables de prevención y aún del técnico especializado externo se considera, en ocasiones, fundamental.

La investigación de accidentes se inicia en el momento del accidente y/o incidente y se termina con la adopción de las medidas correctoras que procedan.

#### **CONTENIDO DE UNA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES**

- DATOS DEL TRABAJADOR
- DATOS DE LA EMPRESA
- DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE
- FORMA EN LA QUE SE PRODUJO EL ACCIDENTE
- LESIONES FÍSICAS
- DAÑOS MATERIALES
- ANÁLISIS DE LAS CAUSAS INMEDIATAS (condiciones peligrosas y/o actos inseguros) Y CAUSAS BÁSICAS (relacionadas con el factor de trabajo y factor humano)
- MEDIDAS CORRECTORAS Y PREVENTIVAS
- VALORACIÓN DE LOS COSTES DEL ACCIDENTE

### **Causas Básicas e Inmediatas**

Un estudio inicial de un accidente determina siempre, una razón aparente por la que ha sucedido el hecho. Pero es necesario realizar un análisis más profundo y valorar todos los motivos que provocaron ese accidente laboral. Pudiéndose distinguir dos grandes grupos de causas:

- **Causas Inmediatas:** son los motivos inmediatos por los que un accidente ha podido producirse.
- **Causas Básicas:** son las que provocaron los motivos inmediatos anteriormente mencionados. Actuando sobre estas causas se eliminarán solas las causas inmediatas y se evitarán las repeticiones no solo de similares accidentes, sino de otros diferentes pero que tengan las mismas causas básicas.

CAUSAS INMEDIATAS	CAUSAS BÁSICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones materiales de trabajo (máquinas, materiales, instalaciones/equipos).</li> <li>• Factores relativos al ambiente de trabajo (Espacio, accesos y superficies de trabajo y/o de paso, Ambiente de trabajo).</li> <li>• Actos inseguros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionadas con el factor humano/individuo (personales, conocimientos-aptitud, comportamiento-actitud, fatiga)</li> <li>• Relacionadas con la organización de trabajo/gestión de la prevención (Tipo y/u organización de la tarea, Comunicación / Formación, Defectos de gestión).</li> </ul>

### PREGUNTAS FRECUENTES COMO DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- ✓ **¿Cómo actuar ante un accidente laboral de un trabajador?**  
Explicar el organigrama de pasos a seguir ante un accidente laboral al trabajador/afiliado, y cualquier otro asesoramiento necesario.
- ✓ **¿Es obligatorio que acuda el delegado de prevención a acompañar al técnico de PRL a realizar la investigación de accidente?**  
Esta actuación está dentro de sus competencias y facultades.
- ✓ **¿Puede solicitar una copia del informe de investigación?**  
Si, el delegado tiene facultades para poder solicitar el informe, y la empresa la obligación de remitírselo.
- ✓ **¿Cuándo hay que realizar la investigación de accidentes?**  
Inmediatamente después a que se suceda para que no varíen las circunstancias.

#### **El incumplimiento de este apartado supone:**

##### ❖ **Una infracción grave, Art. 12.3. LISOS, por:**

*No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.*

❖ **Una infracción leve, Art.11.2. LISOS, por:**

*No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves*

**6.2. Intervención en materia de la vigilancia de la salud<sup>14</sup>**

El empresario, como ya hemos mencionado en otros apartados, tiene la obligación de llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, según especifica el artículo 22 de la LPRL. Por ello hemos considerado oportuno aclarar todo lo relativo a esta obligación para que el delegado de prevención pueda asesorar al respecto a nuestros afiliados.

Esta obligación constituye así mismo un derecho de los trabajadores.

---

<sup>14</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 45, 52, 62, 66, 82, 90, y 104.

#### Artículo 22 LPRL:

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

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

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención **serán informados de las conclusiones** que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la **aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo** o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser **prolongado más allá de la finalización de la relación laboral**, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por **personal sanitario** con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

## **PREGUNTAS FRECUENTES COMO DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

- ✓ **¿Me pueden entregar los resultados de los reconocimientos médicos?**  
No, únicamente los certificados de aptitud
- ✓ **¿Cada cuánto se debe realizar un reconocimiento médico?**  
De forma periódica o según lo marque la normativa específica en caso de que exista.  
La periodicidad de los reconocimientos deberá estar en función del tipo de riesgo, del nivel de exposición y de la existencia de pruebas eficaces de detección precoz.
- ✓ **¿Es obligatorio presentarse si citan al trabajador para hacerse un reconocimiento médico?**  
El reconocimiento es voluntario salvo que se incluya en algunas de las 3 excepciones que se incluyan en el apartado 1 del artículo 22 de la LPRL.
- ✓ **Si el trabajador sufre una baja laboral mayor de 6 meses, ¿debería hacerse un nuevo reconocimiento?**  
Sí, es recomendable llevar a cabo la vigilancia de la salud después de un periodo largo de IT.
- ✓ **¿Pueden solicitar un delegado de prevención un reconocimiento médico para los trabajadores?**  
Si consideran que los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos para su salud y que las medidas preventivas no garantizan su seguridad y salud, pueden y deben solicitar a la empresa por escrito la realización de reconocimientos médicos específicos de los trabajadores afectados, para verificar la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario/a y los efectos que pueden tener las condiciones de trabajo sobre los trabajadores.
- ✓ **¿Quién debe pedir la adaptación del puesto de trabajo? ¿Dónde?**  
Debe solicitarla el propio trabajador al Servicio de Prevención y, en caso necesario, será asesorado y representado por su delegado de prevención en el Comité de seguridad y salud.
- ✓ **¿Cómo presentar una queja relacionada con la vigilancia de la salud?**  
Se realizará un informe por escrito al Comité de Seguridad y Salud, como delegado de prevención, y en caso de que sea un tema personal del trabajador, se podrá dirigir el mismo al Servicio de Prevención (SPRL).
- ✓ **Si la trabajadora se queda embarazada, ¿está obligada a comunicarlo? ¿cómo y cuándo debe de hacerlo?**  
La trabajadora tiene el deber de comunicarlo para que se tomen las medidas necesarias de protección, pero no está obligada. En cada empresa, administración o centro de trabajo, existe un procedimiento de comunicación de estado de embarazo, que se tramita desde el SPRL. Éste deberá reevaluar el puesto de la trabajadora embarazada y comprobar si existe riesgo durante el embarazo, si existe deberá modificar las condiciones de trabajo o en último caso cambiarla de puesto.

**El incumplimiento de este apartado supone:**

❖ **Una infracción grave, Art. 12.2. LISOS, por:**

*No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.*

❖ **Una infracción grave, Art.12.4. LISOS, por:**

*No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

❖ **Una infracción muy grave, Art. 13.1.LISOS., por:**

*No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.*

❖ **Una infracción muy grave, Art. 13.4.LISOS, por:**

*La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.*

❖ **Una infracción muy grave, Art. 13.5.LISOS, por:**

*Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud<sup>15</sup> de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

### **6.3. Intervenciones ante incumplimientos y con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>16</sup> se rige por la *Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*.

Dicha Ley configura a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un sistema institucional integrado y coherente con el modelo constitucional de Estado, en que la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas se distribuyen las competencias, de modo que los funcionarios de la Inspección de Trabajo ejercitan los cometidos que legalmente tienen encomendados, con independencia de cuál sea la Administración titular de la competencia, actuando funcionalmente en unos casos como Administración General del Estado y en otros como Administración Autónoma.

<sup>15</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 45, 52, 62, 66, 79, 90, y 104.

<sup>16</sup> Otras referencias sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social en páginas 24, 67, y 118.

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, según el artículo 9 de LPRL. En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes **funciones**:

- 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.
- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- 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.
- 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.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente<sup>17</sup> 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, y en cada comunidad autónoma será el Organismo autonómico (OSALAN, IRSST, ISSGA, etc. ) que tenga derivadas las competencias en materia de prevención de riesgos.

El **delegado de prevención**, al igual que **el trabajador**, podrán **recurrir** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. (LPRL art. 40.1).

Esta vía debe ser considerada como la última opción cuando se han probado todas las opciones de diálogo, mediación y negociación con la Dirección de la empresa.

---

<sup>17</sup> Referencia de riesgos grave e inminente en páginas 10, 35, 47, 52, 63 y 67.

Como ejemplos de una posible denuncia para ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo podría ser: la insuficiente o nula información a los trabajadores, si la empresa/administración no permite que la consulta y/o participación de los trabajadores, si no proporciona la formación, la vigilancia de la salud, si no organiza las medidas de emergencia, etc.

En las **visitas a los centros de trabajo** para la **comprobación del cumplimiento de la normativa** sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

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

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los **planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

Cuando **concurran varias empresas en un mismo centro de trabajo**, los delegados de prevención de la empresa titular podrán acompañar a los Inspectores de Trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas o en su defecto con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial (RD 171/2004, art.15.3).

En el punto 12 de la guía podrás encontrar el Anexo VI con el Modelo de Denuncia a la Inspección de trabajo y seguridad social que se encuentra en su página web.

### **PREGUNTAS FRECUENTES COMO DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

- ✓ **¿Se debe avisar a los delegados de prevención cuando acude la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al centro de trabajo?**  
Si, ya que está dentro de sus competencias el acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  
- ✓ **¿Los delegados de prevención recibirán una copia del informe que realice la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?**  
Si recibirían la copia del informe.

#### 6.4. Intervención con los organismos autonómicos de prevención de riesgos laborales

A nivel nacional, como ya hemos explicado anteriormente, el organismo de mayor competencia en prevención de riesgos laborales es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

El INSHT actúa como centro de referencia nacional de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de las Instituciones de la Unión Europea, garantizando la coordinación y la transmisión de la información sobre Seguridad y Salud en el trabajo, a nivel nacional.

Cada comunidad autónoma tiene cedidas las competencias para la gestión de la política de prevención de riesgos laborales.

Por ello, **el delegado de prevención** con el objetivo de exigir el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales y, cumplir con su función de vigilancia y control podrá acudir al centro, unidad o instituto que le corresponda para poner en conocimiento cualquier condición de trabajo peligrosa o inadecuada en el centro de trabajo, y solicitar asesoramiento.

A continuación se detallan los organismos autonómicos a los que podéis acudir:

- Centros de Asistencia Técnica de Bilbao, de San Sebastián y de Vitoria
- Centros de Prevención de Riesgos Laborales de Andalucía en: Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, y Sevilla.
- Centros de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo de Cataluña en: Barcelona, Gerona, Lérida, y Tarragona.
- Centros de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alicante, de Castellón, y de Valencia
- Centros de Seguridad y Salud en el Trabajo de Badajoz y Cáceres.
- Centro de Seguridad y Salud Laboral de La Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra.
- Centros de Seguridad, Higiene y Condiciones de Trabajo de Huesca, y de Teruel.
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA).
- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL).
- Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL).
- Institutos Canarios de Seguridad Laboral en Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.
- Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST).
- Instituto de Salud Laboral de las Islas Baleares.
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral en la Región de Murcia.
- Instituto Gallego de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISSGA).
- Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).
- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Madrid (IRSST).
- Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL).
- Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN).

- Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León en Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid, y Zamora.

El **delegado de prevención** con el objetivo de exigir el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales y, cumplir con su función de vigilancia y control podrá acudir a cualquiera de ellos para poner en conocimiento cualquier condición de trabajo peligrosa o inadecuada en el centro de trabajo.

### 6.5. Intervención psicosocial: evaluaciones de riesgos psicosociales

La **intervención psicosocial** engloba todas aquellas actividades diseñadas e implementadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición a riesgo psicosocial, actuando tanto sobre las condiciones de trabajo, como sobre el individuo o la interacción entre ambos. Las actuaciones de intervención psicosocial en su conjunto serían:

- La identificación y evaluación de riesgos psicosociales.
- La definición, planificación, aplicación y seguimiento de acciones preventivas concretas.

Los delegados de prevención en relación a la intervención psicosocial tienen reconocidos una serie de derechos según la LPRL como representantes de los trabajadores que son, por ello se les tendrá en cuenta para:

- La consulta, con carácter previo, de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud y, en general, todo lo relativo a la organización y desarrollo de las actividades preventivas. Concretamente, a los cambios en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, y las evaluaciones de riesgos específicas que se puedan realizar. (art. 33 y 36.1.c LPRL).
- Atender las propuestas que realice el delegado de prevención a la empresa, la decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada (Art.36.4 LPRL).
- 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, en ellas se incluyen los relacionados con riesgos psicosociales (art. 18.1 LPRL).
- Los representantes del personal ejercerán las competencias recogidas en el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que se establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes. (Art. 34.2. LPRL)

Los **riesgos psicosociales** son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante. Sus características son las siguientes:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
- Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal.

Los **principales riesgos psicosociales** son:

- El estrés laboral
- La Violencia en el trabajo
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Inseguridad Contractual
- El burnout o Desgaste profesional
- Otros riesgos psicosociales relacionados con las condiciones organizacionales como son Conflicto familia-trabajo, trabajo emocional, intensidad laboral, el envejecimiento de la población trabajadora, y la irregularidad de los tiempos de trabajo.

Prevenir los riesgos psicosociales supone introducir cambios en la organización de trabajo. Con ello, se busca mejorar la salud de los trabajadores, centrándolo como uno de los principales objetivos de la empresa. Como actuaciones de intervención psicosocial encontramos la promoción de la salud mental, pautas de trabajo flexibles, proporcionar apoyo en cuanto a problemas de la vida cotidiana, formación a los trabajadores, sensibilización respecto a la salud mental, garantizar el respeto y trato justo a las personas, promover la autonomía en el trabajo, adecuación de los tiempos de trabajo a la jornada laboral, etc. Es fundamental la participación de los delegados de prevención en la intervención psicosocial en los centros de trabajo, no hay que quedarse solo en la fase de identificación y evaluación del riesgo sino trabajar y apostar por las medidas de intervención psicosocial.

Si el Delegado de Prevención tiene conocimiento de que algún empleado público se encuentra en alguna situación con riesgo psicosocial le prestará su asesoramiento y apoyo en todo lo necesario. Como pautas de actuación se encuentran:

- Solicitar la evaluación de riesgos psicosociales, la planificación preventiva y para llevar a cabo el control de su ejecución.
- Comunicar por escrito, con el consentimiento del trabajador, la situación de riesgo laboral al Comité de Seguridad y Salud y a la Dirección del Centro para que se investigue el caso en cuestión.
- Acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el caso de que visitara el centro para comprobar las medidas de prevención de riesgo psicosocial del centro.
- Participar en los grupos de trabajo y comisiones de prevención que se creen relacionadas con riesgos psicosociales como por ejemplo comisiones de conflictos.

## 7. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

La participación de los trabajadores en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo es un derecho de todos ellos y a la vez una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección. En la LPRL se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores: una a través de los Delegados de prevención (a la que se dedica nuestra guía), y otra mediante los Comités de seguridad y salud.

**El Comité de Seguridad y Salud** se constituye en centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores. Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, regulado por el Art. 38 de la LPRL. Se compone por representantes designados por la empresa y en igual número por delegados de prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participan con voz pero sin voto:

- Los responsables técnicos de la prevención en la empresa no incluidos en el Comité.
- Los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.
- Técnicos en prevención ajenos a la empresa siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Estos dos últimos casos participarán, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité de Seguridad y Salud. (LPRL art. 38.2).

Las decisiones en el Comité de Seguridad y Salud se tomarán de forma paritaria, pero la responsabilidad de llevar a cabo las medidas preventivas y las consecuencias de los posibles incumplimientos en materia de seguridad y salud que puedan surgir es solo del empresario.

En cada reunión se realizará un **acta** que deberá ser firmada por todos los miembros del comité, siendo obligatorias las firmas del Presidente y del Secretario. Todas las decisiones que se tomen en el comité es importante que queden por escrito para poder velar por su cumplimiento.

El Comité de Seguridad y salud adoptará sus propias normas de funcionamiento (LPRL art. 38.3.) estableciendo un Reglamento de Funcionamiento interno y se reunirá **trimestralmente** como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen.

Los miembros del Comité deben tener formación en materia preventiva ya que es fundamental para tener la suficiente capacidad para proponer y alcanzar acuerdos, es recomendable que todos tuvieran el curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

En empresas con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud se puede acordar con sus trabajadores la creación de **Comités Intercentros**, (LPRL art. 38.3.).

Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen su actividad en un **mismo centro de trabajo** pueden acordar la realización de reuniones conjuntas (LPRL art 39.4).

**Recordar...**

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 laborales.

Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (Art. 38 LPRL).

### 7.1. Constitución, composición y funcionamiento

A la hora de formar un Comité de Seguridad y Salud lo primero es **comunicar** a la empresa la **solicitud de constitución del Comité de Seguridad y Salud** por escrito, instando a la empresa a que nombre a sus representantes en el mismo. Si esta comunicación no recibe respuesta podría ser denunciable a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Después se convocará una reunión con los representantes que haya nombrado la empresa en la que se levante el **Acta de Constitución del Comité de Seguridad y Salud** quedando constancia de sus integrantes, nombrándose el Presidente y el Secretario. La composición del Comité será paritaria, es decir, estarán en igual número los representantes de los trabajadores y la empresa, estos últimos es interesante que tengan capacidad de decisión dentro de la organización. (LPRL Art.38.2). En el Acta de Constitución del Comité se deben recoger las pautas de funcionamiento, y posteriormente desarrollarlas en el Reglamento.

Tras su constitución habrá que redactar un **Reglamento de Funcionamiento Interno** que incluya los siguientes contenidos:

- Legislación en la que se fundamenta su creación.
- Composición y funciones de los miembros del comité, en especial del Presidente y Secretario, y la posibilidad de su rotación y el plazo para su alternancia.
- Funciones del Comité de Seguridad y Salud
- La representación del Comité deberá ser siempre de carácter mixto con presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes.
- Plazos en los que deben convocarse las reuniones, siempre por escrito, con el orden del día y la antelación suficiente.
- Reuniones ordinarias y extraordinarias especificando los motivos de su convocatoria, forma de comunicación, orden del día, plazo, y quorum necesario en caso de no estar todos los asistentes.
- Se realizará un acta por escrito de cada reunión en la que se detalle sus asistentes, temas tratados, conclusiones y plazos.
- Procedimientos a seguir en caso de asistencia o participación en el mismo de un trabajador, o asesor externo, y la posibilidad de crear grupos de trabajo.

- Se pueden incluir otros procedimientos que se realicen respecto a informes, divulgación de información del Comité, etc.
- En las reuniones periódicas la empresa deberá presentar un informe del cumplimiento del plan de prevención, incluyendo estadísticas de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, formación impartida, etc.

El Reglamento de Funcionamiento interno debe aprobarse y firmarse por todos los miembros del Comité, posteriormente se registra en la Autoridad Laboral para evitar discrepancias sobre su contenido.

La empresa debe comprometerse a dotar de recursos propios al Comité de Seguridad y Salud tales como pueden ser despacho para reuniones, financiación, etc.

El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento, reuniéndose trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo (Art. 38.3 LPRL).

### **Saber que...**

*La falta de respuesta por parte de la empresa ante la comunicación por escrito del derecho de la constitución del Comité de Seguridad y Salud puede ser motivo de una denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

## **7.2. Competencias y facultades**

Los miembros de Comité de Seguridad y Salud tienen otorgadas unas competencias y facultades para poder cumplir con sus funciones en la empresa. (LPRL art. 39).

### **COMPETENCIAS Y FACULTADES**

#### **Artículo 39 LPRL:**

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

#### En el Real Decreto 604/2006

- Se debatirán y en su caso se acordarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad ajena con al que se vaya a concertar el servicio de prevención, así como las características de dicho concierto.
- Se debatirán y en su caso se acordarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud de las empresas afectadas, las condiciones en que se desarrollará el Servicio de Prevención Mancomunado.

## 8. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

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

El empresario debe cumplir con el deber de prevención y para ello, es necesario contar con un servicio especializado, por la complejidad de los temas a tratar y la asistencia a prestar.

Como ya sabemos, la prevención debe integrarse en la gestión empresarial y debe asumirse por toda la Dirección de la empresa, pero además será necesario dotar de recursos especializados en ello.

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

El Servicio de Prevención es un órgano estructurado, dotado de estabilidad y de carácter interdisciplinar con el fin de lograr el objetivo común de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores.

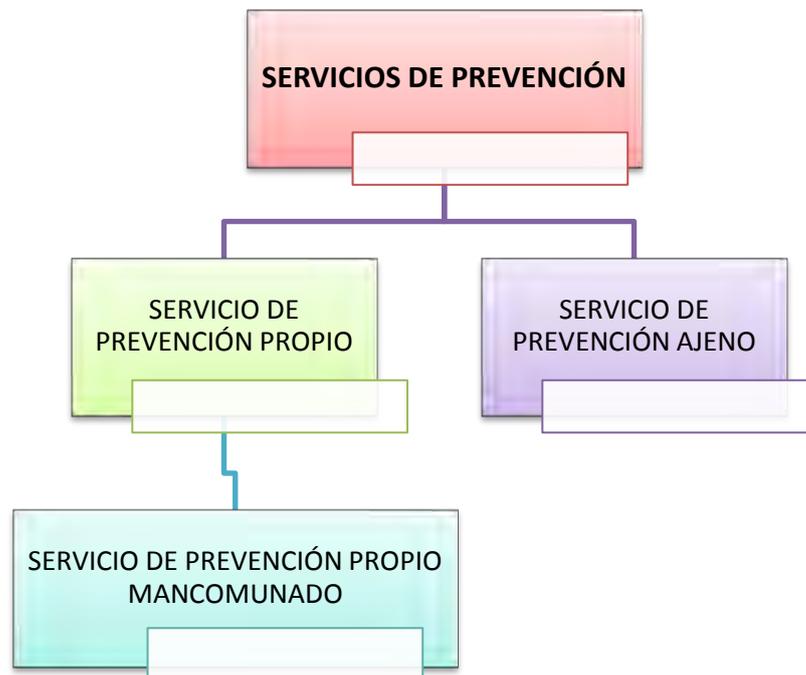
Para ejercer sus funciones contará con la información y documentación necesaria para realizar las tareas preventivas. Esta información será toda la relativa a los riesgos de la empresa y las medidas y actividades de protección y prevención, así como la documentación relativa a la evaluación de los riesgos, datos de siniestralidad, etc.

Los **servicios de prevención** deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el **asesoramiento y apoyo** que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

- d. La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- e. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f. La vigilancia de la salud<sup>18</sup> de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas anteriormente sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno.



La LPRL ofrece la posibilidad al empresario de recurrir a una o más Servicios de Prevención, ya sean propios o ajenos, cuando la designación de trabajadores sea insuficiente, en empresas que tengan varios centros de trabajo, o simplemente por colaboración entre distintos Servicios de Prevención.

### 8.1.1. Servicio de Prevención Propio

El **Servicio de Prevención Propio** se constituirá en la empresa como unidad organizativa específica, cuyos integrantes se deben dedicar de forma exclusiva a la actividad preventiva en la empresa.

Los medios humanos y materiales que lo forman deberán ser los necesarios en función de los mismos criterios citados en relación a los trabajadores designados. El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en su Disposición Adicional Séptima, recomienda concretar estos aspectos mediante la negociación colectiva o por medio de los acuerdos del artículo 8.3. del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>18</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 45, 52, 62, 66, 79, 82, y 104.

Por otro lado, si se constituye en la empresa un Servicio de Prevención Propio, éste deberá contar con un mínimo de **dos disciplinas preventivas** (de nivel superior) de las determinadas en el artículo 34 de RSP. Estas disciplinas son: Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. Además, el Servicio de Prevención Propio deberá contar igualmente con personal con menor capacitación para desempeñar funciones a Nivel Básico y/o Intermedio.

En el caso de que el Servicio de Prevención propio asuma la función de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, será obligatoria la existencia de un médico especialista en Medicina del Trabajo o un diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. En este sentido, los llamados “Servicios Médicos” han quedado integrados en los Servicios de Prevención de cada empresa.

La opción del empresario de constituir un Servicio de Prevención Propio para organizar la prevención, será de **carácter obligatorio** en los siguientes supuestos:

- Empresa de más de 500 trabajadores.
- Empresa de más de 250 trabajadores que desempeñen alguna de las actividades que se señalan en el Anexo I del RSP.
- Por decisión de la autoridad laboral en empresas de cualquier tamaño que se dediquen a actividades peligrosas o a la vista de los índices de frecuencia y gravedad de su siniestralidad. En este supuesto, el empresario puede optar por concertar las actividades preventivas con un Servicio de Prevención ajeno a la empresa, lo que no es posible en los dos supuestos anteriores, que son de carácter obligatorio.

Un caso particular de los Servicios de Prevención propios son los denominados “**Servicios de Prevención mancomunados**”. Este sistema de organización de la prevención tiene la misma consideración legal que los Servicios de Prevención propios, contando con los mismos medios y requisitos.

Las **situaciones** en las que se puede constituir un Servicio de Prevención mancomunado son:

- En un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial en el que de forma simultánea desarrollen sus actividades distintas empresas.
- En un mismo sector productivo o grupo empresarial, o para empresas que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

La actividad preventiva de estos Servicios de Prevención mancomunados afectará únicamente a las empresas que lo constituyan.

Cuando la empresa constituya un Servicio de Prevención Propio será obligatorio someter el sistema preventivo a una **auditoría externa** para comprobar que se han realizado correctamente las actividades preventivas y para analizar si los recursos y medios que se disponen para ello son los suficientes. Esta auditoría la realizarán personas físicas o jurídicas que cuenten con la autorización de la Autoridad Laboral competente.

La **primera auditoría** del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada **cuatro años**, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el anexo I del RD.39/1997, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención, en que el plazo será de **dos años**.

### **8.1.2. Servicios de Prevención Ajeno**

El empresario puede concertar las actividades preventivas con una entidad especializada ajena a la empresa. Deberá recurrir a este concierto de manera **obligatoria** cuando se den las siguientes circunstancias:

- Insuficiencia de la designación de trabajadores por parte del empresario para realizar las tareas preventivas.
- Opción de adoptarlo tras el requerimiento de la Autoridad Laboral de constituir un Servicio de Prevención Propio.
- Cuando el empresario de forma personal o el Servicio de Prevención Propio de la empresa asuman parcialmente la actividad preventiva, desarrollándose el resto por uno o varios Servicios de Prevención ajenos.

Las entidades especializadas deberán obtener la aprobación de la administración sanitaria y la acreditación por parte de la administración laboral para poder actuar como Servicios de Prevención ajenos en todo el territorio español.

Asimismo, estas entidades deberán contar con una organización, instalaciones y recursos humanos y materiales adecuados, contando con especialistas en todas las disciplinas preventivas junto con personal para desempeñar funciones de nivel básico e intermedio.

Los Servicios de Prevención ajenos deben constituir una garantía con el objeto de cubrir su eventual responsabilidad, por ello deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio. (Ley 25/2009).

No podrán actuar como Servicios de Prevención ajenos aquellas entidades que tengan relaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo con las empresas con las que se pretenda llevar a cabo el concierto de la actividad preventiva.

### **8.1.3. Servicio de Prevención Mixto**

El Servicio de Prevención Mixto es el servicio creado a partir de la obligatoriedad de disponer de un servicio de prevención propio en base al número de trabajadores de la organización o empresa, pero sin asumir por el propio servicio todas las especialidades preventivas, que son:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Vigilancia de la Salud.

Es decir, se combinarían la modalidad de servicio de prevención propio y ajeno. Las especialidades preventivas que habitualmente son subcontratadas externamente son Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud. Ello es debido a los especiales requisitos implícitos que dichas disciplinas suponen a la hora tanto de disponer de personal cualificado como de medios técnicos para llevarlas a cabo.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción grave por:**

❖ **Art. 12.15. LISOS:**

- a. No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- b. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia

❖ **Art. 12.19. LISOS:**

No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

❖ **Art. 12.20. LISOS:**

*No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.*

❖ **Art. 12.22. LISOS:**

*Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.*

### **FUNCIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

- Promover la gestión integrada de la prevención dentro de la empresa implicando a todos los niveles de la empresa (dirección, mandos intermedios, y resto de trabajadores) en la implantación del plan de prevención.
- Evaluar los riesgos laborales (físicos, químicos, biológicos, higiénicos, ergonómicos, psicosociales, y todos aquellos relacionados con las condiciones de trabajo).
- Controlar y vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.
- Vigilar la salud de los trabajadores.
- Adaptación de los puestos de trabajo a los trabajadores, según sus capacidades y/o sus características como especialmente sensibles.
- Ofrecer la formación e información, tanto teórica como práctica.
- Realizar registros sobre siniestralidad laboral y el medio ambiente de trabajo.
- Prestar primeros auxilios en caso de accidente laboral.
- Colaboración con el sistema público de salud, respecto a la promoción de la salud, mejor asistencia a los trabajadores, e información de riesgos para una mayor intervención pública.
- Asesorar al empresario y cumplir con todas las obligaciones marcadas por la normativa relacionada con la prevención de riesgos y la presencia en determinadas circunstancias.

## 9. APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El desarrollo normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Función Pública está contenido en el **Real Decreto 67/2010 de 29 de enero, de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado** (BOE-A-2010-2161), siendo de aplicación la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio; y en su reciente modificación por el **Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre** (BOE-A-2014-13414).

Este real decreto especifica las adaptaciones para la Administración General del Estado referentes a:

- Integración de la actividad preventiva y el plan de prevención de riesgos laborales
- La participación y representación
- Delegados de Prevención
- Comité de Seguridad y salud
- Servicios de Prevención
- Funciones y niveles de cualificación
- Presencia de recursos preventivos y coordinación de actividades empresariales
- Instrumentos de control
- Funciones de la Dirección General de la Función Pública en materia de prevención de riesgos laborales.

Además de este real decreto en la Administración General del Estado, se han producido otra serie de modificaciones normativas que la afectan y que se cita a continuación:

- La Orden APU 3554/2005, de 7 de noviembre, afecta a la notificación de los accidentes y enfermedades en el ámbito del mutualismo administrativo.
- El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que incluye la exigencia de una coordinación de actividades empresariales específica en prevención de riesgos laborales.
- La promulgación de una nueva Norma Básica de Autoprotección, a través del Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo.
- El Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, establece los criterios básicos sobre organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.

La **Administración General del Estado** está dotada de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales actualizado y publicado por la Resolución de 15 de noviembre de 2013 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Los documentos que integran este **SGPRL-AGE-2013** y que son accesibles a través del *“Espacio PRL” del portal FUNCIONA* son:

- Manual de la Prevención de Riesgos Laborales en la AGE.
- Procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la AGE.

En los centros y establecimientos militares, será de aplicación el Real Decreto 1932/1998 de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995 al ámbito de los centros y establecimientos militares (el capítulo III es el de derechos y obligaciones y el capítulo V es el de consulta y participación de los trabajadores). En los establecimientos penitenciarios y aquellas actividades cuyas particularidades lo determinen (policía, seguridad, protección civil...) será de aplicación el art. 3 de la LPRL. Según determina la L.O.R., se podrá acordarla creación de un órgano específico de participación de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación de este R.D., en todo lo relacionado con la aplicación de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

## 9.1. Delegados de Prevención

### Designación y funciones

Serán designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre;

- Por una parte: el personal funcionario y estatutario que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente.
- Por otra: Representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal.

Si en un ámbito determinado no pudiese ser completado el número de Delegados o Delegadas de Prevención previsto en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con los miembros que componen los órganos unitarios citados en el párrafo anterior, los Delegados o Delegadas restantes podrán ser elegidos por las Centrales Sindicales, entre delegados o delegadas sindicales de dicho ámbito, de manera proporcional a su representatividad en el mismo.

Esta posibilidad deberá ser, en todo caso, negociada por la Mesa Delegada correspondiente, previa acreditación de las circunstancias que concurran en cada caso, y comunicada a la Dirección General de la Función Pública.

Podrá acordarse otro sistema de designación según establece la LPRL en su Art. 35.4. previo acuerdo de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

El número de Delegados o Delegadas de Prevención que podrán ser designados para el total del personal adscrito a **un centro de trabajo** se ajustará estrictamente a la escala establecida en el artículo 35.2 de la LPRL. El número resultante de la aplicación de dicha escala al total del personal, se distribuirá, posteriormente, entre el personal funcionario y estatutario, de un lado, y el personal laboral, de otro, de manera proporcional al volumen de cada colectivo a fin de determinar el número de ellos cuya elección corresponda a la junta de personal o al comité de empresa.

Cada Departamento u organismo público, así como las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno competentes, **acreditarán de forma individualizada** a los Delegados de Prevención, con la finalidad de facilitar el desempeño de sus tareas, una vez comunicado su nombramiento.

Las competencias, facultades y las garantías en el ejercicio de sus funciones será como establece la LPRL (artículos 36 y 37).

### **Crédito horario**

El tiempo utilizado por los Delegados o Delegadas de Prevención para el desempeño de dichas competencias y facultades será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 41 d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dicho crédito horario será el que les corresponda por su condición previa de miembros de Juntas de personal, de Comités de empresa o de delegados o delegadas de personal o, en su caso, de delegados o delegadas sindicales, sin que existan créditos añadidos, propios ni adicionales, por su condición específica de Delegados o Delegadas de Prevención.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a:

- **las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales**
- las visitas previstas en el artículo 36.2 a) y c) de la LPRL
- las actuaciones derivadas de la aplicación de los protocolos de acoso existentes en el Departamento u Organismo, siempre que dichas actividades estén previstas en los mismos, hayan sido formalmente solicitadas por alguno de los afectados o se realicen a instancias de la instrucción del caso de que se trate.

### **Formación**

Los órganos competentes proporcionarán los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, una vez consultados los representantes del personal.

La formación se deberá facilitar por la Administración por sus propios medios o mediante concierto con organismos, entidades especializadas en la materia u organizaciones sindicales acreditadas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

#### ***Saber que...***

#### **Centros de trabajo (Anexo I del R.D. 1084/2014, de 19 de diciembre)**

*A efectos de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, en la Administración General del Estado existirá un centro de trabajo en:*

- a) Cada uno de los Departamentos ministeriales incluidos en ellos, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.*

*b) Cada Agencia, ente público u Organismo no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.*

*c) Cada Delegación o Subdelegación de Gobierno, en la que se incluirán los Organismos Autónomos, Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los/as funcionarios/as civiles que presten servicios en la Administración militar.*

*d) Cada ente u Organismo público, no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.*

*e) En la Administración de Justicia, uno en cada provincia, integrado por todas las unidades que correspondan a los servicios no transferidos.*

## **9.2. Comité de Seguridad y salud**

**El Comité de Seguridad y Salud (CSS)** es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados. Estará formado por los delegados de prevención y por representantes de la Administración en número no superior al de delegados. Se les debe proporcionar una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales adecuada a sus funciones y competencias en el mismo.

### **Constitución**

Con carácter general, en cada provincia se **constituirá** un CSS que dependerá de la Subdelegación del Gobierno, debiendo los titulares de los servicios no integrados prestar toda la colaboración que precisen los Subdelegados del Gobierno para facilitar su constitución.

Particularidades:

- Se podrá constituir en un CSS en un servicio no integrado o delegación de un organismo público, cuando cuente con 50 o más empleados públicos en la provincia.
- En aquellas provincias en que existan edificios de servicios múltiples podrá constituirse un único CSS.
- Los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud podrán acordar con su personal la creación de un Comité Intercentros.

La constitución de los CSS debe ser expresamente autorizada por la Dirección General de la Función Pública, previa consulta de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Para facilitar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 34.3.c de la LPRL corresponde a la Dirección General de la Función Pública la elaboración de criterios aplicables a la

constitución, modificación y funcionamiento de los distintos Comités que garanticen una actuación coordinada de los mismos; criterios que serán igualmente objeto de consulta en la citada Comisión Técnica.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Adoptará sus propias normas de funcionamiento.

### 9.3. Servicios de Prevención

Los órganos competentes determinarán previa consulta con los representantes de personal, y en función de la estructura organizativa y territorial de sus organismos, la modalidad de organización de la prevención más ajustada a sus características, potenciando la utilización de los recursos propios existentes en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados.

**La organización** se realizará según una de estas modalidades o combinándolas:

- Constituyendo un servicio de prevención propio (SPP).
- Designando a uno o varios empleados públicos.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA).

Se dará prioridad a la constitución de servicios de prevención propios, contratando temporalmente las actividades preventivas difíciles de asumir por su complejidad técnica.

Se deberá crear un **Servicio de Prevención Propio**, con posibilidad de asunción parcial de la actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno, en las siguientes circunstancias:

- En los **servicios centrales de los Departamentos ministeriales y de los Organismos públicos** que cuenten con más de 500 empleados públicos, y en aquellos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna actividad comprendida en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- En el **ámbito provincial**, se deberá crear un SPP en todos los servicios no integrados o delegaciones de Organismos públicos que cuenten en una provincia con más de 500 empleados públicos, y en aquéllos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el citado anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.  
También se podrá constituir un SPP para más de una provincia en los Departamentos ministeriales u organismos públicos cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos, o tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, previo informe a la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 4.3 R.D. 67/2010) o a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cuando se considere necesario en los Departamentos Ministeriales, Organismos Públicos y centros de trabajo en función de **la peligrosidad** de la

actividad desarrollada o de la **frecuencia o gravedad de la siniestralidad o del volumen de efectivos** de los centros de trabajo.

En los demás casos se deberá **designar uno o varios empleados públicos**, expresando lo requerido en el artículo 7.6 del Rd. 67/2010. Éstos podrán ser tanto funcionarios como personal laboral. Esta designación deberá ser consultada con los órganos de representación del personal.

También se podrá acordar la constitución de Servicios de Prevención mancomunados de conformidad con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio y de acuerdo a los criterios que la Comisión Técnica de Prevención de riesgos Laborales pueda establecer.

Los deberes de coordinación y de información establecidos en el R.D. 171/2004, de 30 de enero, la LPRL en su art. 24, este RD los establece cuando en un mismo edificio desarrollen actividades trabajadores de otra u otras Administraciones Públicas o de otra u otras empresas o autónomos.

#### **9.4. Presencia de recursos preventivos y coordinación de actividades empresariales**

La presencia de algún **recurso preventivo** en un centro de trabajo de la Administración General del Estado, cualquiera que sea la organización de los recursos preventivos por la que se haya optado, será necesaria en los casos y con las características que se establecen en el artículo 32-bis de la LPRL, y en el artículo 22-bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de otra u otras Administraciones Públicas o de otra u otras empresas o autónomos, se deberán adoptar las medidas y establecer los **medios de coordinación** que procedan, según establece el 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.

#### **9.5. Instrumentos de Control**

Cada sistema de prevención deberá someterse a controles periódicos externos mediante auditorías o evaluaciones. Su realización corresponderá al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.).

El I.N.S.H.T. contará con la colaboración de la **Inspección General de Servicios de la Administración Pública y de las Inspecciones de Servicios** de cada Departamento Ministerial u Organismo Público. En las instituciones sanitarias públicas, dicha colaboración podrá ser realizada por la inspección sanitaria.

Los criterios para estos controles externos se encuentran en el artículo 10 del R.D. 1084/2014, de 19 de diciembre.

#### **9.5. Funciones de la Dirección General de la Función Pública**

La Dirección General de la Función pública realizará las siguientes funciones:

- Coordinación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración General.

- Será la interlocutora con las organizaciones sindicales representativas.
- Ejercer la presidencia del órgano de negociación y participación a que se hace referencia en el artículo 4.2.
- Desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva de la Administración General del Estado (A.G.E.). Los órganos competentes en materia de prevención de riesgos en cada Departamento u organismo público, deberán remitir a la Dirección General de la Función Pública copia de todas las auditorías de prevención externas que se realicen en los mismos.
- Ccoordinación general de la función de prevención en el ámbito de la A.G.E., especialmente en lo que se refiere a la formación en esta materia, al establecimiento de prioridades y objetivos generales a seguir por los distintos Departamentos y Organismos y a la fijación y aproximación de criterios, soportes y metodologías de actuación, así como a la coordinación centralizada con el INSHT respecto a las funciones de asesoramiento, apoyo formativo y evaluación externa o auditoría que dicho Organismo tiene entre sus cometidos. Así mismo, asegurará la coordinación entre los Ministerios que forman parte de la representación de la A.G.E. en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que se refiere a la aplicación de los criterios de la citada Comisión al personal al servicio de la A.G.E.
- Promover y gestionar las acciones de estudio, formación u otras que se consideren necesarias y/o se acuerden en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, de carácter interdepartamental o con otras Administraciones, así como aquellas otras dirigidas a la evaluación, perfeccionamiento y mejora de los sistemas de gestión de los Departamentos y organismos públicos y a la promoción de buenas prácticas preventivas en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Elaborar informes y consultas relativas a la interpretación de la normativa de prevención de riesgos laborales dictada para su aplicación específica en el ámbito de la A.G.E., sin menoscabo de las competencias que al respecto le corresponden.

## 10.GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El delegado de prevención debe conocer como se ha de gestionar la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, y la documentación correspondiente, para poder cumplir con sus competencias de control entre otras.

**Un sistema de gestión de la prevención** es la herramienta de la que dispone el empresario para asegurar el funcionamiento de la acción preventiva en la empresa. Permite ejercer un control sobre las actividades preventivas y saber dónde y cómo hay que aplicar las obligaciones incluidas en la LPRL.

Las principales **fases de la gestión de la prevención** serían definir una política preventiva, marcarse unos objetivos a corto, medio y largo plazo, y desarrollarlos en un plan de prevención junto con las responsabilidades y funciones de cada miembro de la empresa.

El **sistema de prevención** debe venir reflejado en el plan de prevención de riesgos laborales.

El sistema de prevención es el propio sistema general de gestión de la empresa, una vez que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores.

El sistema de prevención de riesgos laborales pretende actuar como un plan de acción integral el objetivo es evolucionar con las condiciones de trabajo, reducir riesgos y daños, etc.

El **plan de prevención de riesgos laborales** ha de ser el medio para integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, es decir, el medio para implantar un sistema de prevención.

Los Delegados de Prevención, tendrán acceso a la documentación a la que se refiere el artículo 23 de la LPRL, para el cumplimiento de estas competencias:

- Plan de Prevención.
- Evaluación de Riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva (Artículo 16 LPRL).
- Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores (Artículo 16.3 LPRL).
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos (Artículo 22 LPRL).
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador/a una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

## 10.1. Política de prevención de riesgos

Como ya hemos comentado, el primer paso antes de planificar las actuaciones preventivas es definir la **política empresarial en materia de prevención de riesgos laborales**.

Dicha política, que debería ser aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes, consistiría en una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, y su consideración como algo consustancial al trabajo bien hecho, etc.

Es recomendable pero no obligatorio que se realice una declaración escrita, dado su carácter de compromiso colectivo y refuerzo a la misión empresarial asumida.

Tal declaración debería establecerse de forma clara y sencilla, divulgándose a todos los miembros de la organización, pudiendo resultar interesante que su difusión llegue a otras entidades externas a la empresa o Administración.

Como delegados de prevención deberíamos defender que la existencia por escrito de documento en la que poderemos basar en futuras circunstancias difíciles.

### **Recordar...:**

- ✓ Para conseguir una eficaz implantación del sistema de gestión de PRL se asignarán responsabilidades con carácter interno en la empresa.
- ✓ En una planificación de la PRL integrada completamente en el sistema de gestión de la empresa, todos los niveles deben asumir su responsabilidad en la materia (dirección, responsables de las unidades funcionales, mandos intermedios y trabajadores).
- ✓ Es responsabilidad de la Dirección determinar y distribuir las funciones a desarrollar por los miembros de la Organización.

## 10.2. Plan de Prevención

**El Plan de prevención** es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa (es decir, se implanta el Sistema de prevención) y se establece la política de prevención de riesgos laborales (artículo 2.1 del RSP). Nos permite conocer como está estructurada la empresa.

El Plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la **política de prevención**) y se desarrolla en las siguientes **fases**:

- 1) *Análisis* general de las características de la empresa;

En esta fase se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, el número de trabajadores y características de los mismos, sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestión, etc.

## 2) *Diseño* del Sistema de prevención,

Se *diseñan* las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema de gestión (incluido el Servicio de prevención).

## 3) *Implantación* del Sistema y, en su caso,

Un Sistema sólo puede considerarse que está ya básicamente *implantado* y puede actuar como tal si cumple determinadas condiciones mínimas.

## 4) *Revisión y mejora* del Sistema:

La necesidad de *revisar/mejorar* el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o en una auditoría.

**El contenido del Plan de prevención** (LPRL art. 16.1 y R.D. 604/2006) es la siguiente:

- Características generales de la empresa
- La estructura organizativa
- Las responsabilidades
- Las funciones
- Las prácticas
- Los procedimientos
- Los procesos
- Los recursos necesarios para realizar la acción preventiva
- Organización de la prevención y modalidad elegida.
- Política y objetivos en materia preventiva.

Un Plan no puede ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de prevención y aprobado por el empresario. La **consulta y participación** tanto de la estructura organizativa como de los trabajadores y sus representantes, sobre la elaboración, puesta en marcha y aplicación del Plan es condición necesaria para la efectiva integración de la prevención.

En cualquier centro de trabajo de una empresa, toda la **documentación** del Plan que afecte al mismo debe ser inmediatamente **accesible y estar a disposición de las autoridades y los representantes de los trabajadores**.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la **evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva**, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

### **Consulta con los trabajadores- Plan de Prevención**

Conforme al **artículo 33 de la LPRL**, el empresario debe **consultar con los trabajadores** “cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”. Las decisiones con mayor “repercusión preventiva” son las que el empresario debe tomar para la constitución del Sistema de prevención. Por ello, el Plan (y, en particular, lo relativo al diseño del Sistema) es lo primero que tiene que ser objeto de consulta, tal como establece el artículo 1.2 del RSP. Por poco grande o compleja que sea una empresa, la consulta sobre el diseño del Sistema y, por tanto, sobre la forma en la que va a integrarse la prevención en el sistema de gestión de la empresa debería entenderse – más que como un “acto”- como un proceso en el que se aborda un conjunto estructurado de decisiones. En el marco de esta consulta, el empresario debe decidir la mejor forma de cumplir su obligación de dar a conocer el Plan a sus trabajadores (artículo 2.2 del RSP).

Los trabajadores y sus representantes tienen que jugar un papel activo en el proceso de consulta ya que, conforme establece el mencionado artículo, no sólo tienen el derecho sino también **el deber de contribuir a la integración**.

### **10.3. Evaluación de Riesgos Laborales**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la **acción preventiva** en las empresas se debe planificar por el empresario a partir de 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. Igualmente deberá evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Por lo tanto, se establece como obligación a cumplir.

Esta obligación ha sido desarrollada en el capítulo II, artículos 3 al 7 del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

**La evaluación de los riesgos laborales** es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes **etapas**:

- Recogida de la información previa
- Identificación y análisis del riesgo
- Valoración del riesgo
- Si de la Evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que Controlar el riesgo.

Al proceso conjunto de **Evaluación del riesgo y Control del riesgo** se le suele denominar **Gestión del riesgo**.

La evaluación de riesgos es, pues el instrumento fundamental de la Ley, debiéndose considerar no como un fin, sino como un medio que debe permitir al empresario tomar una decisión sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y

actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.

Las evaluaciones de riesgos se pueden agrupar en **cuatro grandes tipos**:

- Evaluación de riesgos impuesta por legislación específica.
- Evaluación de riesgos para los que no existe legislación específica pero están establecidas en normas internacionales, europeas, nacionales o en guías de Organismos Oficiales u otras entidades de reconocido prestigio.
- Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis.
- Evaluación general de riesgos

### Delegado de prevención y la Evaluación de riesgos

- El empresario o empresaria deberá consultar a los representantes o a los propios trabajadores y trabajadoras, en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación de riesgos.
- Se debe avisar con antelación a los delegados de prevención de las visitas de los técnicos del servicio de prevención para realizar o revisar las evaluaciones de riesgos, permitiendo así su asistencia y colaboración en las mismas.
- El Delegado de Prevención en el ejercicio de sus facultades podrá solicitar que se realice la evaluación de riesgos en los siguientes casos:
  - Cuando no se haya realizado aún ninguna evaluación de riesgos.
  - Cuando se produzcan cambios en algún puesto de trabajo.
  - Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo (evaluación inicial).
  - Cuando se introduzcan nuevas tecnologías, equipos, etc.
  - Cuando algún puesto de trabajo sea ocupado por un trabajador especialmente sensible (embarazadas o mujeres en estado de lactancia, menores de 18 años, minusválidos, trabajadores sensibles a determinados riesgos).
  - Cuando se haya realizado la evaluación inicial de riesgos hace tiempo, pero posteriormente no se han realizado con ninguna periodicidad.
- El Delegado de prevención tendrá acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, entre ellas estaría el documento de la evaluación de riesgos.

## **Evaluación de Riesgos**

### **¿Por qué?**

Es una obligación legal para el empresario (Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

### **¿Para qué sirve?**

La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma. Es un medio para alcanzar un fin: controlar los riesgos para evitar daños a la salud derivados del trabajo (accidentes y enfermedades laborales) ahorrando costos sociales y económicos al país ya su propia empresa.

### **¿Quién la tiene que hacer?**

Puede realizar la evaluación de riesgos:

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

**El empresario** debe decidir quién llevará a cabo la evaluación de riesgos, aunque la selección deberá llevarse a cabo **consultando con los trabajadores y/o sus representantes**.

En cualquier caso, el empresario es, en última instancia, el responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa.

### **¿Cómo ha de hacerse?**

A partir de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos deberá extenderse, inicialmente, a toda la empresa.

Posteriormente deberá realizarse en los puestos de trabajo que se vean afectados por:

- Modificaciones en los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, o el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Un cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

### **¿Cómo se hace?**

Existen distintas formas de llevar a cabo una evaluación de riesgos, muchas de ellas están contenidas en normativas específicas; en otros casos, el INSHT puede suministrarle distintas metodologías diseñadas y validadas para ello, e informarle de cuál puede ser la más idónea según la actividad de su empresa.

### **¿Y DESPUES QUÉ?**

La evaluación de riesgos es el punto de partida de la acción preventiva en la empresa y no es un fin en sí misma sino un medio con el objetivo último de prevenir los riesgos laborales, siendo prioritario actuar antes de que aparezcan las consecuencias. Así pues, una vez realizada la evaluación, habrá que llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Establecer las prioridades preventivas.
- Definir un orden de actuación sobre riesgos. En función de su gravedad y el nº de trabajadores afectados.

Una vez establecido el orden de actuación deben adoptarse las medidas preventivas con el orden de prioridad siguiente:

- Combatir los riesgos en su origen.
- Eliminar los riesgos (sustitución de elementos peligrosos por otros seguros).
- Reducir los riesgos que no pueden ser eliminados, implantando los sistemas de control adecuados.
- Aplicar medidas de protección colectiva antes que individuales.

Recuerde que estas actuaciones no deben considerarse accesorias sino que deben englobarse en la actividad habitual de la empresa, ya que las situaciones de riesgo en el lugar de trabajo pueden generar daños a las personas, pero también defectos en la producción, averías y diversidad de incidentes, todos ellos generadores de costes para su empresa.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción grave por:**

**Art.12.1. LISOS:**

- Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

#### 10.4. Planificación de actuaciones preventivas

Tras realizar la evaluación de los riesgos el empresario **planificará las actuaciones preventivas** necesarias para eliminar, reducir y/o controlar la peligrosidad de los mismos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos. (Artículo 16 LPRL, y artículos 8 y 9 del RSP.).

Para cada actividad preventiva planificada habrá que incluir el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables, los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para su ejecución.

Las medidas de la planificación preventiva provienen además de la evaluación de riesgos, también de las investigaciones de accidentes, de las inspecciones periódicas, del plan de emergencia, de las hojas de seguridad de los productos, de los manuales de instrucción de las máquinas y equipos que utilizan, etc...

Se integrarán en la planificación las **medidas preventivas relacionadas** con:

- La vigilancia de la salud<sup>19</sup>.
- La formación e información en materia preventiva.

<sup>19</sup> Referencias sobre la vigilancia de la salud en las páginas 32, 36, 45, 52, 62, 66, 79, 82, y 90.

- Las medidas de emergencia referidas en el artículo 20 de la LPRL.

Se realizará un **seguimiento continuo** de la ejecución de las actividades preventivas para asegurar su cumplimiento. Si se comprobara que son inadecuadas a los fines de protección requeridos, el empresario deberá modificarlas.

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.

La planificación preventiva se realizará con el asesoramiento especializado necesario, y se contará con el apoyo y participación de los delegados de prevención.

**El incumplimiento de este apartado supone una infracción grave por:**

**Art. 12.6. LISOS:**

1. *Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

### **Delegado de prevención y la Planificación preventiva:**

Los delegados de prevención pueden solicitar la documentación de la Planificación Preventiva en los siguientes casos:

- Tras realizarse la evaluación de riesgos en un centro de trabajo, para controlar el cumplimiento de las actuaciones preventivas que se han planificado y se van a realizar.
- Cuando se hayan modificado las condiciones de un puesto de trabajo, ya que ello supone una nueva evaluación de riesgos y por tanto una nueva planificación preventiva.
- Si algún trabajador ha sufrido daños, se ha investigado el accidente laboral o enfermedad profesional, y consecuentemente se han evaluado y planificado nuevas actuaciones preventivas.

El Delegado de prevención en el ejercicio de sus competencias podrá realizar propuestas de mejora de las acciones preventivas, siempre por escrito, y presentarlas en el Comité de Seguridad y Salud.

En la planificación preventiva debe participar y ser consultado el Delegado de Prevención.

## **PREGUNTAS FRECUENTES COMO DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

### ✓ **¿Qué es un Plan de Prevención de Riesgos Laborales?**

Es el conjunto de actuaciones y procesos que, por medio de una organización determinada, permite alcanzar el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, a través de la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión general de la empresa. Para realizar la actuación preventiva, el empresario debe definir sus objetivos generales en materia de prevención de riesgos laborales, con qué medios técnicos y humanos especializados va a contar para conseguirlo y cómo va a actuar para llevar a cabo este objetivo.

### ✓ **¿Cómo se implantará el Plan en la empresa?**

Una vez diseñado, el Plan de Prevención deberá ser asumido por el empresario y conocido por todo el personal de la empresa, de forma que toda persona afectada por un procedimiento o por una disposición descrita en él debe tener acceso al mismo. Para ello, el plan se distribuirá a todos los destinatarios utilizando los cauces que se establezcan. La implantación del Plan de Prevención requerirá la formación inicial del personal en materia de prevención y una dotación de recursos humanos, materiales y económicos con el fin de acometer adecuadamente los objetivos y acciones previstas en él.

### ✓ **¿Qué documentación hay que tener a disposición de la Autoridad Laboral?**

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa según el artículo 23 de la Ley 31/1995:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- 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
- 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
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo

### ✓ **¿Qué otra documentación de la gestión preventiva es conveniente conservar?**

Documentación sobre:

- Consultas realizadas a los representantes de los trabajadores.
- Formación e información ofrecida a los trabajadores.
- Entrega de equipos de protección individual y folleto informativo
- Aceptación o renuncia voluntaria del trabajador a los reconocimientos médicos.
- Partes de investigación de accidentes.
- La información recibida y suministrada a las empresas que desarrollan sus actividades en el mismo centro de trabajo

### ✓ **¿Es necesario realizar siempre la evaluación de riesgos?**

Sí, es necesario evaluar los riesgos que no hayan podido evitarse, a fin de poder

establecer prioridades para su eliminación, minimización y control.

✓ **¿Cuándo se debe realizar la evaluación de riesgo?**

Se realizará, con carácter general al inicio, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. A partir de la evaluación de riesgos inicial, se realizarán una serie de evaluaciones posteriores:

- Con la periodicidad que determine la empresa.
- Cuando se produzcan cambios en algún puesto de trabajo.
- Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo (evaluación inicial).
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías, equipos, etc.
- Cuando algún puesto de trabajo sea ocupado por un trabajador especialmente sensible (embarazadas o mujeres en estado de lactancia, menores de 18 años, minusválidos, trabajadores sensibles a determinados riesgos).

✓ **¿Hay que tener por escrito la evaluación de riesgos?**

Sí, así lo dispone el artículo 23 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; deberá tenerse todas las actualizaciones y modificaciones oportunas.

✓ **Si se realiza ampliación de las instalaciones, ¿se debe realizar evaluación del riesgo?**

Sí, puesto que hay que evaluar las nuevas condiciones generales de dicha ampliación, para poder detectar los posibles riesgos.

✓ **Si se tienen varios centros de trabajo, ¿hay que realizar la evaluación de riesgos de cada uno de ellos o con hacer uno sólo es suficiente?**

Hay que realizar tantas evaluaciones como centros de trabajo existan ya que pueden variar las condiciones generales de cada centro.

✓ **¿Cómo se concreta la Planificación Preventiva?**

Asignando para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, los y las responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

✓ **Entre la documentación sobre PRL tenemos la planificación preventiva, ¿es lo mismo que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales?**

No, el Plan de Prevención hace referencia a las estrategias de gestión preventiva, mientras que la planificación preventiva establece las acciones concretas a desarrollar en PRL.

✓ **¿En todas las empresas debe existir la figura del Delegado de Prevención?**

No, la existencia o no en una empresa de la figura de los delegados de prevención es un derecho de los trabajadores, pero nunca una obligación empresarial. El empresario únicamente deberá informar a sus trabajadores de la posibilidad de elegir a uno o varios delegados de prevención, dependiendo del tamaño de la empresa, que serán sus representantes en materia preventiva. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores.

## 11. ANEXO LEGISLATIVO

### 11.1. Legislación de referencia

Existe una amplia legislación y jurisdicción que regulan los diferentes aspectos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. En este apartado vamos a señalar la normativa básica al respecto, que es la herramienta diaria para el delegado de prevención.

- **Ley 31/ 1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 39/ 1997**, de 17 de enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **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.
- Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**.
- **Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo**, por el que se modifican el R.D. 39/1997, de 17 de enero, del reglamento de servicios de prevención, R.D. 1109/2007, de 24 de agosto, que desarrolla la ley 32/2006, de 18 de octubre, de subcontratación en el sector de la construcción y el R.D. 1627/1997, de 24 de Octubre.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Real Decreto 67/2010, de 29 de enero**, de adaptación de legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 707/2002, de 19 de julio**, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero**, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- **ORDEN INT/724/2006, de 10 de marzo**, por al que se regulan los órganos de prevención en la Guardia Civil.
- **Real Decreto 2/2006, de 16 de enero**, por el que se establecen normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

- **Real Decreto 843/2011, de 17 de junio**, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- **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 1435/1992**, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre maquinas.
- **Decreto de 26 de julio de 1957**, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores.
- **Real Decreto Legislativo 2/2000**, de 16 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
- **Real Decreto 1098/2001**, de 21 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de la Administraciones Públicas.
- **Real Decreto 485/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores.
- **Real Decreto 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos.
- **Real Decreto 665/1997**, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **Real Decreto 664/1997**, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **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.
- **Real Decreto 1215/1997**, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo.
- **Real Decreto 1389/1997**, de 5 de septiembre, por el que se aprueban disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores en las actividades mineras.
- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- **Real Decreto 374/2001**, de 6 de abril, sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- **Real Decreto 614/2001**, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- **Ley 38/1999**, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación.

- **Decreto 3151/1968**, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de las líneas eléctricas aéreas de Alta Tensión.

### **11.2. Legislación específica de PRL de cada CCAA**

En algunas comunidades autónomas existe legislación específica respecto a la prevención de riesgos laborales, que a la hora de realizar algún informe o denuncia se deberá de consultar si es de aplicación.

## **12. ANEXOS**

- ANEXO I: ACTA DE NOMBRAMIENTO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN
- ANEXO II: COMUNICACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DE DELEGADO DE PREVENCIÓN
- ANEXO III: ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
- ANEXO IV: ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
- ANEXO V: COMUNICACIÓN DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD
- ANEXO VI: DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
- ANEXO VII: SOLICITUD DE CUMPLIMIENTO DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD
- ANEXO VIII: SOLICITUD DE FORMACIÓN A TRABAJADORES
- ANEXO IX: SOLICITUD DE INFORMACIÓN
- ANEXO X: COMUNICACIÓN DE PROPUESTA DE MEDIDAS
- ANEXO XI: COMUNICACIÓN DE DEFICIENCIAS DETECTADAS

## ANEXO I: ACTA DE NOMBRAMIENTO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

En cumplimiento de los artículos 34 al 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, respecto al derecho de participación de los trabajadores, reunidos los representantes de los trabajadores han decidido designar como Delegados de Prevención, aceptando así las competencias, facultades y garantías de sigilo profesional que se establecen en dicha Ley a las siguientes personas:

D. \_\_\_\_\_ con D.N.I \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Recibido por la empresa:

Fecha:

Fdo.: \_\_\_\_\_

## ANEXO II: COMUNICACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DE DELEGADO DE PREVENCIÓN

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Mediante la presente se comunica, teniendo en cuenta su asignación como Delegado de Personal, que ha sido nombrado Delegado de Prevención, con las funciones y competencias atribuidas en los términos que se establecen en los Artículos 34 y siguientes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.: \_\_\_\_\_  
(La empresa)

Recibido:

Fdo.: \_\_\_\_\_  
Delegado de prevención

### ANEXO III: ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Reunidos el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas en el centro de trabajo de la empresa \_\_\_\_\_, con Dirección en \_\_\_\_\_, acuerdan en cumplimiento el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, dar por constituido el Comité de Seguridad y Salud como 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. A tal efecto la composición del comité será la formada por las siguientes personas:

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Representante de la empresa

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Delegado de Prevención

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Representante de la empresa

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Delegado de Prevención

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Representante de la empresa

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Delegado de Prevención

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Representante de la empresa

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Delegado de Prevención

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Representante de la empresa

Nombre \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Delegado de Prevención

Los reunidos acuerdan fijar las normas de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en un Reglamento, y la designación del Presidente y el Secretario.

**ANEXO IV: ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**  
**“ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DEL CENTRO DE**  
**TRABAJO \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_”**

Miembros del Comité de Seguridad y Salud asistentes:

D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención  
D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención  
D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención  
D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Presidente  
D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Secretario  
D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Representante empresa

Asistentes no miembros:

D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Cargo  
D. / D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Cargo

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_, en el Centro de trabajo con dirección en \_\_\_\_\_, celebran una reunión ordinaria del Comité de Seguridad y Salud con las personas mencionadas.

**ORDEN DEL DÍA:**

- 1.-
- 2.-
- 3.-

**ACUERDOS ADOPTADOS:**

- 1.-
- 2.-
- 3.-

Sin más temas que tratar, siendo las..... horas, se levanta la sesión,

Firmado:

EL PRESIDENTE DEL CSS

EL SECRETARIO DEL CSS

Fdo. \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

## ANEXO V: COMUNICACIÓN DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

De: Delegadas/os de Prevención

A: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Dirección /Gerencia/ Jefe del Departamento

Los Delegados de Personal/Comité de Empresa/ Delegados de Prevención del centro de trabajo \_\_\_\_\_, reunidos en la fecha \_\_\_\_\_ han decidido por mayoría y de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en su apartado 3, la paralización de la actividad \_\_\_\_\_ (puesto de trabajo y departamento) del centro de trabajo con domicilio en \_\_\_\_\_, ya que existe riesgo grave e inminente debido a las condiciones en las que se realiza el trabajo y puede ocasionar un accidente.

Para que actúe en consecuencia, se pone en su conocimiento.

Además se comunica, que este acuerdo se ha puesto en conocimiento de la autoridad laboral, la cual, y como establece dicho artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

D. /D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_

D. /D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_

D. /D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_

Un cordial saludo

Fdo. \_\_\_\_\_

Recibí:

Fdo. \_\_\_\_\_

## ANEXO VI: DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL <sup>20</sup>

En la página web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluida en la del Ministerio de Empleo y Seguridad Social ([http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala\\_de\\_comunicaciones/Como\\_denunciar\\_ITSS.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Como_denunciar_ITSS.html)) se incluye un Modelo de Denuncia.

**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Este formulario es información para el denunciante y no debe ser utilizado para presentar la denuncia. Debe ser utilizado únicamente para el procedimiento electrónico en el sistema de denuncia.

Imprimir formulario    Borrar todos los datos

### ESCRITO DE DENUNCIA

**Datos Generales**

**Datos del Denunciado**

Nombre o Razón Social:     N.I.F. o C.I.F.:

Actividad:     C.C.C.:

Domicilio Social:

Domicilio Centro de Trabajo:

Localidad:

Provincia:     Código Postal:

Nº de Trabajadores:     Horario:  a     ¿Continúa abierta la Empresa?    SI     NO

**Datos del Denunciante**

Nombre y Apellidos:

N.I.F. o C.I.P.:     H.A.F.:

Domicilio:

Localidad:

Provincia:     Código Postal:

Teléfono:     ¿Es o ha sido trabajador de la empresa?    SI     NO

Fecha de Ingreso: --    Fecha de cese: --    Motivo del Cese:

Si actúa en nombre de otros trabajadores, indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada denuncia judicial por el mismo motivo que esta reclamación?    SI     NO

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medio electrónico para el ejercicio de los derechos previstos en el art. 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CONSEJO ELECTRONICO WEB  
itss@empleo.es  
www.empleo.gob.es/itss

<sup>20</sup> Otras referencias sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social en páginas 24, 67, y 82.



**ANEXO VII: SOLICITUD DE CUMPLIMIENTO DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

De: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención

A: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Dirección de la Empresa/ Jefe del Departamento

Mediante la presente se solicita que se proceda a realizar la Vigilancia de la salud de los trabajadores del Departamento/Unidad/Servicio \_\_\_\_\_ del centro de trabajo \_\_\_\_\_, puesto que hasta la fecha no se ha cumplido con dicha obligación de la empresa sobre la vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, en virtud de lo establecido en el Artículo 22. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Un cordial saludo,

Fdo.: \_\_\_\_\_

Delegado de Prevención

Recibí:

Fdo. \_\_\_\_\_

## ANEXO VIII: SOLICITUD DE FORMACIÓN A TRABAJADORES

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

De: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención

A: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Dirección de la Empresa/ Jefe del Departamento

Mediante la presente se solicita que se proceda a dar la formación a los trabajadores del Departamento/Unidad/Servicio \_\_\_\_\_ del centro de trabajo \_\_\_\_\_, puesto que hasta la fecha no se ha cumplido con dicha obligación de la empresa, cumpliendo con la legislación que a continuación se enumera:

- El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.
- En el artículo 33.1.e) de la misma Ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los representantes de los trabajadores.

Un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de Prevención

## ANEXO IX: SOLICITUD DE INFORMACIÓN

De: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención

A: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Dirección de la Empresa/ Jefe del Departamento

La Ley de prevención de riesgos laborales incluye una serie de obligaciones en los artículos 18, 23, 36.2.b) y 41 respecto a la información que como delegados de prevención debemos recibir. En cumplimiento de la misma se solicita mediante la presente que se proporcione la siguiente documentación e información:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluaciones de Riesgos para la seguridad y salud en el trabajo
- Planificación de la actividad preventiva
- Resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores, en los términos recogidos en el artículo 22.4 de la LPRL.
- Relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido en el plazo de \_\_\_\_\_
- Otros documentos o informaciones.

Un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de Prevención

## ANEXO X: COMUNICACIÓN DE PROPUESTA DE MEDIDAS

De: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención

A: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Dirección de la Empresa/ Jefe del Departamento/ Presidente del Comité de Seguridad y salud

En el ejercicio de las competencias que tengo atribuidas como Delegado de Prevención y de acuerdo a las facultades que tengo otorgadas como se establece en los artículos 36.2.f y 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizo la siguiente propuesta de medidas:

---

---

---

---

---

(Actividad, puesto de trabajo, departamento, incidencias detectadas, solución que se quiere conseguir, etc.)

Espero por favor su respuesta a la aceptación o no de la misma por escrito.

Un cordial saludo

Fdo.:

El delegado de prevención

## ANEXO XI: COMUNICACIÓN DE DEFICIENCIAS DETECTADAS

De: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Delegado de Prevención

A: D. /Dña. \_\_\_\_\_ Dirección de la Empresa/ Jefe del Departamento/ Presidente del Comité de Seguridad y salud

En el ejercicio de las competencias que tengo atribuidas como Delegado de Prevención y se comunica a la Dirección de la Empresa que se han detectado los siguientes riesgos para la seguridad y salud, y/o incumplimientos del plan de prevención de la empresa:

- \_\_\_\_\_ (Riesgo o deficiencia, problemas de salud y seguridad ocasionados, localización, departamento, trabajadores afectados, incumplimientos legales, etc.)
- \_\_\_\_\_ (Riesgo o deficiencia, problemas problemas de salud y seguridad ocasionados, localización, departamento, trabajadores afectados, incumplimientos legales, etc.)

Solicitamos la actuación de la empresa tomando las medidas pertinentes y necesarias para subsanar las deficiencias observadas a la mayor brevedad. Se espera contestación en el plazo legalmente establecido.

Atentamente.

Fdo.:

Delegado de prevención

## 13. AUTOEVALUACIÓN PARA LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Una vez que has leído la Guía del Delegado de Prevención de CSIF te recomendamos que autoevalúes tu desempeño como delegado de prevención para mejorar en tu eficacia y reforzar aquellas acciones que consideres necesarias en tu empresa.

### **Relación con los trabajadores.**

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

### **Investigación y control de las condiciones de trabajo.**

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

### **Participación**

- ¿Realizas propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo?
- ¿Solicitas justificación a la empresa cuando responde negativamente a tus propuestas?
- ¿Denuncias los incumplimientos empresariales ante la Inspección de Trabajo?
- ¿Participas activamente en la evaluación de riesgos y en la elaboración del plan de prevención?
- ¿Controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican?
- ¿Exiges ser consultado sistemáticamente por la empresa sobre cualquier tema relacionado con salud laboral?

### **Coordinación**

- ¿Te coordinas con el resto de Delegados de Prevención de la empresa?
- ¿Informas de tus actividades al resto de representantes de personal?
- ¿Informas puntualmente al responsables de tu sindicato de tus actuaciones?
- ¿Te coordinas con los delegados de prevención de las contratadas y subcontratadas?

En nuestra página web [www.csi-f.es](http://www.csi-f.es) puedes encontrar en el Directorio del Departamento de Prevención de riesgos laborales todas las direcciones de contacto de las Secretarías Técnicas en Prevención de riesgos laborales nacional, autonómicas y provinciales.

## 14. BIBLIOGRAFÍA

- Notas Técnicas de Prevención del INSHT
- Legislación:
  - Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales.
  - Ley 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
  - Real Decreto 39/ 1997, de 17 de enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención.
  - 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 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
  - Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado
  - Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
  - Criterio Técnico 43/2005 sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Páginas web:
  - [www.insht.es](http://www.insht.es)
  - <http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>
  - [www.enfermedadprofesional.es](http://www.enfermedadprofesional.es)