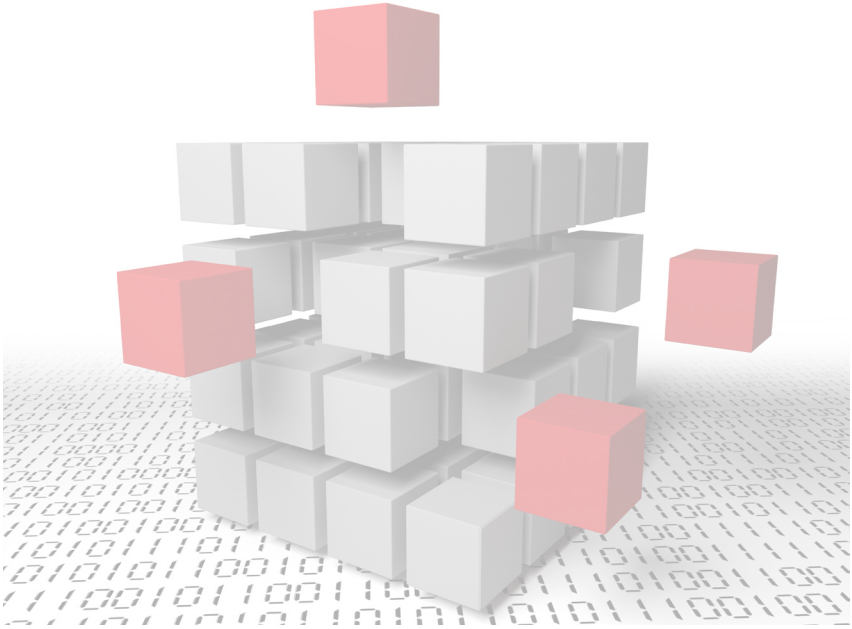
Manual Informativo de PRL:

CONVIENE SABER



UGT Madrid

http://madrid.ugt.org/salud-laboral
http://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

www.comunidad.madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid

Financia: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Imprime: Gráficas de Diego

Depósito Legal: M-14604-2022

UGT Madrid

Comunidad de Madrid

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **7**

1.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES **13**
¿QUÉ ES EL TRABAJO? 13
¿QUÉ SE ENTIENDE POR SALUD? 14
¿QUÉ SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO? 14
¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES? 15
¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO? 17
¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO? 21
¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)? CONCEPTOS BÁSICOS .. 25
¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN? 28
¿QUÉ ES LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO? 29
¿QUÉ ES LA HIGIENE INDUSTRIAL? 30
¿QUÉ ES LA MEDICINA DEL TRABAJO? 31
¿QUÉ ES LA ERGONOMÍA? 31
¿QUÉ ES LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA? 32
¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA? 33
¿QUÉ ES UN EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL? (EPI) 33

2.- LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN **35**
OBJETIVOS Y COMPROMISOS 35
ENTIDADES Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS 37
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN 38
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA 43
LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA 43
ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL 52

3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES **55**
DEBERES DEL EMPRESARIO 55
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS 68

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (ART. 29 LPRL) 74

4.- ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA 75
EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN 77
COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN . 78
GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN 80
EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS) 82
LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 85
AUDITORÍAS 93

5.- EL PLAN DE PREVENCIÓN 97
¿QUÉ CONTIENE EL PLAN DE PREVENCIÓN? 97
EVALUACIÓN DE RIESGOS 98
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA 102
¿COMO ANALIZAR LA EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN LA EMPRESA? 102
¿QUÉ ES LA EPIDEMIOLOGÍA? 103
¿QUÉ SON LAS INSPECCIONES TÉCNICAS? 103
¿QUÉ SON LOS PROGRAMAS PREVENTIVOS? 104
¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE FORMACIÓN? 104

6.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 107
ASPECTOS TÉCNICOS PREVENTIVOS 108
LOS DERECHOS LABORALES 109
APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES 111

7.- RIESGOS EMERGENTES Y PRL 113
ASOCIADOS A LAS TIC 113
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PROCESOS DE PRODUCCIÓN 114
ASOCIADOS AL CAMBIO SOCIAL 115
ERGONÓMICOS 116
PSICOSOCIALES 117
ASOCIADOS AL EMPLEO VERDE 118
ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO 118

8.- PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR..... 121

9.- INFORMACIÓN SOBRE COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL 123

PROPUESTAS DE UGT-MADRID..... 125

ANEXOS 131

NORMATIVA 133

BIBLIOGRAFÍA..... 137

PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. UGT – MADRID 139

DIRECCIONES DE INTERÉS..... 141

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (CEIM, CCOO y UGT de Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que es una herramienta muy valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024, que se desarrollará a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el periodo 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de cara a establecer las líneas generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.

Desgraciadamente los accidentes laborales siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud, los accidentes de trabajo derivan en importantes costes económicos y sociales que deben convertir las medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para Administraciones y todos los organismos y empresas implicadas.

Y las principales causas de siniestralidad laboral según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son las relacionadas con la “Organización del Trabajo”, es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

De acuerdo con los datos oficiales provisionales proporcionados por el Instituto

Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) en 2021 se produjeron un total de 86.566 accidentes de trabajo, lo que supone un aumento del 27,18% respecto a 2020. En este mismo periodo se han incrementado los accidentes leves un 27,22%, los graves un 17,66%, y los accidentes mortales pasando de 58 a 79 fallecidos, 21 personas trabajadoras más han perdido la vida en 2021

Por sectores, todos los sectores tienen un ascenso en el número de accidentes de trabajo, destacando desgraciadamente el incremento del 100% de accidentes mortales en el sector de la construcción, 18 trabajadores fallecieron en 2021 frente a los 9 que perdieron la vida en 2020. También experimentan una gran subida las patologías no traumáticas, 65,22%.

DATOS PROVISIONALES

ACCIDENTES LABORALES*: DIFERENCIA PORCENTUAL 2020-2021 ENERO-DICIEMBRE

Sectores de CNAE 2009

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES			GRAVES			MORTALES			TOTAL		
	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %
AGRICULTURA	228	277	21,49	4	2	-50,00	0	0	-	232	279	20,26
INDUSTRIA	6.815	7.781	14,17	31	31	0,00	6	3	-50,00	6.852	7.815	14,05
CONSTRUCCIÓN	9.700	11.394	17,46	94	113	20,21	9	18	100,00	9.803	11.525	17,57
SERVICIOS	41.110	50.441	22,70	180	193	7,22	34	46	35,29	41.324	50.680	22,64
TOTAL jornada laboral	57.853	69.893	20,81	309	339	9,71	49	67	36,73	58.211	70.299	20,77
IN- ITÍNERE	9.771	16.141	65,19	76	114	50,00	9	12	33,33	9.856	16.267	65,05
TOTAL GENERAL	67.624	86.034	27,22	385	453	17,66	58	79	36,21	68.067	86.566	27,18

FORMAS				
In-Itínere	76	114	50,00	9	12	33,33
Tráfico	49	37	-24,49	10	9	-10,00
Patología no traumática	32	36	12,50	23	38	65,22
Resto de formas	228	266	16,67	16	20	25,00
TOTAL	385	453	17,66	58	79	36,21

Las Patologías no traumáticas (PNT) son aquellas producidas por: derrames cerebrales, infartos, etc.

* Accidentes que han causado baja, recepcionados por la Autoridad Laboral en el periodo de referencia.

ACCIDENTES LABORALES COVID-19: ENERO-DICIEMBRE 2021

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL
	2021			
AGRICULTURA	0	0	0	0
INDUSTRIA	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	0	0	0	0
SERVICIOS	2645	4	2	2651
TOTAL	2.645	4	2	2.651

Fuente: Siniestralidad 2021. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

Si bien hay que decir, que las cifras de siniestralidad del año 2020 han sido inusuales debido a la pandemia producida por el virus Sars Cov 2 y que ha continuado teniendo impacto en la actividad de las empresas de nuestra región durante el año 2021.

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2021 el número de enfermedades profesionales comunicadas ha ascendido a 917. Del total de enfermedades comunicadas 539 se han producido con baja y 378 han sido sin baja. 454 se han notificado por hombres trabajadores y 463 por mujeres trabajadoras.

El grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor declaración se ha producido un total de 639, un 69% del total, 372 patologías con baja y 267 sin baja.

Destacar el pequeño número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, tan sólo 6 patologías.

Aunque es evidente que la declaración de enfermedades profesionales ha aumentado, influenciado por la pequeña mejora de la actividad económica, UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrarreconocimiento, que en muchos casos se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en Madrid.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano. También se plantean nuevos desafíos originados por la pandemia, y trata de colaborar con las medidas de Salud Pública en las diferentes fases de la reactivación económica.

Llevamos dos años atípicos. Estamos viviendo acontecimientos impensables: crisis económicas, la pandemia producida por el virus Sars-Cov 2, ahora la guerra entre Rusia y Ucrania, todos ellos han variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente del sistema de prevención de riesgos laborales.

La situación que estamos viviendo en estas crisis está generando el crecimiento de la precariedad, de la inseguridad y de la desigualdad generando peores condiciones de trabajo y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad son otros de los grandes retos a afrontar, los riesgos psicosociales.

Y son las mujeres, los migrantes, los jóvenes, los mayores de 55 años, y en general las personas más vulnerables, los que padecen mayor discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad.

Esperemos que con la recién firmada Reforma del Mercado de Trabajo, Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo objetivo principal es erradicar la temporalidad, las condiciones de trabajo mejoren y la salud laboral.

Los tres ejes de actuación principales del VI Plan Director intentarán mejorar la situación de la prevención en la empresa. Tanto de los riesgos tradicionales, como de los nuevos riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

En UGT-Madrid vamos a realizar diferentes actuaciones a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director. Dirigidas fundamentalmente a informar, divulgar y sensibilizar a toda la ciudadanía, a reforzar situaciones preventivas adecuadas entre las personas trabajadoras y delegados y delegadas. La formación en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos de los que ya llevan tiempo desarrollando actividades preventivas, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación es necesario y harán posible probablemente la mejora de la implantación de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y por ende una mayor salud de la población trabajadora.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2022 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: **Susana Huertas Moya**
Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-Madrid

1 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En la actualidad, las condiciones de trabajo sufren constantes modificaciones para poder adaptarse a las Nuevas Tecnologías existentes y a la modernización en los mercados de trabajo. Cuando estas modificaciones se realizan sin un control **adecuado**, se puede poner en riesgo la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, o crear situaciones de deterioro de su salud, así como del medio ambiente, etc.

El conjunto de condiciones en el lugar de producción se denomina: **Ambiente de trabajo,** que es una parte importante del medio ambiente general en el que vivimos todos.

El trabajo tiene dos características fundamentales:

1. La **tecnificación**, que es el hecho de inventar herramientas y máquinas para facilitarnos, tanto la transformación del ambiente de trabajo, como el aumento de nuestra fuerza. Sin embargo, la mala utilización de esta fuerza es una amenaza a la seguridad y salud de la población trabajadora a la que puede causar accidentes y enfermedades.
2. La **organización** para asignar tareas concretas a cada individuo. Con la organización del trabajo se pretende que con menos esfuerzo consigamos mejores resultados. Cuando la coordinación de la organización del trabajo es inadecuada entre las tareas de los distintos trabajadores o trabajadoras, se generan mayores riesgos para la salud.

Este aumento de riesgos se puede convertir especialmente en lesiones físicas (accidentes y enfermedades profesionales) y en alteraciones no físicas (insatisfacción, falta de interés, fatiga mental).

El trabajo está planificado y organizado para asignar tareas concretas a cada individuo

¿QUÉ ES EL TRABAJO?

El Trabajo es la actividad que el individuo desarrolla para poder satisfacer sus necesidades y tener una vida digna.

Es la actividad por medio de la cual desarrollamos nuestras capacidades tanto físicas como intelectuales pero a su vez, nos puede hacer perder la salud si hay condiciones que amenacen nuestra integridad física, en forma de accidentes o enfermedades.

Es la actividad que infrautilizada por las personas no permite su desarrollo y su realización como miembros de la sociedad, produciendo su deshumanización.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR SALUD?

Es un derecho humano fundamental que ha de alcanzar el grado más alto posible, y que exige la intervención de otros factores sociales y económicos.

Es un modelo de equilibrio físico, mental y social al que debemos tender como meta.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), entiende que "es el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"

¿QUÉ SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

Son todas aquellas que tienen influencia en la calidad de vida laboral de cada trabajador o trabajadora y que han de ser negociables entre la empresa y la plantilla (salvo aquéllos aspectos referidos a salario y empleo).

La mejora de las condiciones de trabajo pasa por evitar las alteraciones de la salud, causadas por el trabajo, por lo que hemos de luchar para que éste se realice en unas condiciones seguras que no perjudiquen ni física, ni mental, ni socialmente, y permitan nuestro desarrollo integral como individuos.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo son todas aquellas que tienen una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador o trabajadora, y principalmente son:

CONDICIONES DE TRABAJO

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 se incluyan en la generación de los riesgos mencionados.

Cualquier otra característica del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que condicionan la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador/a.

¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES?

Son aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

Existen riesgos profesionales en todas aquellas situaciones en las que no se ha considerado al ser humano como centro del proceso productivo.

Las nuevas tecnologías y los procesos productivos empleados deben evitar accidentes y cargas de trabajo, sin producir más ruidos, ni limitar la capacidad del trabajador o trabajadora, movimientos físicos mecánicos, etc. Las nuevas tecnologías deben asegurar el bienestar de la población trabajadora.

RIESGOS LABORALES

Modifican las condiciones de trabajo, tanto mecánicas como físicas, químicas, biológicas, psicológicas, sociales y morales y afectan a la salud de los trabajadores/as.

Es la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra una determinada lesión derivada del trabajo. Las probabilidades de que se produzca un daño y la severidad del mismo serán los factores a tener en cuenta para su clasificación según la gravedad.

El riesgo laboral grave e inminente, es el que resulta probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y tabajadoras.

Las situaciones potencialmente peligrosas son aquellas actividades, procesos, operaciones, equipos o productos que, en ausencia de medidas preventivas, originan riesgos para la seguridad y la salud de la población trabajadora.

EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO?

Podemos definir como daño derivado del trabajo cualquier molestia, lesión o alteración que impide el bienestar completo, físico o mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

Los daños derivados del trabajo se clasifican en Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Pero no podemos olvidar que algunas Enfermedades Comunes y los Accidentes No Laborales, cuando su origen está relacionado con la actividad laboral, deben ser revisados para que sean considerados y calificados como contingencias profesionales.

Desde el punto de vista técnico-preventivo, enfermedad profesional o relacionada con el trabajo es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador o trabajadora, producido por una exposición a contaminantes, considerando como tales, desde un punto de vista amplio, un producto químico, una energía o un ser vivo presente en un medio, en este caso un medio laboral, que, en cantidad suficiente puede afectar a la salud de las personas que entren en contacto con él.

La **Enfermedad relacionada con el trabajo,** es "aquélla que pudiendo ser causada o agravada por las condiciones de trabajo, no se encuentre incluida específicamente dentro del cuadro de Enfermedades Profesionales, pero que cumpliendo los r**equisitos legales** y **científicos** establecidos, puede ser considerada como tal y ser agregada a la lista de enfermedades profesionales, cuando exista una mayor incidencia debido a las condiciones de trabajo".

CONDICIONES DE TRABAJO	CONSECUENCIAS PARA LA SALUD DE LA PUBLACIÓN TRABAJADORA
	LESIONES POR ACCIDENTES
	ENFERMEDADES PROFESIONALES
	FATIGA MUSCULAR
CONDICIONES DE SEGURIDAD	FATIGA NERVIOSA
	TRASTORNOS POR HORARIO DE TRABAJO
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	DESINTERÉS-MONOTONÍA
	RELACIONES CONFLICTIVAS
CONTAMINANTES	AISLAMIENTO-FALTA DE COMUNICACIÓN
CARGA DE TRABAJO	INESTABILIDAD EN EL EMPLEO
	IMPOSIBILIDAD DE TOMAR DECISIONES
ORGANIZACIÓN	IMPOSIBILIDAD DE CONTROLAR EL RITMO DE TRABAJO
	INSATISFACCIÓN POR INADECUADO USO DE APTITUDES

Factores que determinan una enfermedad profesional:

- LA CONCENTRACIÓN DEL AGENTE CONTAMINANTE EN EL AMBIENTE DE TRABAJO
- EL TIEMPO DE EXPOSICIÓN
- LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE CADA INDIVIDUO
- LA RELATIVIDAD DE LA SALUD
- LA PRESENCIA DE VARIOS AGENTES CONTAMINANTES AL MISMO TIEMPO.

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 aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (Art. 157 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

El concepto de enfermedad profesional es especialmente jurídico. La enfermedad profesional requiere que la enfermedad relacionada con el trabajo esté incluida en el listado restrictivo y en las condiciones que marca la normativa.

Existen factores de riesgo tipificados como causantes de una enfermedad profesional como el ruido y la sordera; el polvo de sílice y la silicosis, etc. Pero hay otros factores de riesgo que no están tipificados, como los riesgos ergonómicos y psicosociales (trabajos repetitivos, depresiones o estrés).

Sindicalmente debemos seguir la expresión de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que considera estas enfermedades como "relacionadas con el trabajo", estén o no incluidas en el cuadro específico donde se recogen las enfermedades profesionales que se encuentra regulado en el **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Requisitos legales:

- Ser una enfermedad contraída a consecuencia de las condiciones de trabajo.
- En una actividad laboral específica.
- Provocada por elementos o sustancias utilizados en ese trabajo.

Requisitos científicos:

- Tener una relación causal con una exposición o agente específico.
- Se producen en relación con un medio ambiente laboral específico y en ocupaciones específicas.
- Se producen entre los grupos de personas relacionadas con una frecuencia que sobrepasa la tasa de morbilidad promedio del resto de la población.

El **objetivo sindical** es posibilitar que se reconozcan como de origen laboral todas las alteraciones precoces de la salud y a las patologías relacionadas con el trabajo, que son consideradas como enfermedades comunes, pero que por la acción de las condiciones de trabajo, adoptan una causalidad laboral o se agravan en relación con el trabajo.

En noviembre de 2006, se publicó el **Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Este real decreto derogó el real decreto 1995/1978, y entre otras cuestiones, establece que todas las **enfermedades que sean incorporadas como enfermedades profesionales a la lista europea,** serán objeto de inclusión por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por este real decreto, **previo informe del Ministerio de Sanidad.**

Los facultativos del Sistema Nacional de Salud y los facultativos de los Servicios de Prevención podrán diagnosticar la existencia de una enfermedad profesional, y serán éstos y las entidades colaboradoras quienes tramiten la notificación de una enfermedad profesional, **sin la previa declaración de la empresa.**

La notificación se tramita a través del modelo de parte de enfermedad profesional aprobado según Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

Con este nuevo parte se pretende que quede garantizada la fluidez de la información entre la entidad gestora o colaboradora, la empresa, la administración laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los servicios de prevención, en su caso, y demás instituciones afectadas.

Se establece que la cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará **únicamente por vía electrónica** mediante la aplicación electrónica **CEPROSS.**

Para ello se establece en el ámbito de la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una unidad específica encargada del registro, análisis e investigación de las enfermedades profesionales que será llevada a cabo en colaboración con los órganos técnicos, con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Sanidad y las autoridades sanitarias de las Comunidades Autónomas.

Con este real decreto se establece la obligación de elaborar entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y Sanidad una guía de criterios técnicos en las que se tenga en cuenta los síntomas y patologías relacionados con el agente causante para ayudar al diagnóstico de una posible relación con una enfermedad profesional.

PATOLOGÍAS NO TRAUMÁTICAS CAUSADAS O AGRAVADAS POR EL TRABAJO (Sistema PANOTRATSS)

Este Real Decreto incorpora un segundo anexo en el que están reflejadas otras

patologías de las que se considera que aún no se ha podido demostrar su relación directa con diferentes agentes, pero se prevé que acabarán pasando al Anexo I cuando haya evidencia suficiente.

Existe, pues, un amplio grupo de enfermedades que no están definidas en el Anexo I: algunas de ellas sí lo están en el Anexo II, y otras ni siquiera quedan relacionadas en dicho Real Decreto.

Así surge el concepto de las Patologías No traumáticas causadas o agravadas por el trabajo, reguladas en el Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 156 epígrafe 2, apartado e y f, como ya hemos visto. En todo caso, las Patologías no Traumáticas deben tener como causa exclusiva la ejecución del trabajo.

Con el objetivo de conocer aquellas patologías no traumáticas que no están presentes en el actual cuadro de enfermedades profesionales, y que cuya causa exclusiva se encuentra en el trabajo que el sujeto viene realizando, surge el sistema PANTOTRATSS.

El PANOTRATSS es el Sistema Electrónico para comunicar a la Seguridad Social las **Patologías No Traumáticas** sufridas por los trabajadores y trabajadoras, que derivan en enfermedades relacionadas con el trabajo, pero que no están incluidas en el listado de Enfermedades Profesionales del RD 1299/2006, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. También contiene las enfermedades padecidas con anterioridad por el trabajador o trabajadora que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

La diferencia entre unas y otras radica, en que las segundas (PANOTRATSS) el trabajador tiene que probarlas.

Además de estas patologías, desde UGT-Madrid consideramos que existen muchas otras enfermedades del trabajo, que se están tratando como enfermedades comunes como los cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, que prácticamente son invisibles.

¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

Accidente de trabajo es toda interrupción no deseada ni programada del proceso normal de trabajo que incorpora un riesgo de lesión para la integridad física del trabajador o trabajadora.

La ***investigación*** de accidentes es un proceso de análisis por el cual se intenta determinar el conjunto de hechos y anomalías por cuya concurrencia se ha pro-

ducido un determinado accidente, para aportar las medidas necesarias para su corrección.

Los **objetivos** de la investigación son fundamentalmente: analizar y determinar las causas y circunstancias que los motivaron; búsqueda de condiciones y prácticas peligrosas al objeto de evitar su repetición.

¿Quiénes deben hacer la investigación? El empresario, pero para ello, debe contar con técnicos cualificados (como mínimo con una formación de nivel intermedio). Si no contara con ellos, deberá hacerlo el Servicio de Prevención que tuviera contratado.

¿Quién puede participar en la investigación? Es aconsejable que se constituya un equipo de investigación dirigido por el técnico del Servicio de Prevención, el cual podría estar compuesto por: mandos directos, asesores externos, Delegados y Delegadas de Prevención y trabajadores o trabajadoras implicadas.

Los Delegados y Delegadas de Prevención, deben tener toda la información necesaria cuando ocurra un accidente, y tienen la posibilidad de convocar una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud para dar solución a las posibles incidencias que surjan en materia de prevención.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 36.2.c.), faculta a los Delegados y Delegadas de Prevención a participar y conocer en todo momento en qué punto está la investigación y los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En algunas ocasiones, es conveniente realizar una investigación del accidente de forma paralela y comprobar así la veracidad de la información, para saber realmente qué ha ocurrido y hacer propuestas.

¿Dónde y cuándo investigar? En el lugar en que se produjo el accidente, y lo antes posible.

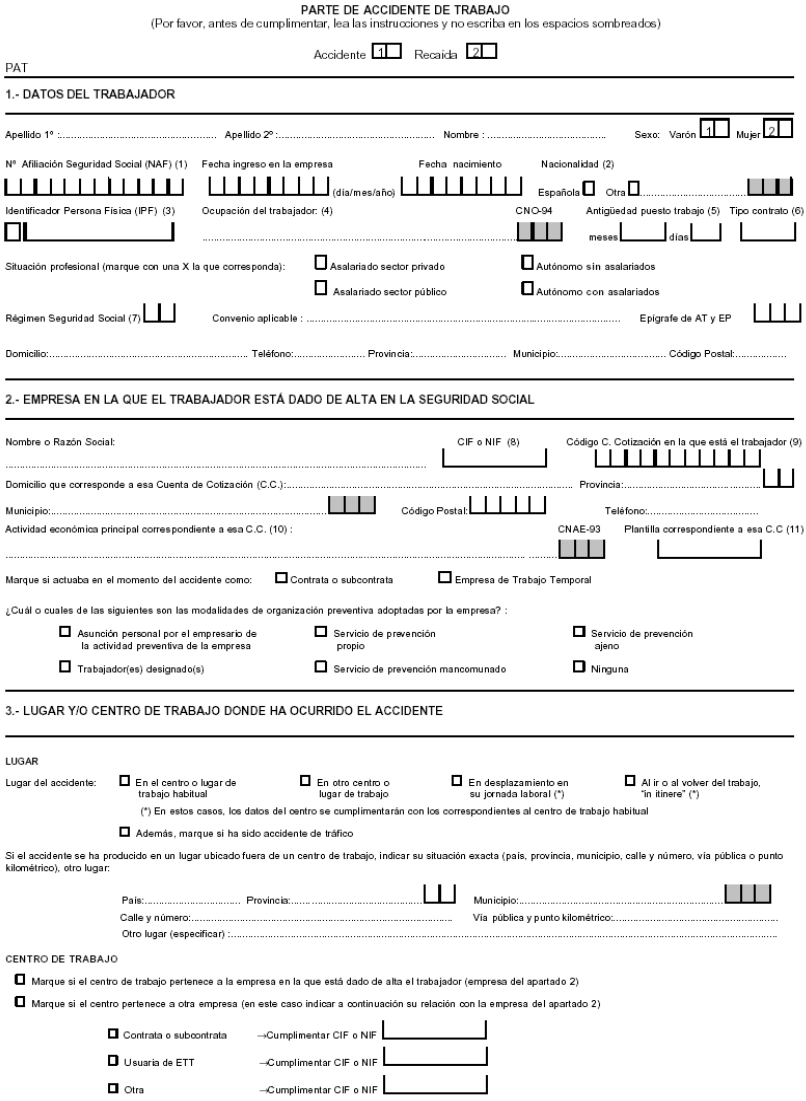
¿A quién se debe preguntar? De forma inmediata, se preguntará a los trabajadores y trabajadoras afectadas y a todos los testigos presenciales (personas trabajadoras y/o mandos). Posteriormente se consultará con los mandos directos y con los miembros del Servicio de Prevención.

¿Qué se debe investigar? En primer lugar, se debe hacer un análisis minucioso de la tarea que se realizaba, teniendo en cuenta por un lado la organización del trabajo y por otro la organización de la prevención.

A continuación se realizará un análisis del puesto de trabajo, y todos aquellos aspectos que permitan demostrar los factores implicados.

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

El modelo para la notificación de accidentes de trabajo se caracteriza por la utilización de un sistema de declaración electrónica de accidentes de trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los mismos.



PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO
(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones y no escriba en los espacios sombreados)

Accidente 1 ☐ Recaída 2 ☐

PAT

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º :..... Apellido 2º :..... Nombre : ..... Sexo: Varón 1 ☐ Mujer 2 ☐

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) | Fecha ingreso en la empresa (día/mes/año) | Fecha nacimiento | Nacionalidad (2) Española ☐ Otra ☐

Identificador Persona Física (IPF) (3) | Ocupación del trabajador: (4) | CNO-94 | Antigüedad puesto trabajo (5) meses ☐ días ☐ | Tipo contrato (6)

Situación profesional (marque con una X la que corresponda): ☐ Asalariado sector privado ☐ Autónomo sin asalariados ☐ Asalariado sector público ☐ Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) ☐ Convenio aplicable : ..... Epígrafe de AT y EP ☐

Domicilio:..... Teléfono:..... Provincia:..... Municipio:..... Código Postal:.....

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: ..... CIF o NIF (8) ☐ Código C. Cotización en la que está el trabajador (9) ☐

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.):..... Provincia: ☐

Municipio:..... ☐ Código Postal: ☐ Teléfono:.....

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10) : ..... CNAE-93 ☐ Plantilla correspondiente a esa C.C (11) ☐

Marque si actuaba en el momento del accidente como: ☐ Contrata o subcontrata ☐ Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuales de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

☐ Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa ☐ Servicio de prevención propio ☐ Servicio de prevención ajeno

☐ Trabajador(es) designado(s) ☐ Servicio de prevención mancomunado ☐ Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: ☐ En el centro o lugar de trabajo habitual ☐ En otro centro o lugar de trabajo ☐ En desplazamiento en su jornada laboral (*) ☐ Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (*)

(*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual

☐ Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País:..... Provincia: ☐ Municipio: ☐

Calle y número:..... Vía pública y punto kilométrico:.....

Otro lugar (especificar) : .....

CENTRO DE TRABAJO

☐ Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)

☐ Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

☐ Contrata o subcontrata →Cumplimentar CIF o NIF ☐

☐ Usuaria de ETT →Cumplimentar CIF o NIF ☐

☐ Otra →Cumplimentar CIF o NIF ☐

DATOS DEL CENTRO : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social:..... Domicilio:..... Provincia:.....

Municipio:..... Código Postal: Teléfono:.....

Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Cotización Actividad económica principal del centro (13) : CNAE-93

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora del día del accidente (1 a 24) Hora de trabajo (14) (1ª, 2ª, etc.) Era su trabajo habitual ☐ SI ☐ NO

☐ Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente (15) :.....

.....

.....

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :.....

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :.....

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fís. específica) (18) :.....

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) : .....

¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) : .....

.....

Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :.....

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto-modalidad de la lesión) (22) :.....

Aparato o agente material causante de la lesión (23) :.....

☐ Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

☐ Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombre/s, domicilio/s y teléfono/s (24) :.....

.....

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :.....

Grado de la lesión (26): Leve 1 Grave 2 Muy grave 3 Fallecimiento 4 Parte del cuerpo lesionada (25) :.....

Médico que efectúa la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) :.....

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27) : Hospitalaria ☐ Ambulatoria ☐

☐ Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento:.....

6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual :
-En el mes anterior (1) .....
-Días cotizados (2) .....
-Base reguladora A (3) .....

B) Base de cotización al año (4) :
B1.- por horas extras .....
B2.- por otros conceptos .....
Total B1 + B2 .....
Promedio diario base B (5) .....

C) Subsidio :
Promedio diario
-Base reguladora A .....
-Base reguladora B.....
Total B.R. diaria (6) .....
Cuantía del subsidio 75% (7) .....

Don/Doña:..... en calidad de ....., de la empresa, expide el presente parte en .....a.....de.....de 20__ (firma y sello)	ENTIDAD Nº Nº EXPEDIENTE	AUTORIDAD LABORAL (Sellado y fechado)

¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)? CONCEPTOS BÁSICOS

DEFINICIÓN

Es la situación en la que se encuentran los trabajadores o trabajadoras incapacitados temporalmente debido a enfermedad (común o profesional) o accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

CAUSAS QUE PUEDEN DAR LUGAR A UNA IT

- Enfermedad común o profesional.
- Accidente sea o no de trabajo.
- Periodos de observación de enfermedades profesionales cuando durante el mismo sea necesaria la baja médica.

El tratamiento legal de cada tipo de contingencia es diferente. La diferencia básica estriba en el origen laboral o no, de la patología que incapacita al trabajador. Como ya veremos, la gestión y la cuantía de las prestaciones, así como los derechos derivados de cada una, van a ser diferentes en cada caso.

La situación de IT garantiza al incapacitado, la **asistencia sanitaria** y el derecho a una **prestación económica** mientras dure la situación, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en la Ley.

La norma que regula la prestación de la IT es el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

PRESTACIÓN ECONÓMICA EN CASO DE IT

La prestación económica a la que tendrá derecho el trabajador o trabajadora, mientras se mantenga la necesidad de estar en la situación de IT, está en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad:

- Cuando el **origen de nuestra IT sea una enfermedad común o accidente no laboral:** nos corresponderá el 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75% a partir del vigésimo primer día, contados desde la fecha de la baja médica. Del día uno al tercero de la baja no se cobra ninguna prestación.
- Si la situación de IT que padecemos proviene de **enfermedad profesional o de accidente de trabajo**; se nos abonará el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja médica.

Estas cuantías pueden ser mejoradas a través de la negociación colectiva, por ello **es imprescindible consultar el convenio colectivo aplicable.**

- Cuando el trabajador agote el período máximo de duración de la Incapacidad Temporal, y hasta el momento de la calificación de la Incapacidad Permanente, continuará percibiendo el importe de las prestaciones de Incapacidad Temporal.

BASE REGULADORA

Es la resultante del cálculo que se realiza sobre las bases de cotización teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- En caso de que la IT derive de una **enfermedad común o accidente no laboral**: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponda dicha cotización (30 salario mensual, 28-31 salario diario).

- En caso de que la IT provenga de **accidente de trabajo o enfermedad profesional**: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, sin horas extraordinarias, por el número de días a que corresponde dicha cotización (en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará la cotización por horas extraordinarias del año natural anterior dividida entre 365 salvo que la antigüedad sea inferior por lo que se expresará en función de los días de alta en la empresa).

REQUISITOS DEL TRABAJADOR PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN POR IT

- Estar en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.

- En caso de enfermedad común el trabajador deberá haber cotizado al menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

- En caso de accidente sea o no de trabajo y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.

Situaciones asimiladas al alta

- La percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo.

- Trabajadores o trabajadoras trasladados fuera del territorio nacional al servicio de empresas españolas.

- Convenio especial de diputados, senadores y gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.

- Los períodos de reincorporación al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos, si procediera su llamamiento por antigüedad y se encuentren en Incapacidad Temporal.

- Huelga legal y cierre patronal (alta especial).

- Supuestos de suspensión del contrato de trabajo, si el trabajador está de baja en el régimen (supuestos de excedencia, permiso sin sueldo, sanción).

- Vacaciones retribuidas y no disfrutadas por el trabajador con anterioridad a la finalización de la relación laboral.

PAGO DEL SUBSIDIO POR IT

Aunque pueden darse otras situaciones distintas a las que comentamos a continuación, las más habituales son:

- Lo efectúa la empresa en pago delegado y corre a cargo de quien ha reconocido el derecho, excepto en el supuesto de alta de pleno derecho de trabajador (por ejemplo cuando el empresario obligado no le dio de alta o no cotizó por el trabajador a su cargo), en que corre a cargo del empresario incumplidor.

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el subsidio se abonará, a partir del decimosexto día de baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive.

- Ante la inexistencia de empresario, serán el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o la Entidad Colaboradora correspondiente con la que se hubiera cubierto el riesgo, los responsables directos del pago del subsidio, desde la fecha misma en que se produzca la extinción del contrato de trabajo.

- Si la empresa emplea menos de 10 trabajadores y lleva más de 6 meses consecutivos pagando el subsidio de IT, puede trasladar en cualquier momento la obligación del pago directo del mismo al INSS o Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, en su caso.

- Extinguida la situación de incapacidad temporal, por agotamiento de su plazo máximo de duración (12 meses) cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación, y el INSS o la Mutua, en su caso, procederá sin interrupción al pago directo del subsidio desde la calificación de la incapacidad permanente.

DURACIÓN DEL SUBSIDIO DE IT

1.- Por situaciones debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.

- Una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos el trabajador o trabajadora pueda ser dado de alta médica por curación. Para la determinación del período máximo se computarán los de recaída y de observación de un mismo proceso patológico, aunque se hubieren producido períodos de actividad laboral, siempre que éstos sean inferiores a 6 meses.

- Agotado el plazo de duración de 12 meses previsto en el párrafo anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad del trabajador o la trabajadora (Equipo de Valoración de Incapacidades), será el único competente para:

  1. Reconocer la situación de prórroga expresa de la incapacidad temporal con un límite de 6 meses más.

  2. Determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente.

- Emitir el alta médica.

De igual modo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir una nueva baja médica por incapacidad temporal, cuando aquélla se produzca en un plazo de 6 meses posterior a la antes citada alta médica por la misma o similar patología.

¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN?

Es la forma de analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, cada una de las modificaciones posibles en las condiciones de trabajo para determinar en qué grado, positivo o negativo, pueden afectar a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo principal de la prevención será conseguir métodos de trabajo que mejoren las condiciones laborales y se acerquen al estado de bienestar físico, mental y social al que todos los trabajadores y trabajadoras tenemos derecho.

El concepto de prevención de riesgos para la salud no es solamente el de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que hay que definirlo como *"el conjunto de variables que definen la realización de una actividad concreta y el entorno en que esta se realiza"*. Es decir las condiciones de trabajo de cada trabajador/a.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), define la prevención como el conjunto de actividades o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad en la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La idea fundamental de la prevención es actuar antes de producirse las alteraciones evitando o disminuyendo los riesgos. Para cumplir con el objetivo de la prevención, se requiere analizar, evaluar, y controlar las condiciones de trabajo mediante el siguiente conjunto de técnicas:

TÉCNICAS PREVENTIVAS	OBJETIVO	FACTOR DE RIESGO
SEGURIDAD	**Reducir los Accidentes de Trabajo.**	LOCALES INSTALACIONES HERRAMIENTAS MÁQUINAS INCENDIOS
HIGIENE	**Prevenir las Enfermedades Profesionales.**	CONTAMINANTES: físicos, químicos y biológicos.
ERGONOMÍA	**Adecuar el trabajo a la persona.**	CARGA DE TRABAJO: física y mental.
PSICOSOCIOLOGÍA	**Bienestar laboral.**	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: tiempo de trabajo, comunicación, participación.
MEDICINA DEL TRABAJO	**Promoción de la salud, curación de enfermedades y su rehabilitación.**	TODOS los relacionados con las condiciones de trabajo.

¿QUÉ ES LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Es el conjunto de métodos que actúan sobre los sistemas de trabajo (máquinas, procedimientos, procesos y organización del trabajo), para hacerlos más seguros para los trabajadores/as.

La seguridad en el trabajo estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores/as. Es decir, es una técnica preventiva cuyo conjunto de actuaciones se dirigen a evitar la aparición de accidentes laborales.

El punto de partida es actuar donde el riesgo se origina y evitar que afecte al trabajador/a.

La seguridad usa técnicas que identifican, analizan y evalúan los factores capaces de producir los accidentes, precisamente antes de que se produzcan.

¿QUÉ ES LA HIGIENE INDUSTRIAL?

Es otra técnica preventiva que estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo, y que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud. Por lo tanto, a través de la Higiene Industrial realizamos el reconocimiento, evaluación y control de estos contaminantes. Se basa en una metodología que se desarrolla en las siguientes etapas:

- Identificación de los riesgos.
- Mediciones para conocer la concentración de cada sustancia.
- Valoración para saber si se mantienen las cantidades de contaminantes dentro de los límites permitidos en la incorporación al organismo del trabajador/a expuesto/a.
- Corrección permanente que controle periódicamente los contaminantes detectados para su eliminación.

CONTAMINANTES FÍSICOS

SON LAS DIFERENTES FORMAS DE ENERGÍA PRESENTES EN EL MEDIO AMBIENTE. LOS MÁS FRECUENTES SON:

- EL RUIDO, VIBRACIONES, RADIACIONES IONIZANTES Y NO IONIZANTES.
- EL CALOR Y EL FRÍO.
- LA HUMEDAD.

CONTAMINANTES QUÍMICOS

SON LAS SUSTANCIAS ORGÁNICAS E INORGÁNICAS, NATURALES O SINTÉTICAS, QUE SE PUEDEN INCORPORAR AL MEDIO AMBIENTE LABORAL EN FORMA DE POLVO, HUMO, GAS O VAPOR.

CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

SON LOS SERES VIVOS, MICROORGANISMOS, CULTIVOS DE CÉLULAS Y PARÁSITOS.

¿QUÉ ES LA MEDICINA DEL TRABAJO?

Es la especialidad médica que aborda las alteraciones de la salud en relación con los riesgos laborales.

Se ocupa de las medidas de protección contra los factores de riesgos biológicos, físicos y químicos, y el control de los mismos como función preventiva.

Esta especialidad médica, como técnica preventiva, deberá trabajar en relación con el conjunto de áreas preventivas (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología).

La función principal de la Medicina en el Trabajo, será la vigilancia de la salud de los trabajadores/as de forma periódica y específica para cada actividad y en cada puesto de trabajo.

Uno de los principales objetivos es el de reconocer el origen laboral de todas aquellas alteraciones precoces de la salud y patologías relacionadas con el trabajo, que estando hoy tratadas como enfermedades comunes son causadas o agravadas por el trabajo y sus condiciones.

¿QUÉ ES LA ERGONOMÍA?

Es otra técnica preventiva que tiene por objeto adecuar el puesto de trabajo a la persona, de forma que se adapten a las características de cada individuo, y no al contrario, estudiando el sistema de trabajo y analizando actividades y métodos.

Pretende adaptar los procesos de trabajo a las características variables de los trabajadores/as y de las situaciones en que estos desempeñaran su actividad laboral. (Keyser, 1990).

La ergonomía, pues tiene como objetivo articular un conocimiento sobre las actividades de trabajo que conduzca a la solución de los problemas en los procesos de producción y a mejorar las condiciones de trabajo.

El campo de actuación de la ergonomía está referido a:

- Los factores ambientales.
- Las características del puesto de trabajo.

- Los horarios de trabajo.
- La relación del trabajo con su equipo de trabajo.
- Estudio de situaciones de trabajo, análisis del trabajo, para conseguir condiciones de trabajo razonables (Jesús Villena).
- El objetivo es el bienestar en el trabajo.
- Hacer el diagnostico de la situación real de trabajo. Anticiparse al problema laboral.
- Humanizar el trabajo y dignificar al trabajador/a.
- Rediseñar el puesto de trabajo.

¿QUÉ ES LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA?

Es la técnica preventiva que estudia los factores relativos a la tarea de trabajo y a la propia organización del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y el bienestar social.

Los factores más importantes son los relativos a:

LAS ACTIVIDADES	· La monotonía en el puesto de trabajo. · La autonomía del trabajador/a en su puesto de trabajo en relación a su tiempo y a la realización de su tarea. · El ritmo adecuado de trabajo. · La responsabilidad propia del puesto. · El peligro físico de la tarea.
LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	· La duración de la jornada. · El trabajo nocturno. · El trabajo a turnos. · Las pausas en el trabajo.

LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	· Las relaciones humanas dentro de la empresa. · La participación de los trabajadores/as. · La definición de funciones. · El tamaño de la empresa.
OTROS FACTORES	· El tipo de contrato. · La estructura del salario. · La estabilidad en el empleo. · La antigüedad en el puesto de trabajo. · Las características personales del trabajador/a: sexo, edad, vulnerabilidad, estrés, etc.

¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA?

Se entiende como medidas de protección colectiva a aquellas que protegen a los trabajadores y trabajadoras de forma general, es decir, eliminan o reducen las consecuencias de un riesgo que afecta a un número determinado de personas.

La adopción de este tipo de medidas de protección colectiva ha de prevalecer siempre sobre las medidas de protección individual (Art. 15.1.h) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¿QUÉ ES UN EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL? (EPI)

Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

No obstante los EPI deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores y trabajadoras que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. (Art. 4 RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual).

Los EPI no eliminan los riesgos en su origen, por lo tanto, sólo son una medida efectiva si se aplican como métodos complementarios de la protección colectiva, a la que en ningún caso deben de sustituir.

2 LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fija como principal objetivo de la política a desarrollar, **la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.**

La ley, igualmente, señala como imprescindible para realizar una política de prevención, la necesidad de cooperación entre las Administraciones que termine con la dispersión y descoordinación de recursos.

Se establece también, la participación de los empresarios y empresarias y los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de esa política preventiva, como algo imprescindible, así como el compromiso ineludible de la empresa para definir los principios de actuación en materia de prevención. Se defiende como un pilar fundamental en la prevención, la participación de los interlocutores sociales.

Uno de los elementos más importantes de la política de prevención, será la mejora de la educación preventiva a todos los niveles, para lo cual las Administraciones deberán asumir el desarrollo de los siguientes compromisos:

- Promover la formación en materia preventiva de los diferentes niveles de enseñanza y la formación de los profesionales necesarios para la prevención de riesgos laborales.
- Establecer una colaboración permanente entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social; Educación y Formación Profesional; y el Ministerio de Sanidad para establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas y adaptarlas a las necesidades de cada momento. (Art. 5.2 LPRL).

Para las Administraciones Públicas la LPRL, establece un compromiso para que fomenten:

a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud.

b) La reducción de los riesgos laborales.

c) La investigación o fomento de nuevas formas de protección.

d) La promoción de estructuras eficaces de prevención.

Las Administraciones Públicas, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007[1], de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores o trabajadoras.

No obstante, la experiencia acumulada desde la puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite constatar la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación y que se manifiestan en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados, que reclaman actuaciones profundas.

El análisis de estos problemas pone de manifiesto una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa que se evidencia en un cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

Por este motivo, fruto de la preocupación compartida por todos ante la evolución de los datos de siniestralidad laboral, en Diciembre del 2002, se llegó a un acuerdo del Gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Las conclusiones de este diálogo social e institucional se concretaron en un conjunto de medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Como **objetivos** básicos de esta Ley (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), deben destacarse los cuatro siguientes:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

[1] Modifica la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, introduciendo un nuevo apartado 4 en el artículo 5.

ENTIDADES Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

La Ley determina las garantías y las responsabilidades precisas para establecer el nivel adecuado de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello se hace necesario que normativamente se regulen las materias fundamentales que garanticen la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo, tales como:

Transposición de las Directivas Comunitarias relativas a la protección y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, que ha de ser un compromiso urgente y constante para el Gobierno.

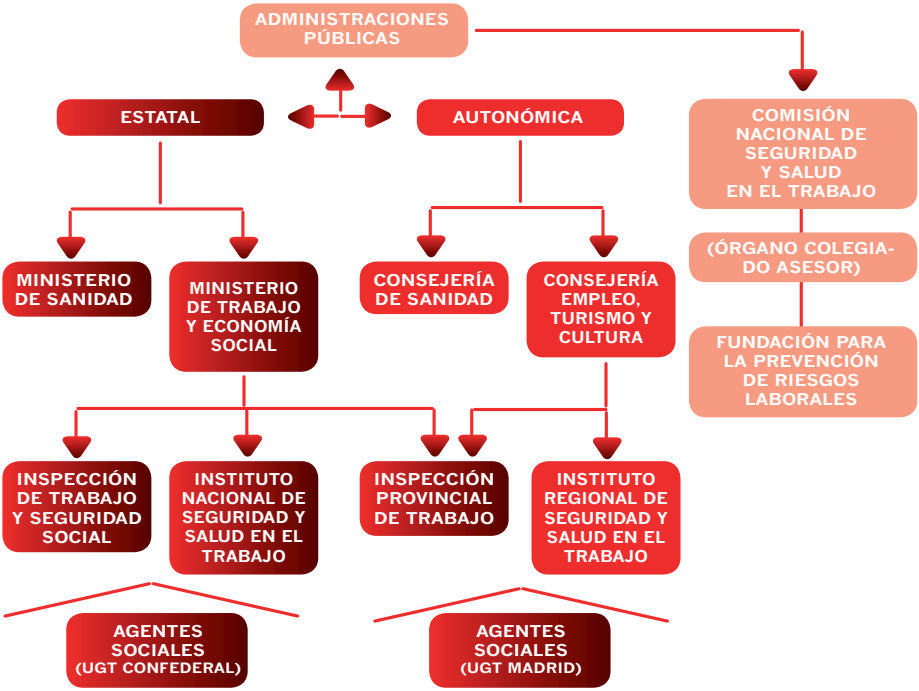
Todas las actuaciones que la LPRL concreta como competencias de las Administraciones y que son fundamentalmente:

a) La vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.

b) La sanción por los incumplimientos de la Ley.

c) Dictar normas concretas de protección. (Art. 6, LPRL)

ENTIDADES Y ORGANISMOS



ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Deben desarrollar funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, cuyas funciones principales son:

a) Asesoramiento técnico. (Elaboración de normativa. Normalización Nacional e Internacional).

b) Promoción y realización de actividades de formación, investigación, información, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Colaboración con Organismos Internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito.

d) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de las Administraciones Públicas.

e) Velar por la coordinación, apoyar el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones Públicas y especialmente fomentar y prestar apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

f) Prestar de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo constituyen el conjunto de principios legales, normas, órganos y medios personales y materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales, entre ellas la de prevención de riesgos laborales. (Art. 9, LPRL)

- **¿Qué es?**

Es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

- **¿Qué funciones tiene respecto a la prevención de riesgos laborales?**

1) De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:
   a) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores/as en las empresas.
   b) Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en esta materia. (Art. 9, LPRL)
2) De asistencia técnica.
   a) Facilitar información técnica a empresas y trabajadores/as, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
   b) Prestar asistencia técnica a entidades y organismos, cuando les sea solicitada.
   c) Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes.
3) De arbitraje, conciliación y mediación.
   a) La conciliación y mediación en los conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
   b) El arbitraje, a petición de las partes. Esta función será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona.

El artículo primero de la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, modifica la Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Artículo 9). Al efecto, se dispone, que la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencia ejecutiva en materia laboral, adoptarán en sus respectivos ámbitos, las medidas necesarias en el sentido de garantizar la colaboración pericial y el apoyo técnico necesario a la Inspección, en materia de prevención de riesgos laborales, y para ello, se habilitará a los Técnicos de las Comunidades Autónomas, Grupos A y B, para ejercer labores técnicas y funciones de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, con capacidad legal para el requerimiento y presunción de certeza en sus actuaciones; con las mismas funciones que la Inspección de Trabajo, salvo las de sanción y paralización de actividad.

- **¿Qué ámbito de actuación tiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?**

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo, y en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aún cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general en los que se preste trabajo.

• ¿Qué facultades tiene la Inspección de Trabajo?

Los inspectores e inspectoras de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para:

1. Entrar libremente y en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y permanecer en el mismo.
2. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al empresario/a, a menos que considere que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.
3. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores/as, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa.
4. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario, para:
   a) Requerir información al empresario/a o de sus representantes y encargados de los trabajadores/as.
   b) Exigir la comparecencia del empresario/a o de sus representantes y encargados, de los trabajadores/as, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.
   c) Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa.
   d) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, etc.
   e) Adoptar, en cualquier momento, las medidas cautelares que estimen oportunas en cada caso.

• ¿Qué medidas se pueden adoptar en la Actividad Inspectora?

Los Inspectores o inspectoras de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria inspectora podrán adoptar las siguientes medidas, relativas a la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as:

1. Advertir y requerir al sujeto responsable, antes del procedimiento sancionador, siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores/as.
2. Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa.
3. Requerir al empresario/a a fin de que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la Salud o a la Seguridad de los trabajadores/as.
4. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de Actas de Infracción por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas.
5. Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de concurrir riesgo grave e inminente para la Seguridad o Salud de los trabajadores/as.
6. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

• Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario/a no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. (Art. 40.1. LPRL).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones de inspección, procurará la necesaria colaboración con las organizaciones de empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras, así como con sus representantes.

Los empresarios y empresarias, los trabajadores y trabajadoras y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, están obligados cuando sean requeridos a atender debidamente a los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social, y a colaborar con ellos con ocasión de visitas y otras actuaciones inspectoras.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, considerarán confidencial el origen de cualquier queja o incumplimientos de disposiciones legales, así mismo, actuará como consecuencia de una orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita a los centros de trabajo, sin necesidad de aviso previo; mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados/as de Prevención sobre los resultados de las visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario/a mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo. (Art. 40.3. LPRL)[2].

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/as, e informadas del resultado de dichos planes (Art. 40.4. LPRL).

- **Organización del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Las normas que regulan el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son:

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social.
- Real Decreto 1125/2001, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.
- Real Decreto 464/2003, de 25 de abril, por el que se modifica el 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.
- Ley 23/2015 Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (por la que se deroga la anterior ley 42/1997, ordenadora de la ITSS).
- Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Administración General del Estado organizará el ejercicio de las actuaciones inspectoras de acuerdo a los principios, de concepción única e integral, del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

[2] A través de diversa norma desaparece el Libro de visitas de la ITSS en papel, transformando dicho libro en electrónico, dejando de ser obligatorio para las empresas el Libro de Visitas, a través de la Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en una Autoridad Central y, territorialmente, en Inspecciones Provinciales agrupadas en cada Comunidad Autónoma.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un órgano del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA

Es competente en los aspectos sanitarios relativos a la salud laboral.

Le corresponderán las siguientes funciones:

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

b. Establecimientos de pautas y protocolos de actuación.

c. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan elaborar, junto a la Administración Laboral, Mapas de Riesgos Laborales, Estudios Epidemiológicos, etc.

d. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los Servicios de Prevención autorizados.

e. Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas, relacionados con la salud de los trabajadores/as.

LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

El 9 de junio de 1995, a través del **R.D. 934/1995,** se traspasan a la Comunidad de Madrid las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. De modo que, a partir del mes de enero de 1996, la Comunidad de Madrid ejerce dentro de su ámbito territorial, las funciones y servicios que, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo venía realizando la Administración del Estado, por medio de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1. Funciones del Estado que asumió la Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid ejerce dentro de su ámbito territorial las funciones y servicios que, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, venía realizando la Administración del Estado, por medio de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, excepto los servicios y funciones siguientes que continuarán correspondiendo a la Administración del Estado:

a) La alta inspección.

b) La estadística para fines estatales.

c) Las funciones, no transferidas del INSST.

2. Funciones concurrentes y compartidas entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma.

Se desarrollan coordinadamente entre la Administración del Estado y la de la Comunidad las siguientes funciones:

a) El INSST, a través de diferentes Centros Nacionales en distintas capitales, prestará a la Comunidad de Madrid el apoyo técnico necesario para el ejercicio de las funciones de los Gabinetes Provinciales que se traspasan.

b) La Comunidad y Administración del Estado garantizarán su coordinación en todo lo referente a la información que cada una de las Administraciones elaboren.

Dentro de los términos del Real Decreto sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad de Madrid; junto con lo que establece el Estatuto de Autonomía de la Comunidad y de acuerdo con los contenidos de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Gobierno de Madrid tiene fijado como objetivo prioritario en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, elevar el nivel de protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores y trabajadoras en su medio laboral.

3. El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre la base de las premisas apuntadas, se crea el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), como organismo autónomo de carácter administrativo, y responsable de la gestión de la política de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

El IRSST fue creado mediante Ley 23/1997, de 19 de noviembre, (B.O.C.M. nº 282, de 27 de noviembre).

Su creación fue decidida por consenso en el seno del Consejo de Madrid para el Empleo, el Desarrollo y la Formación, en mayo de 1997, constituyéndose así en

el órgano tripartito de participación territorial de la Comunidad de Madrid en el que se hallan representados las Administraciones Públicas, los Empresarios y los Sindicatos más representativos, y a través del cual se promueve la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La Comunidad de Madrid desarrollará acciones preventivas que tendrán como medidas concretas de acción, las siguientes:

a) Fomento de la cultura preventiva de los riesgos derivados del trabajo.

b) Potenciar programas de investigación que favorezcan el descenso de la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, así como permitir la detección y el reconocimiento de otras nuevas enfermedades profesionales que surjan como consecuencia de los cambios en los sistemas productivos o por aplicación de las nuevas tecnologías y, en general, la gestión, el asesoramiento y el control de todas aquellas acciones técnico-preventivas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo.

Naturaleza, Finalidad y Funciones

Se crea el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo como Organismo Autónomo y de carácter administrativo, adscrito a la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

Fines y Objetivos

La finalidad del Instituto es ser el organismo gestor de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comunidad de Madrid.

Desarrollará los siguientes objetivos:

a. La información, formación e investigación en materia preventiva.

b. Programación preventiva dirigida a los diversos colectivos laborales.

c. Asesoramiento y apoyo técnico a los organismos administrativos y agentes sociales.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación es el territorio de la Comunidad de Madrid.

Las actividades de promoción se extenderán al conjunto de la población ocupada. Se prestará especial atención a las actividades de prevención dirigidas a las pequeñas y medianas empresas.

Funciones del Instituto

1 Análisis e investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con proposición de medidas correctoras para su reducción y/o eliminación.

2 Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo para su evaluación, análisis y confección de estadísticas y estudios en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Esta evaluación y análisis deberá contemplar un carácter sectorial y territorial. Con esta información y tratamiento se establecerá un sistema de vigilancia epidemiológica.

3 Contribuir a la elaboración de mapas de riesgos laborales detallando las necesidades y limitaciones que puedan existir tanto en ámbitos territoriales como en sectoriales.

4 Programar, coordinar y apoyar acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los colectivos de trabajadores y trabajadoras en situación de mayor riesgo.

5 Actuar con especial dedicación a las PYMES en programas de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

6 Programar y desarrollar controles generales y sectoriales que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prestando a éstas y a los representantes de las personas trabajadoras el asesoramiento y asistencia técnica necesarios.

7 Garantizar la coordinación en entre los distintos organismos competentes en las diferentes Administraciones Públicas.

8 Apoyar y promover actividades desarrolladas por el empresariado, trabajadores y trabajadoras y sus respectivas organizaciones representativas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y promoción de estructuras eficaces de prevención. A tal fin el Instituto suscribirá convenios de colaboración con entidades públicas y agentes sociales y concederá becas y ayudas para la realización o participación en actividades formativas y divulgativas sobre prevención de riesgos laborales.

9 Tramitar la acreditación como servicio de prevención a las entidades especializadas, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos regla-

mentarios, desarrollando una línea de trabajo de tutela, control y seguimiento de sus actuaciones.

10 Colaborar con las autoridades sanitarias en la evaluación y control de las actuaciones que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, en los términos establecidos en el vigente Reglamento.

11 Estudiar, informar y proponer normativas a las reformas de las mismas que tengan relación con la prevención de riesgos dentro del ámbito autonómico.

12 Prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la Inspección de Trabajo y Autoridades Judiciales.

13 Divulgar la información sobre riesgos laborales y su prevención.

14 Cuantas otras sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en cuanto a promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

15 Fichero Manual de datos, que contenga los datos de carácter personal de aquellas personas que en la Comunidad de Madrid han obtenido la certificación necesaria para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

16 El ejercicio de las funciones correspondientes a la calificación, descalificación, autorización y certificación de entidades formativas, servicios de prevención ajenos y auditorías en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con la normativa vigente.

En relación con los registros administrativos:

- Registro de profesionales que ostenten certificación en la Comunidad de Madrid.
- Registro de técnicos competentes para desarrollar funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de construcción de la Comunidad de Madrid.
- Registro de avisos previos en obras de construcción.
- Registro de coordinadores de obra.
- Registro de Planes de Autoprotección.
- Registro de empresas que han notificado a la autoridad laboral la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Todas las competencias relativas al Sistema de Notificación de Accidentes de Trabajo (Delt@) y al Sistema de Notificación de Enfermedades Profesionales

(CEPROSS) y la Comunicación de Patologías No Traumáticas Causadas por el Trabajo (aplicación PANOTRATSS).

Atribuciones del Gerente:

- Elaborar y proponer al Consejo de Administración la aprobación del programa de actuación anual y el anteproyecto de Presupuesto del Instituto.
- Elaborar la memoria de las actividades desarrolladas y facilitar al Consejo de Administración la información que requiera sobre el desarrollo de las mismas.
- Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo de Administración del Instituto.
- Formular propuestas de resolución, así como la actuación al Consejo de Administración en asuntos cuya aprobación le competa.
- Dirigir los servicios técnicos del Instituto.
- Asistir a las sesiones del Consejo, con voz pero sin voto.
- Aquellas que puedan ser delegadas por el Consejo de Administración.
- Proponer los gastos y pagos del Organismo.

Además de los técnicos del IRSST, que continuarán con las funciones establecidas en el apartado anterior, se añaden al cuerpo de funcionarios de este organismo la figura del **técnico habilitado** cuyas funciones vendrán desarrolladas a continuación.

Fruto de la Ley 54/2003, que modifica la LPRL, aparece como apoyo a la Inspección de Trabajo la figura del técnico habilitado en materia de prevención, de las comunidades autónomas, en el caso de la Comunidad de Madrid los técnicos habilitados pertenecerán al IRSST, de acuerdo al desarrollo realizado por el RD 689/2005 donde se regulan sus cometidos especiales, y de acuerdo a la Orden 601/2006 de la Consejería de Empleo y Mujer la cual establece el procedimiento por el que se habilitará a los técnicos de manera oficial.

Requisitos para ser habilitado como técnico:

1. Contar con la habilitación correspondiente de acuerdo a la orden 601/2006 de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
2. Pertenecer a cuerpos de los grupos A o B.
3. Contar con la titulación universitaria y la formación mínima prevista en el artículo 37.2 y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para poder ejercer las funciones de nivel superior en las especialidades y disciplinas preventivas en que estén acreditados a que se refiere dicho Reglamento, o haber sido convalidados para el ejercicio de tales funciones de nivel superior, conforme a la disposición adicional quinta del mismo Reglamento.

Las competencias y facultades que poseerán estos técnicos habilitados serán las siguientes:

Funciones

1. Las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo estarán referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud:

   - Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o sustancias 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 riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores/as.
   - Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.
   - La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud.
   - La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.

2. Dichos técnicos habilitados, en el ejercicio de tales funciones comprobatorias, actuarán bajo el principio de trabajo programado, establecido en el artículo 2.f de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y conforme a los planes y programas comunes establecidos por la correspondiente comisión territorial de inspección o del grupo de trabajo específico que ésta establezca al efecto.

Facultades

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud, y en su condición de colaboradores con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, están facultados para:

- Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas y centros de trabajo sujetos a dichas actuaciones, en los cuales podrán permanecer, sin perjuicio de la inviolabilidad del domicilio.
- Hacerse acompañar durante las visitas por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estime necesarios para el mejor desarrollo de su actuación.
- Proceder a practicar cualquier comprobación o realización de examen, medición o prueba que considere necesarios a tales fines.
- Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.
- Obtener información del empresario/a o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.
- Exigir la comparecencia del empresario/a, de sus representantes y encargados, de los trabajadores/as o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina sede del organismo público al que el técnico acreditado esté adscrito, así como exigir, en su caso, la identificación y acreditación de la representación con la que actúan.
- Examinar en el centro de trabajo, o en la oficina pública correspondiente, la documentación, memorias e informes técnicos relacionados con las condiciones materiales y de seguridad, así como sobre la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y demás cuestiones relativas a la gestión de la prevención, en tanto en cuanto se relacionan con las condiciones materiales y técnicas sujetas a comprobación.
- Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados en establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes y levantar croquis y planos siempre que se notifique al empresario/a o su representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

Deberes de los técnicos habilitados

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior:
   - Requerirán al empresario/a la adopción de medidas para la subsanación de las deficiencias observadas con los mismos requisitos que establece el artículo 43 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
   - En el caso de que en el curso de la visita se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, deberá practicar el requerimiento pertinente para su cumplimiento inmediato por el empresario/a y, en el caso de que no se adopten o puedan adoptarse puntualmente por el empresario/a las medidas para su pronta subsanación a lo largo de la visita, deberá ponerse tal circunstancia urgentemente en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que por ésta se adopten las medidas de paralización o cautelares correspondientes. En estos casos el inspector a quien se asigne el servicio correspondiente podrá recabar del técnico habilitado actuante el asesoramiento técnico y la colaboración pericial antes referida, el cual deberá acompañar al inspector actuante en las visitas o comprobaciones posteriores que se realicen, cuando así se requiera.

2. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, deberán:
   - Observar la máxima corrección en sus actuaciones y procurar perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de las empresas sometidas a comprobación.
   - Comunicar su presencia al empresario/a, a su representante, a los trabajadores/as designados o técnicos del servicio de prevención de la empresa y a los delegados/as de prevención en los términos previstos en el artículo 40.2 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, para que puedan acompañarle en sus visitas y formular las observaciones que consideren necesarias.
   - Informar a los delegados/as de prevención y al empresario/a sobre los resultados de sus visitas, en los términos previstos en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

La participación de empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras es uno de los principios básicos de la política de prevención de riesgos laborales.

- **La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Es un órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional de los Agentes Sociales, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Funciona a través de varios grupos de trabajo, que mantienen su carácter tripartito, para analizar problemas concretos y proponer soluciones al plenario.

La Comisión está compuesta por un o una representante de cada una de las 17 Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Debe formular propuestas sobre:

a) Criterios y programas generales de actuación.

b) Proyectos de divulgación de carácter general.

c) Coordinación de actuaciones desarrolladas por las Administraciones Públicas.

d) Coordinación entre las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

- **Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.**

Creada por indicación de la Disposición Adicional 5ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Está compuesto por la Administración General del Estado, por representantes de las Comunidades Autónomas, por empresarios/as y representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

Su finalidad es la de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los trabajadores/as, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de formación, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fun-

dación para la Prevención de Riesgos Laborales, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social fija anualmente la cuantía de las aportaciones patrimoniales a ésta con cargo al 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, teniendo en cuenta el exceso generado en el último ejercicio, y sin que dicha aportación pueda rebasar el límite de veinticinco millones de euros.

- **Consejo de Administración**

A la cabeza del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) se sitúa el Consejo de Administración de carácter tripartito en el que se hallan representadas Administraciones Públicas, Empresas y Sindicatos más representativos, quienes deciden las actuaciones a desarrollar, siempre en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre) y sus normas de desarrollo. Junto al Consejo, son órganos de dirección y ejecución del IRSST un Presidente o Presidenta, un Vicepresidente o Vicepresidenta, un Consejero Delegado/a y un o una Gerente.

- **Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas:**

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

Pueden pedir información sobre cualquier actividad de la Mutua, enjuiciarla, y proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.

3 DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este derecho de las personas trabajadoras conlleva el correlativo deber de los empresarios y empresarias de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad. (Art. 19.1. E.T y art 14.1. LPRL).

Las Administraciones Públicas, como patronales de los empleados y empleadas públicas, tienen el mismo deber respecto del personal a su servicio (Exposición de motivos LPRL, apartado 3, art. 3, art. 7, art. 12, art. 34 apartado 3, art. 35 apartado 4, art. 37 apartado 4, Disposición Transitoria Primera, LPRL).

DEBERES DEL EMPRESARIO

- Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias al efecto (Art. 14.2. LPRL).

- Integrar la Actividad Preventiva dentro de la Empresa, mediante la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que contemple: la evaluación de riesgos y planificación preventiva, la información, consulta, participación y formación de los trabajadores y trabajadoras, la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización preventiva y los medios necesarios. (Art. 14.2. LPRL, modificado por Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

- Para la gestión y aplicación de dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se llevará a cabo una evaluación inicial de los riesgos y su revisión cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún daño para la salud, así como la planificación de la actividad preventiva necesaria para la eliminación, reducción y control de dichos riesgos (Art. 16.1. y 16.2. modificado por Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

- Llevar a cabo una acción de seguimiento permanente de la actividad preventi-

va, con el fin de perfeccionar de manera continua la identificación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, y adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que pueda experimentar la realización de la actividad.

- Actuar sobre todos aquellos factores de riesgo que puedan tener consecuencias negativas sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, contemplando las condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, la carga de trabajo, y todos los aspectos derivados de la organización del trabajo.

- Las medidas que ha de adoptar la empresa tendrán unos principios eminentemente preventivos (Art. 15 LPRL "Principios de la acción preventiva") que consisten en:

  > Evitar los riesgos.

  > Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

  > Combatir los riesgos en su origen.

  > Adaptar el trabajo a la persona, para la concepción de los puestos de trabajo; para la elección de equipos; para la puesta en marcha de métodos de trabajo y de producción, etc.

  > Tener en cuenta la evolución técnica.

  > Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

  > Informar, consultar, dar participación y formación a los trabajadores/as.

  > Planificar la prevención integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales en el trabajo.

  > Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

  > Dar las instrucciones debidas a las personas trabajadoras.

Estos principios superan el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales, e inspiran la aplicación de una política preventiva nueva en el seno de la empresa.

OBLIGACIÓN DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Cuando en un mismo centro de trabajo se desarrollen actividades con trabajadores/as de dos o más empresas, todos ellos deberán cooperar en la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. El R.D. 171/2004 de desarrollo del Art. 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales establece el marco de actuación de prevención en las empresas o centros de trabajo en que concurren actividades de varias empresas.

Objetivos de la coordinación

- Aplicación de los principios de acción preventiva.
- Aplicación correcta de los métodos de trabajo de las diversas empresas.
- Control de las actividades donde concurren varias empresas, en especial los riesgos que pueden ser calificados como graves o muy graves.
- Adecuación de los riesgos existentes que puedan afectar a trabajadores y trabajadoras de las empresas concurrentes.

Responsabilidades de la empresa

- La empresa principal deberá informar a los otros empresarios y empresarias de los riesgos existentes que les puedan afectar.
- La información deberá ser suficiente y realizarse antes de que comiencen las actividades o cuando se produzcan cambios
- Esta información se facilitará por escrito.
- Deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de contratistas y subcontratistas.
- Exigir a contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que han realizado la evaluación y planificación antes de iniciar su actividad.
- Comprobar que las empresas concurrentes han establecido coordinación entre ellas.

Medios de coordinación

- Los que se establezcan por medio de la negociación colectiva y los establecidos en la LPRL.
- Intercambios de información y comunicación entre empresas concurrentes.
- Reuniones entre empresas concurrentes.

- Reuniones de los CSS de empresas concurrentes, o en su defecto, de las empresas con los delegados y delegadas de prevención.
- Impartir instrucciones.
- Establecimiento de medidas que afecten a trabajadores y trabajadoras de empresas concurrentes.
- Presencia de recursos preventivos de empresas concurrentes.
- Designación de personas para encargarse de la coordinación.

¿Quién puede ser designado o designada para encargarse de la coordinación?

- Trabajadores o trabajadoras de la empresa designadas por esta.
- Miembro/s del servicio de prevención propio.
- Miembro/s del servicio de prevención ajeno.
- Uno o varios trabajadores y trabajadoras sin ser del servicio de prevención ni designados, con conocimientos y cualificación necesaria.
- Cualquier otro trabajador o trabajadora que por su posición jerárquica en la empresa o por funciones técnicas esté capacitado o capacitada para coordinar actividades empresariales.
- Una o varias personas dedicadas exclusivamente a coordinar actividades con conocimientos y cualificación necesaria.
- Cuando haya obligación de presencia de recursos preventivos estos mismos pueden ser designados para realizar la tarea de coordinación.

PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

La Ley 54/2003 crea una nueva figura con el objeto de evitar los accidentes de trabajo, que se concreta en la presencia efectiva de recursos preventivos (Art. 32 bis LPRL) en actividades en las que pueda existir cierta peligrosidad dentro de una empresa, centro de trabajo u obra o cuando así lo requiera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social porque las circunstancias del caso así lo exigieran.

Este enfoque se confirma y potencia con la aprobación del R.D. 604/2006 que modifica el Real Decreto de los Servicios de Prevención dedicando el artículo 22 bis al tema del recurso preventivo, ampliando y concretando las funciones de esta figura.

¿Qué se considera recurso preventivo?

a. Trabajador/es designado/s por la empresa.
b. Miembro/s del servicio de prevención propio.
c. Miembro/s del servicio de prevención ajeno.

O una combinación de estas 3 posibilidades anteriores con la obligación de establecer una coordinación entre ellos.

Necesidad de recurso preventivo

Las causas por las que se requiere la presencia del recurso preventivo son las siguientes:

- Cuando los riesgos puedan agravarse por concurrencia de operaciones diversas, se desarrollen estas de manera sucesiva o simultáneamente.
- Cuando se realicen actividades o procesos peligrosos.
- Cuando lo requiera la Inspección de Trabajo.

Funciones del recurso preventivo

- Vigilar la presencia, suficiencia y adecuación de las medidas preventivas previstas en el plan de prevención.
- Vigilar el cumplimiento eficiente de las actividades previstas.
- Hacer las indicaciones necesarias para corregir las deficiencias observadas.
- Poner en conocimiento del empresario/a las circunstancias que necesiten ser corregidas.

IMPORTANTE

- En caso de actividades peligrosas concurrentes, la evaluación de riesgos identificará aquellos riesgos que se puedan ven agravados por dicha concurrencia.
- La evaluación de riesgos identificará los trabajos o tareas integrantes ligados a actividades especiales que consistan en:
  - ❄Trabajos con riesgos de caída en altura.
  - ❄Con riesgo de sepultamiento.
  - ❄Actividades con máquinas sin certificado CE.
  - ❄Trabajos en espacios confinados.
  - ❄Trabajos con riesgo de ahogamiento.
- La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará reflejada en la planificación de la actividad preventiva.

RECUERDA:

√ Según establece el RD 604/2006, la empresa deberá reflejar en la planificación preventiva la designación de los recursos preventivos. El delegado o delegada de prevención solicitará a la empresa la modificación del Plan de prevención para cumplir con lo dispuesto en esta normativa.

√ En el caso de que la presencia de recursos preventivos sea requerida por la autoridad laboral, el empresario y/o empresaria deberá revisar de forma inmediata: 1) la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no refleje las situaciones de riesgo detectadas y 2) la planificación cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS POR LA EMPRESA

En todo caso, el **empresario o empresaria tiene la obligación de consultar a los trabajadores y trabajadoras, o sus representantes,** con la debida antelación, sobre las **decisiones relativas a la adopción del recurso preventivo** que se considere más oportuno, tal y como se recoge en los artículos 36.c) y 33.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La respuesta de los Delegados y Delegadas de Prevención a la preceptiva consulta a que está obligada la empresa se le hará llegar a esta en un plazo de 15 días **por escrito y con acuse de recibo.**

Estos recursos preventivos estarán dotados de los medios, necesarios para realizar

su labor de la manera más correcta posible, debiendo mantenerse en el centro de trabajo mientras se mantenga la situación que determine su presencia.

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras los datos necesarios para permitir la identificación del recurso preventivo dentro de la empresa.

La ubicación de los recursos preventivos deberá permitir el cumplimiento de sus funciones propias desde un emplazamiento seguro que no genere nuevos riesgos.

VIGILAR

La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá ser utilizada por el empresario/a en casos distintos a los previstos siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

Independientemente de la obligatoriedad que impone esta modificación legislativa, el empresario podrá nombrar, **previa consulta a los trabajadores y trabajadoras o sus representantes,** a trabajadores y trabajadoras que no pertenezcan a ninguno de los recursos preventivos anteriormente nombrados, siempre y cuando posean los conocimientos, cualificación y experiencia necesarios sobre la tarea que se está desarrollando. Estos y estas trabajadoras deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa. La respuesta de los Delegados y Delegadas de Prevención a la preceptiva consulta a que está obligada la empresa se le hará llegar a éste en un plazo de **15 días por escrito y con acuse de recibo.**

Así mismo la presencia de recursos preventivos también será de **aplicación en obras de construcción,** según la nueva disposición adicional decimocuarta de la LPRL. La presencia de los recursos preventivos se aplicará a cada uno de los y las contratistas durante la obra cuando suponga la ejecución de trabajos con riesgos especiales, tal y como se recogen en el listado del anexo II del Real Decreto 1627/1997 de Obras de Construcción. El objeto será el de vigilar el cumplimiento y la eficacia de las medidas contempladas en el Plan de Seguridad, todo ello sin perjuicio de las obligaciones que tiene el coordinador o coordinadora en materia de seguridad y salud durante la obra

El Real Decreto 604/2006 incorpora para las obras de construcción las mismas obligaciones con respecto al recurso preventivo que a las demás actividades:

√ El Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

√ Cuando como resultado de la vigilancia del recurso preventivo, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, los recursos preventivos deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e

inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y comunicar tales circunstancias a la empresa, con el fin de que éste adopte las medidas para corregir las deficiencias.

√ Cuando se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento de la empresa, que procederá de manera inmediata a la corrección de las deficiencias y a la modificación del Plan de Seguridad y Salud.

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El empresario o empresaria tiene la obligación de facilitar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras información sobre la coordinación de actividades empresariales, según lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995. Se adjunta un modelo de solicitud de información sobre la coordinación de actividades empresariales.

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS EN EL CASO DE EMPRESAS CONCURRENTES

De Don/Doña..... Delegado/a de Prevención, a Don/Doña..... (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En Madrid a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32 bis de la Ley 54/2004, de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Según el artículo 12 punto 3 del RD 171/2004, de 30 de enero, cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de **recursos preventivos** en el centro de trabajo o la designación de una o varias personas encargados de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores y trabajadoras los datos necesarios para permitirles su identificación.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí. Fecha

La Empresa Delegadoo delegada de Prevención

Firmado Firmado

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL CENTRO DE TRABAJO

De Don/Doña..... Delegado/a de Prevención, a Don/Doña..... (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En.....a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente información en materia preventiva, de acuerdo con lo establecido en 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.

- Riesgos específicos de cada una de las actividades que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras de otras empresas concurrentes y especialmente de aquellos que puedan verse agravados o modificados por las actividades que realizan otras empresas en el centro de trabajo.
- Accidentes de Trabajo derivados de las actividades que se puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras de las otras empresas.
- Comunicación de las situaciones de emergencia.

La información referente a los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, que reciben los diferentes empresarios y empresarias del centro de trabajo, deberá ser trasladada a sus trabajadores y trabajadoras, junto con la información sobre los riesgos derivados de su propia actividad según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí. Fecha

La Empresa Delegado o delegada de Prevención

Firmado Firmado

OBLIGACIÓN DE ACTUACIONES PREVENTIVAS PARA EMPRESAS CON PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A LOS RIESGOS LABORALES

- LOS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS. POR SUS PROPIAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES BIOLÓGICAS O SENSORIALES (ART. 25 LPRL).
- LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA (ART. 26 LPRL).
- LOS MENORES Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SUJETOS A RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL. (ART. 27 y ART. 28 LPRL).

El empresario/a garantizará de forma específica la protección de estos/as **TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES,** no ubicándoles en puestos de trabajo que puedan ponerles en situación de peligro a ellos mismos, a otros trabajadores o trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa. Cualquier decisión que se tome en este sentido, habrá de contrastarse con la opinión de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

A estos colectivos se les deberá adaptar el puesto de trabajo, o bien, se les cambiará de puesto de trabajo o función en la empresa en caso de presentarse situación de peligro.

Es obligatorio que la evaluación de riesgos determine la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las **TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE PARTO RECIENTE.** (Art. 26 LPRL).

Si de la evaluación se desprendiera posibilidades de riesgos para la seguridad o salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa deberá adoptar las siguientes medidas:

- Adaptar las condiciones de trabajo a la trabajadora afectada.
- Adaptar los aspectos organizativos principalmente relacionados al trabajo a turnos y nocturno.
- Se cambiará a la trabajadora, de puesto o de función de manera transitoria, cuando a pesar de las medidas preventivas que se adopten persista la misma situación de riesgo.
- En cualquier caso, las trabajadoras conservarán en todo momento el conjunto de retribuciones al que tenía derecho en su puesto original.
- Si no fuera técnica y objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados se procedería a la declaración de **suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante**

el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, contemplado en el Art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores y Art. 26 apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiéndose solicitar la prestación económica a la Dirección Provincial competente de la Entidad gestora de la provincia en que la trabajadora tenga su domicilio, o ante la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social que corresponda.

- La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de **contingencias profesionales.**
- Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Las ausencias por estos motivos serán remuneradas.

La inexperiencia profesional y la falta de formación específica en materia de prevención de riesgos, hace que **LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS JÓVENES** formen un colectivo especialmente castigado por la siniestralidad laboral.

El enorme número de contratos en precario que aún existen entre los trabajadores y trabajadoras jóvenes, es otra de las causas de la siniestralidad en este colectivo.

Ante la incorporación de los menores de 18 años o ante cualquier modificación de las condiciones del puesto de trabajo que ya estuviese ocupado, el empresario o empresaria están obligados a llevar a cabo, previamente, una evaluación de los riesgos que determine las acciones a adoptar, en su caso, para garantizar su seguridad y salud (Art. 14, 16 y 27 LPRL, y art. 6 del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención).

Los trabajadores y trabajadoras que tengan una **RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL,** deben gozar del mismo nivel de protección, en materia de salud y seguridad que el resto de la plantilla de la empresa. (Art. 28 LPRL).

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL
Informar al trabajador o trabajadora, antes del inicio de la actividad, de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que va a ocupar.
Informar del nivel de cualificación necesario para cubrir el puesto.
Realizar los controles médicos especiales y las medidas preventivas adoptadas frente a los riesgos.
Formar al trabajador trabajadora, especialmente sobre los riesgos de los puestos de trabajo que tengan que cubrir.
LPRL, Art. 28, Art. 18, Art. 19

Cuando la relación de trabajo sea a través de una **EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL,** tanto la ETT como la empresa usuaria tienen responsabilidades en cuanto a la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as:

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA USUARIA
Solicitar y recibir de la empresa usuaria, previamente, información sobre las características y las cualificaciones requeridas para el puesto de trabajo	De las condiciones de trabajo en lo referente a seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Informar a los trabajadores y trabajadoras de los riesgos a los que va a estar expuesto y de los controles, medidas de protección y prevención.
Formación y vigilancia de la salud de sus trabajadores y trabajadoras	De enviar a la ETT, previa contratación, información sobre las características y las cualificaciones requeridas para el puesto de trabajo.
Informar al trabajador/a sobre las características y cualificaciones requeridas para el puesto.	De informar a la representación legal de la plantilla sobre la adscripción de los nuevos trabajadores y trabajadoras a puestos a disposición por la ETT.

Para mejorar la coordinación entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, y siguiendo las modificaciones incluidas por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ha pasado a regular como infracción grave para la empresa usuaria, el permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar (Art. 19.2.f LISOS).

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras al margen del tipo de contrato que tengan, del tipo de empresa en que trabajan, cuentan con los siguientes derechos:

- Derecho de información.
- Derecho de consulta y participación.
- Derecho de formación en materia preventiva.
- Medidas de emergencia: Derecho a la paralización de la actividad.
- Derecho a la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley.
- Derecho a la documentación.

DERECHO A LA INFORMACIÓN (Art. 18 LPRL)

La información a los trabajadores y trabajadoras es esencial para garantizar un adecuado grado de protección de su salud y seguridad.

El empresario/a está obligado a adoptar medidas para que los trabajadores y trabajadoras reciban la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad, y las medidas de prevención y protección llevadas a cabo.

DERECHO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

La empresa deberá garantizar la participación y consulta de los trabajadores y trabajadoras sobre cualquier cuestión que afecte a la seguridad y salud en el trabajo. (Art. 18 y 33 LPRL).

CONSULTA: considerada en la LPRL como obligación empresarial preceptiva pero no vinculante a la hora de tomar las decisiones. Es preciso que sea contemplada como la vía para consensuar todas las acciones preventivas y garantizar la eficacia de las mismas.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la consulta deberá llevarse a cabo a través de dichos representantes, es decir, a través de los Delegados y Delegadas de Prevención.

En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores y trabajadoras, la consulta se efectuará a través de asambleas, siendo aplicable el derecho a reunión de los trabajadores y trabajadoras contenido en los arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

La consulta del empresario debe realizarse con la suficiente antelación para que los trabajadores y trabajadoras puedan disponer del tiempo suficiente para efectuar las propuestas oportunas.

LA PARTICIPACIÓN de las personas trabajadoras debe entenderse como indispensable en materia de seguridad y salud, buscando objetivos coincidentes y compatibles, y favoreciendo la posibilidad de discrepar con las medidas adoptadas, cuando se pongan en peligro los intereses preventivos de los trabajadores y trabajadoras. Toda gestión preventiva debe inspirarse en modelos participativos.

La participación debe canalizarse a través de la representación de las personas trabajadoras (delegados y delegadas de personal y Comités de Empresa); y de la representación especializada regulada en la Ley (Delegados y delegadas de prevención y Comité de Seguridad y Salud - Arts. 34, 35 y 36, 38, 39 LPRL).

La Ley configura un sistema de gestión democrático y participativo, en el que, a nivel de empresa, tanto el empresario o empresaria y sus órganos de asesoramiento, como los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, los Delegados y Delegadas de Prevención, han de colaborar en la configuración, adaptación y mantenimiento del sistema preventivo. Por lo tanto, para conseguir una efectiva y completa Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa (Art. 16.1 LPRL, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales), se deberán tener en cuenta las competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	
Delegados/as de prevención **Comité de Seguridad y Salud**	**Ley de Prevención de Riesgos Laborales**
Delegados/as de personal **Comité de Empresa**	**Estatuto de los Trabajadores** Información, consulta, negociación, vigilancia y control
Delegados/as Sindicales	**Ley Orgánica de Libertad Sindical** Información y negociación
Representantes de Personal Funcionario o Estatuario	**Ley Órganos Representación** **Personal al Servicio de Administraciones Públicas**

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La empresa, tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, tiene la obligación de garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en cualquier momento de la relación del trabajo.

Esta formación debe adaptarse a los riesgos existentes en la empresa y la aparición de otros nuevos.

La formación deberá ser impartida durante la jornada de trabajo, o si fuese en otra hora, se deberá descontar del tiempo invertido en la misma.

Para el diseño de los programas formativos es fundamental la participación y consulta de los trabajadores y trabajadoras. La formación deberá ser:

- Teórica y práctica.
- En el momento de la contratación del personal.
- Cuando haya cambios de funciones.
- Cuando se incorporen nuevas tecnologías.
- Cuando se realicen cambios de equipos de trabajo.
- Específica a la actividad laboral o puesto de trabajo.

MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario/a está obligado a adoptar todas las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, en la lucha contra incendios y en la evacuación de los trabajadores y trabajadoras. (Art. 20 LPRL).

Se realizará un análisis previo de posibles situaciones de emergencia según:

- El tamaño de la empresa.
- La actividad de la empresa.
- La presencia de otras personas ajenas a la empresa.

DERECHO A LA PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR RIESGO GRAVE E INMINENTE (ART. 21 LPRL)

Ante una situación en la que los trabajadores y/o trabajadoras pudieran estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa está obligada a:

- Informar lo antes posible de la existencia de dicho riesgo.
- Informar de las medidas a adoptar en materia de prevención.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones para que los trabajadores y trabajadoras puedan interrumpir su actividad.
- En caso de que la empresa no adopte estas medidas, que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, sus representantes pueden acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad. (Art. 21 LPRL)
- El acuerdo de paralización podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados y Delegadas de Prevención cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida a la representación del personal.
- El trabajador o trabajadora tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que la actividad laboral entraña un riesgo grave e inminente para su salud o su seguridad. (Art. 21, apartado 2 LPRL).
- La empresa está obligada a no reanudar la actividad mientras persista el peligro. El trabajador o trabajadora que haya interrumpido su actividad y abandonado su lugar de trabajo, por riesgo grave e inminente, no sufrirá perjuicio alguno.

El acuerdo de paralización llevado a cabo por los trabajadores y trabajadoras o sus representantes, deberá ser comunicado de forma inmediata a la empresa y a la Autoridad Laboral. En el plazo de 24 horas, la Autoridad Laboral deberá anular o ratificar la paralización acordada.

DERECHO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD (ART. 22 LPRL)

El empresario o empresaria tiene la obligación de garantizar a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica del estado de su salud con relación a los riesgos específicos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador o trabajadora, con las excepciones recogidas en la normativa vigente[3].

Toda medida de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se hará siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona.

Toda información relacionada con su estado de salud será confidencial y por ello, los resultados de la vigilancia de la salud no podrán utilizarse con fines discriminatorios:

Solo podrá tener acceso a la información médica:

- El propio trabajador o trabajadora.
- El personal médico.
- Las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- En ningún caso, esa información podrá ser facilitada a la empresa o a otras personas, sin el consentimiento expreso del trabajador o la trabajadora.
- El empresario o empresaria y las personas u organismos con responsabilidades preventivas podrán ser informados de las conclusiones que se deriven, pero siempre en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de un puesto de trabajo. Igual información podrán recibir la representación legal específica de las personas trabajadoras, en virtud de su derechos y facultades recogidos en la LPRL.
- Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a que se prolongue la vigilancia de su salud más allá de la finalización de su relación laboral. (RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, Art. 37 apartado e).

[3] Que sea necesario para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, que el estado de salud del trabajador constituya un peligro para él mismo, para el resto de los trabajadores u otras personas, o bien, que así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (Art. 22 LPRL). Será obligatorio también cuando el trabajador vaya a cubrir un puesto de trabajo con riego de contraer una enfermedad profesional (Art. 243 LGSS).

DERECHO A LA DOCUMENTACIÓN

El empresario/a está obligado a elaborar y conservar la documentación relativa al desarrollo de todas las actuaciones preventivas en el ámbito de la empresa.

La documentación deberá estar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria. (Art. 23.1. y 23.4. LPRL)

Los representantes de los trabajadores/as en materia preventiva, tienen el derecho de acceso a esta documentación para desarrollar correctamente sus funciones, excepto en algunos supuestos de confidencialidad.

La documentación deberá contener principalmente:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 23.1. LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- La evaluación de 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 las personas trabajadoras (Art. 23.1. LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- La 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 (Art. 23.1. LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- Las prácticas de controles de estado de salud realizados a los trabajadores y trabajadoras y sus conclusiones (Art. 23.1. LPRL)
- Informe de Siniestralidad laboral, con la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador o trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (Art. 23.1. LPRL).
- Los informes sobre el cese de actividades (Art. 23.2. LPRL)
- Las notificaciones escritas sobre los daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio (Art. 23.2. LPRL).

Sobre el acceso de los delegados y delegadas de prevención a la documentación en materia preventiva y ante el vacío normativo que existía por las diferentes actitudes tomadas por las empresas, en relación a la entrega efectiva de **"copia"** de la documentación preventiva a la representación legal de las personas trabajadoras la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo, en su **Criterio Técnico 43/2005,** interpreta el artículo 36.2. b) de la LPRL en el sentido de que es

exigible la entrega de copia de la mencionada información y documentación con las siguientes excepciones:

- Datos Médicos
- Secreto comercial e industrial
- Seguridad de personas e instalaciones
- Seguridad patrimonial

En todo caso las excepciones deberán ser motivadas, comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, 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 y trabajadoras.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (ART. 29 LPRL)

Las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras tienen como principal objetivo garantizar su propia salud y la de aquellos que puedan verse afectados por su actividad.

Las personas trabajadoras, tras la formación y las instrucciones necesarias recibidas de la empresa, deberán:

- Velar por su propia seguridad y salud y por la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente cualquier elemento o medio con el que desarrolle su actividad.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores y trabajadoras designadas en las actividades preventivas de cualquier situación que entrañe riesgo para su salud.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario o la empresaria para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

"El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos" tendrá la consideración de incumplimiento laboral" del artículo 58.1. del Estatuto de los Trabajadores (Artículo 29 apartado 3 LPRL).

4 ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se presta, como en las líneas jerárquicas de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. (Exposición de motivos, LPRL, apartado 4 y art. 15, apartado g)

Esto implica a todos y obliga a incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad de la empresa que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

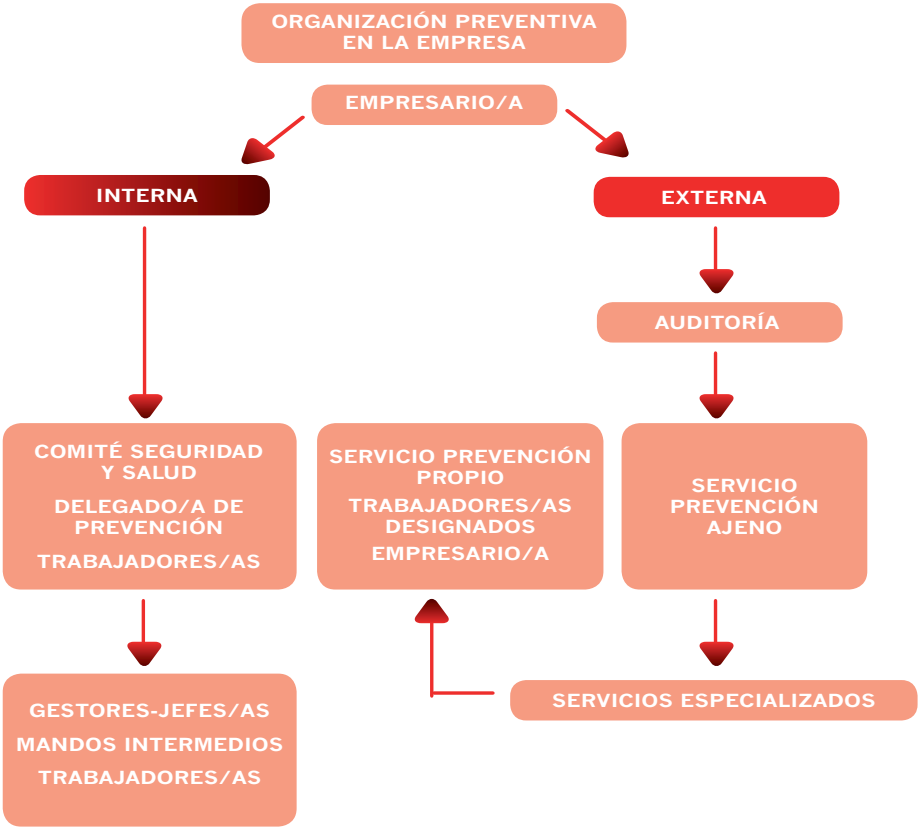
La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. (Art. 16 LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone, por tanto, la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción (Art. 16 LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales son:

- La **evaluación inicial de los riesgos,** así como sus posteriores revisiones, cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún daño para la salud de los trabajadores o las trabajadoras.
- La **planificación de la actividad preventiva** necesaria para la eliminación, reducción y control de dichos riesgos (Arts. 16.1. y 16.2. LPRL).

La puesta en práctica de la acción preventiva necesita conocer las condiciones de cada puesto de trabajo.



EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

El Delegado y la Delegada de Prevención es el representante legal de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados y Delegadas de prevención serán elegidos por y entre:

- Los Delegados y Delegadas de Personal.
- Los miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal que legalmente sean elegidos.

El número de Delegados y Delegadas de Prevención que habrá en cada empresa será:

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

Tabla 1. Delegados y Delegadas de Prevención en función del número de personas en plantilla, según establece el Art. 35.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4 El Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal
5 El Delegado/a de Prevención será elegido entre los Delegados/as de Personal

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

TIPO DE CONTRATO	CADA TRABAJADOR/A 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[6]

Tabla 2. Número de trabajadores y trabajadoras en función del tipo de contrato, según establece el Art. 35.3 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Competencias del delegado y delegada de prevención

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a la ejecución, sobre cualquier acción que pueda influir en la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Ley.

Así mismo y de acuerdo a lo establecido en el art. 15 del RD 171/2004 de desarrollo del Art. 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales, se establecen los siguientes derechos a la representación legal de las personas trabajadoras:

- Ser informados acerca de la contratación de obras o servicios en la empresa o centro de trabajo.
- Ser consultados acerca de toda información que repercuta en los trabajadores y trabajadoras a los que representan en el centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades empresariales.

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

Facultades del delegado o delegada de prevención

- Acompañar a los técnicos de los servicios de prevención en las evaluaciones y a los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo formular observaciones.
- Disponer de acceso a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir información del empresario o empresaria, 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 y trabajadoras.
- 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 laboral con las personas trabajadoras.
- Recabar del empresario o empresaria la adopción de medidas de carácter preventivo y de mejora de los niveles de protección de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo efectuar propuestas a través de la empresa o del Comité de Seguridad y Salud (si existiera).
- Proponer al órgano de representación legal de los trabajadores y trabajadoras (Delegado o delegada de personal y Comité de Empresa) la paralización de la actividad.

La normativa establece otras facultades específicas con relación a la coordinación de actividades empresariales según el artículo 15 apartado 3 del **Real Decreto 171/2004,** de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Las facultades específicas relacionadas con la coordinación de actividades empresariales son las siguientes:

- Acompañar a la Inspección de Trabajo en las visitas relacionadas con la coordinación de actividades empresariales.
- Realizar visitas para ejercer la facultad de vigilancia y control prevista en la LPRL.
- Solicitar al empresario o empresaria la adopción de medidas en esta área y propuestas al Comité de Seguridad y Salud.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación para proponer la adopción de medidas de acuerdo a los riesgos existentes en el centro de trabajo.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

A los Delegados y Delegadas de Prevención se les aplican las mismas garantías previstas para los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras recogidas en el Estatuto de los Trabajadores:

APERTURA DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

Supone que antes de imponer sanciones graves o muy graves a un representante es preceptiva la apertura de un expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado o interesada y los restantes representantes de los trabajadores y trabajadoras.

PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

Consiste en el derecho preferente que tienen los representantes de los trabajadores y trabajadoras a permanecer en la empresa en los supuestos de suspensión de contratos o extinción por causas tecnológicas o económicas. 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.

PROTECCIÓN DEL REPRESENTANTE CONTRA EL DESPIDO O SANCIÓN DURANTE EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, Y DURANTE EL AÑO SIGUIENTE A LA FINALIZACIÓN DE SU MANDATO

Tendrán derecho a no ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de las mismas, ni ser discriminados en la promoción económica o profesional.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN SU PROMOCIÓN ECONÓMICA O PROFESIONAL

A través de la negociación colectiva y/o de los convenios colectivos, hemos de abogar por mantener y conseguir los derechos laborales, que en materia de prevención han de garantizar el ejercicio efectivo de participación y consulta de los delegados y delegadas y/o trabajadores y trabajadoras; y conseguir un crédito horario adicional para los Delegados y Delegadas de Prevención, que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin tener que renunciar a ninguna de ellas por limitación horaria.

EL CRÉDITO HORARIO

Los delegados y delegadas de prevención en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores (Art. 68. Garantías), para que puedan realizar las tareas relativas al cargo sindical que representan.

Dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para poder llevar a cabo sus funciones de representación, que en función de la plantilla de la empresa las horas mensuales retribuidas que les corresponderán serán:

1. Hasta 100 trabajadores o trabajadoras: 15 horas retribuidas.
2. De 101 a 250 trabajadores o trabajadoras: 20 horas retribuidas.
3. De 251 a 500 trabajadores o trabajadoras: 30 horas retribuidas.
4. De 501 a 750 trabajadores o trabajadoras: 35 horas retribuidas.
5. De 751 en adelante, 40 horas retribuidas.

No se imputarán al crédito horario relacionado anteriormente:

- Las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como cualquier otra reunión convocada por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Las que dediquen a acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Las que dediquen a acompañar a la Inspección de Trabajo en las visitas a la empresa y a las verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El tiempo que se utilice por convocatorias del empresario para informarles sobre daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras y otras reuniones referidas a la seguridad y salud en la empresa.
- El tiempo dedicado a recibir la formación básica obligatoria que debe facilitar el empresario.

Para el ejercicio de sus otras funciones de representación, será necesario que, a través de la negociación colectiva, los Delegados y Delegadas de Prevención dispongan de un crédito horario adicional que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin que tenga que renunciar a ninguna de las que está obligado a realizar tanto como Delegado o Delegada de Prevención, como Delegado o Delegada Sindical o miembro del Comité de Empresa o Junta de Personal.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS)

El deber de Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa (Art. 14.2. LPRL) se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la LPRL, sobre competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

En las situaciones en las que concurran varias empresas en un mismo centro o centros de trabajo, los CSS de las empresas concurrentes, podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de acción, cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos o para su actualización.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un 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, Art. 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crearán en empresas de más de 50 trabajadores/as.

Se reunirán trimestralmente, o siempre que lo solicite alguna de las partes.

ESTARÁ COMPUESTO EN IGUAL NÚMERO DE INTEGRANTES POR:

- Los Delegados y Delegadas de Prevención correspondientes, según el número de trabajadores/as de la empresa.
- El empresario/a y los representantes de ésta.

PARTICIPARÁN EN EL MISMO CON VOZ PERO SIN VOTO:

- Los Delegados y Delegadas Sindicales.
- Los Técnicos de los Servicios de Prevención.

PROMOVERÁN:

- Iniciativas sobre métodos y procedimientos de prevención proponiendo a las empresas las mejoras de las condiciones necesarias y/o la corrección de las deficiencias existentes.

DEBERÁN:

- Realizar las visitas para conocer la situación de los riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Tener conocimiento de los documentos e informes relativos a las cuestiones de prevención de riesgos en la empresa.
- Conocer y analizar las causas de los daños para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

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

Dirección General de Trabajo
CONSEJERÍA DE TRABAJO
Comunidad de Madrid

ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

N.º de acta (Provincia / N.º de orden) — Fecha de votación (Día / Mes / Año)

1. CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD ELECTORAL

Nombre ..... C.I.F. .....
Dirección ..... N.º trabajadores
Municipio ..... Teléfono .....
Provincia ..... Código Postal
Actividad económica principal (CNAE) .....
Número de Inscripción a la Seguridad Social /
Convenio .....

2. EMPRESA (si es diferente al centro de trabajo)

Nombre o razón social .....
C.I.F. o D.N.I. .....
Domicilio .....
Municipio ..... Provincia .....

3. DATOS REFERIDOS A LAS ÚLTIMAS ELECCIONES SINDICALES

N.º de acta (Provincia / N.º de orden) — Fecha de votación (Día / Mes / Año)

4. NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN

5. MÉTODO DE ELECCIÓN

- Entre Delegados/Miembros Comité/Juntas Personal ☐
- Directo por trabajadores (cuando no hay representación, D. A. 4.º Ley 31/95) ☐
- Convenio Colectivo ☐
- Administración Pública ☐

6. TIPO DE ELECCIÓN

- Nueva ☐
- Renovación ☐
- Parcial ☐

Número de acta anterior (*)

(*) En la Elección Parcial por sustituciones, adjuntar documentación acreditativa de las bajas.

7. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN ELEGIDOS/AS

A O B	D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS	FORMACIÓN PREVENCIÓN HISBUS		NIVEL DE FORMACIÓN			ORGANIZACIÓN	ANTIGÜEDAD	VOTOS
			ORGANISMO	HORAS	BAS	INT	SUP			

Los abajo firmantes, certificamos la veracidad de los datos referidos a la elección de delegados/as de prevención en el mencionado Centro de Trabajo.

D/D.ª .....
- ☐ Presidente/a del Comité de Empresa
- ☐ Delegado/a del Personal 1
- ☐ Presidente/a de la Mesa (adicional 4.ª)

(Firma)

D.N.I. .....

D/D.ª .....
- ☐ Secretario/a del Comité de Empresa
- ☐ Delegado/a de Personal 2 y 3
- ☐ Secretario/a de la Mesa (adicional 4.ª)

(Firma)

D.N.I. .....

D/D.ª .....

(Firma)

D.N.I. .....

EJEMPLAR PARA LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO

LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

(Art. 30 y 31 LPRL y R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención -RSP-)

¿QUÉ ES UN SERVICIO DE PREVENCIÓN?

Es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con el fin de garantizar la protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Realizará las actividades de asesoramiento y asistencia a:

- El empresario o empresaria.
- Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.
- Los órganos de representación especializados.

El Servicio de Prevención tendrá las siguientes **funciones:**

- Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa (Art. 31.3. apartado a) LPRL).
- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras. (Art. 31.3. b) LPRL).
- Planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. (Art. 31.3. apartado c) LPRL).
- Información y Formación a los trabajadores y trabajadoras. (Art. 31.3. d) LPRL).
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia. (Art. 31.3. e) LPRL).
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. (Art. 31.3. f) LPRL).

La integración de la prevención que se regula en los artículos 1 y 2 del RD 39/1997, de 17 de Enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, es el principio que se enuncia como primera obligación de la empresa y como primera actividad a desarrollar por el servicio de prevención, desde la aparición de la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas

en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

Dichas entidades especializadas deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones que hubieran concertado y **contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención** a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

El Servicio de Prevención debe tener un carácter interdisciplinario, así como la suficiente: Formación, Especialidad, Capacitación, Dedicación, Número de componentes y Recursos técnicos. (Todos estos requisitos deberán estar adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en cada empresa).

El Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, **establece mejorar la calidad y eficacia** de los sistemas de prevención de riesgos laborales, especialmente de las entidades que actúan como servicios de prevención, con los siguientes apartados:

- Se modifica la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Ley 25/2009, adecuando el procedimiento de acreditación de dichas entidades especializadas, estableciendo una acreditación única para estas entidades, eliminando el trámite de la acreditación provisional.
- Se redefinen tanto los requisitos de acreditación como el ámbito de actuación de tales servicios. Esto garantiza una homogeneidad en la acreditación de la entidad especializada en todo el territorio nacional. También se señalan las causas y el procedimiento de revocación de la acreditación.
- Se fija el contenido de los conciertos de servicio de prevención ajeno con las empresas.
- Se establecen los recursos humanos y materiales de que deben disponer los servicios de prevención ajenos atendiendo al tamaño y actividad de las empresas y número de trabajadores y trabajadoras cubiertas por los conciertos.
- Los servicios de prevención ajenos para poder ser acreditados, deberán disponer de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas. Se establece un plazo de adaptación de un año para las entidades ya acreditadas.
- Se redefinen los requisitos de los servicios de prevención mancomunados de acuerdo con las recomendaciones de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007–2012.

- En cuanto a los registros de las entidades especializadas, se fijan las finalidades de uso de los datos a incorporar, y se prevé la creación de una base de datos informática gestionada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Se deroga la Disposición Transitoria Tercera sobre acreditación de la formación.

Con la entrada en vigor, el día 1 de enero de 2015 de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, **se pone fin a la participación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en actividades que tengan que ver con la prevención de riesgos laborales.**

Las Mutuas tuvieron que llevar a cabo un proceso de desinversión en las Sociedades de Prevención de Riesgos Laborales a ellas ligadas, prohibiendo expresamente esta ley, a través de la modificación llevada a cabo en el artículo 32 de la LPRL, de participar en actividades mercantiles de prevención, desapareciendo así las Sociedades de Prevención de Riesgos Laborales.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN

El empresario o empresaria tiene varias alternativas para cumplir con su deber de prevención de los riesgos profesionales en su empresa:

- Designar uno o varios trabajadores o trabajadoras para que se ocupen de las actividades de prevención.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Concertar un servicio de prevención con una entidad especializada.
- Asumir personalmente las funciones de prevención en las empresas de menos de diez personas en plantilla o en empresas de hasta 25 trabajadores siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo y la actividad que realicen no se encuentre incluida en las relacionadas en el Anexo I del RSP.[7]

Los empresarios y empresarias podrán recurrir a uno a varios servicios de prevención propios o ajenos, de acuerdo a:

- El tamaño de la empresa.
- Los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y trabajadoras.

7 "La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva (…)" Art. 11.2 RSP.

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán ser consultados por el empresario/a con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

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

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
ASUMIDA POR EL PROPIO EMPRESARIO O EMPRESARIA	• Empresas de menos de 10 trabajadores/as. • Que las actividades desarrolladas no estén incluidas en el Anexo I. del RSP. • Que el empresario/a desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo. • Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones que va a desarrollar.	• El empresario/a no podrá asumir la Vigilancia de la Salud de sus propios trabajadores/as ni aquellas actividades para las que no esté capacitado.
	• Empresas de hasta 25 trabajadores/as.	• Siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.
TRABAJADOR O TRABAJADORA DESIGNADA	• Empresas de más de 10 trabajadores/as. • Empresas que no realicen actividades peligrosas incluidas en el Anexo I del RSP. • Empresas en las que el empresario	• Será el empresario/a el que elija a estos trabajadores/as. • Deberán adecuarse a los niveles de capacidad y actividades necesarios para el desempeño de sus funciones.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
TRABAJADOR O TRABAJADORA DESIGNADA (Continuación)	no decida asumir la competencia en materia de prevención de riesgos laborales.	• Gozarán de las garantías de los representantes de los trabajadores/as en el TRET • Dispondrán de medios y tiempo precisos. • Serán suficientes en número. • Colaborarán entre sí y con los Servicios de Prevención.
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	• Empresas de más de 500 trabajadores/as. • Empresas que teniendo entre 250 y 500 trabajadores/as desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del RSP. • Empresas que no estando incluidas en los requisitos anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral.	• Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios. • Tendrá carácter interdisciplinario, debiendo contar como mínimo con dos de las especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología y Medicina del Trabajo). Además contar también con personal que tenga la capacidad para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio. • Para el desarrollo de la actividad sanitaria, se deberá contar con la estructura y medios adecuados.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO SERVICIO	• Empresas en las que no es obligatorio constituir un Servicio de Prevención Propio. • Empresas en las que la designación de un trabajador/a no es suficiente para la realización de la actividad preventiva. • Empresas en las que, habiendo asumido un Servicio de Prevención Propio, le falte alguna especialidad y recurra al Servicio Prevención Ajeno para completar la actividad preventiva.	• Deberá disponer de los recursos materiales y humanos necesarios: deberá contar como mínimo, con un experto por cada una de las especialidades, además del personal necesario para desarrollar las funciones del Nivel Básico e Intermedio. • Deberá disponer de las instalaciones e instrumentos necesarios para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales de las actividades preventivas. • Deberá constituir una garantía que cubra su responsabilidad. • No mantendrá con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de otro tipo, distintas a las propias de su actuación como Servicio de Prevención.
SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO	• Aquellos empresarios que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de	• Podrá acordarse mediante negociación colectiva o acuerdo entre empresa y trabajadores y

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (Continuación)	trabajo, edificio o centro comercial, podrán constituir un Servicio de Prevención mancomunado, siempre que quede garantizada su eficacia, teniendo en cuenta dónde están situados los centros de relación con el Servicio	trabajadoras o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, la constitución de Servicios de Prevención mancomunados entre aquellas empresas que pertenezcan a un mismo sector productivo, grupo empresarial, o bien, que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada • En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de de la plantilla de cada una de las empresas afectadas, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse. • Las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.

No obstante, con la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, se incorporó en la LPRL el artículo 32 bis, por el cual se hace necesaria la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario, cualquiera que sea la modalidad de organización seleccionada, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación que motivó su presencia. El incumplimiento de esta disposición ha pasado a tipificarse como infracción grave por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por RD 5/2000, de 4 de agosto).

Entre los supuestos que determinan la necesidad de presencia de los recursos preventivos se incluyen[8]:

- Cuando los riesgos existentes puedan verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. (Art. 32 bis).
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales. (Art. 32.1. bis, apartado b).
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas. (Art. 32.1. bis, apartado c).

El empresario podrá nombrar como recurso preventivo a:

- Uno/a o varios trabajadores o trabajadoras designados.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí (Art. 32.2. bis).

Los recursos preventivos anteriormente mencionados deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia (Art. 32.3. bis).

8 Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

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

La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, se tipifica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales según la LISOS, para mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

AUDITORÍAS

¿Qué es una auditoría?

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

La auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, donde se incluirán los siguientes elementos:

a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone la empresa, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la

eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

Resultados de la auditoría

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores/as.

El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
b. Identificación de la empresa auditada.
c. Objeto y alcance de la auditoría.
d. Fecha de emisión del informe de auditoría.
e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores/as, que se incorporará al informe.
f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario/a de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

¿Es obligatorio realizar auditorías en todas las empresas?

- Las auditorías serán obligatorias cuando de la evaluación de riesgos se derive la necesidad de que la empresa desarrolle actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- Deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, las empresas que no hubieran concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada.

- Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter también su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Las auditorías de estas empresa tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario/a con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

¿Qué empresas no están obligadas a realizar auditorías?

Las empresas de hasta cincuenta personas en plantilla cuya actividad no esté incluida en el Anexo I del RD 39/1997, como actividad peligrosa, en las que el empresario hubiera asumido personalmente la prevención o haya designado a uno o más trabajadores o trabajadoras para llevarla a cabo, siempre que resulte evidente que el sistema preventivo es eficaz, debido al reducido número de trabajadores y trabajadoras y a la escasa complejidad de las actividades preventivas.

Se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma.

No tienen obligación de hacer auditorías las empresas que cumplan estos tres requisitos:

1. Tenga menos de cincuenta trabajadores/as y no realicen actividades peligrosas

2. La prevención se gestione por el empresario/a o con los trabajadores/as designados

3. Notifiquen estas circunstancias a la autoridad laboral

¿Cuál es la periodicidad de una Auditoría?

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, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

Estos plazos de revisión de las auditorías se podrán ampliar en **dos años** cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con los delegados y delegadas de prevención de la empresa.

¿Quién puede realizar las auditorías?

- La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.
- Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.
- Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:
  - El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
  - El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario/a dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.
- Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Auditorías voluntarias.

Sin perjuicio del cumplimiento de todo lo dispuesto en este apartado las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

5 EL PLAN DE PREVENCIÓN

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

Deberá ser permanente y contendrá lo necesario para ir adaptándose a las modificaciones que pueda experimentar la realización del trabajo.

La empresa deberá disponer de un plan de prevención que esté integrado dentro de la gestión global de la misma.

El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

¿QUÉ CONTIENE EL PLAN DE PREVENCIÓN?

El Plan de prevención de riesgos incluirá los siguientes elementos, adecuándose a la dimensión y características de la empresa:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el tamaño de la plantilla, así como cualquier otro dato con relevancia en prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto."

Este Plan de Prevención es un documento donde se refleja el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Dentro del mismo y como instrumentos **esenciales, se encuentran la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva,** que pueden ser llevados a cabo por fases y de forma programada.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

La LPRL establece una serie de obligaciones y de derechos para la empresa y para la plantilla. Entre las obligaciones que impone a los empresarios y empresarias, encontramos que éstos tienen que realizar:

- Evaluación inicial de los riesgos.
- Evaluación con carácter periódico.

Dentro de la evaluación de riesgos se deberán contemplar los riesgos del centro de trabajo y los riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.

Podemos definir la **Evaluación de riesgos laborales** como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, y que permite obtener información para que el empresario esté en condiciones de tomar decisiones apropiadas sobre:

- La necesidad de adoptar medidas preventivas.
- La prioridad o emergencia para hacerlo y en tal caso,
- Sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Por último, el contenido mínimo de toda evaluación de riesgos se concreta en los siguientes puntos:

- Descripción de la actividad empresarial desarrollada.
- Descripción de las condiciones de los lugares de trabajo, de las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos.
- Grado de adecuación de lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores y trabajadoras frente a riesgos específicos, personas especialmente sensibles y
- Relación y descripción de:
  - ✓Los equipos de trabajo.
  - ✓Sustancias o preparados químicos.

✓Tareas a realizar: manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.

✓Organización del trabajo: trabajo a turnos, trabajo nocturno, monotonía, etc.

Evaluación Inicial de los riesgos:

Todos los riesgos que concurran en cada uno de los puestos de trabajo deben ser evaluados inicialmente, lo que conlleva el estudio previo y el conocimiento de:

- Las condiciones de trabajo, es decir, cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, tales como las condiciones generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles de trabajo y la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados.
- Todas aquellas otras características del trabajo que influyan en la magnitud de los riesgos.
- La posibilidad de que el trabajador o trabajadora que vaya a ocupar el puesto de trabajo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido.
- Si de los resultados de la evaluación inicial se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo para los trabajadores y las trabajadoras, el empresario o empresaria deberá llevar a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos.

Evaluación periódica:

Una vez realizada la evaluación inicial de riesgos, ésta deberá ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y revisada con carácter periódico cuando:

- Se detecten daños a la salud de los trabajadores o trabajadoras (AT o EEPP).
- La vigilancia de la salud pueda indicaranos que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas.

La revisión periódica de la evaluación de riesgos puede ser acordada entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, teneiendo en cuenta, el deterioro por el trascurso del tiempo.

Así mismo se revisará cuando lo establezca la normativa específica de alguno de los riesgos, como por ejemplo en el caso de exposición a ruido, con riesgo de pérdida de audición.

La empresa tiene la obligación de realizar evaluaciones puntuales de los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

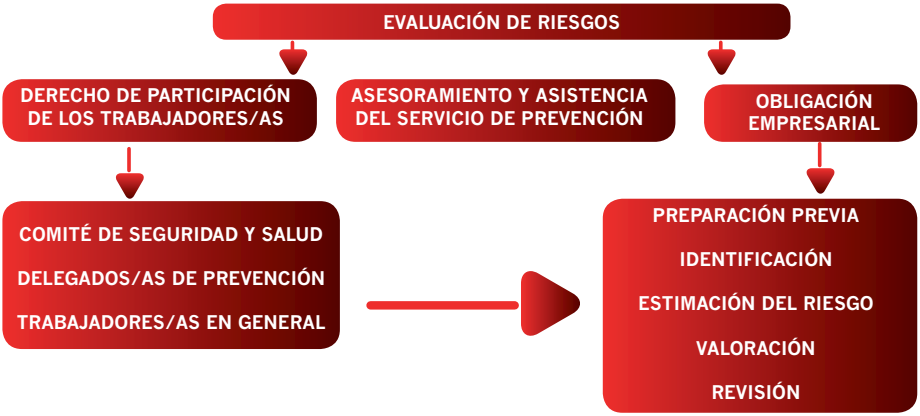
- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio de las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador o trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido lo haga especialmente sensible a determinados riesgos que deriven de las condiciones del puesto.

¿Qué fases son más importantes en la evaluación de riesgos?

- Determinar los elementos peligrosos.
- Identificar a las personas expuestas a los riesgos.
- Evaluar el riesgo existente tanto cuantitativamente (mediciones técnicas) como cualitativamente (opinión de los trabajadores y trabajadoras).
- Analizar si el riesgo puede ser o no eliminado. En el caso de que los riesgos no puedan evitarse, el empresario o empresaria deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para reducirlo al máximo.

¿QUÉ ASPECTOS FUNDAMENTALES SON NECESARIOS EVALUAR?

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	CONDICIONES RELACIONADAS CON LA CARGA DE TRABAJO:		ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
		CARGA FÍSICA:	CARGA MENTAL:	
Pasillos y superficies de tránsito	Exposición a contaminantes químicos	Posturas	Nivel de atención	Tipo de tareas
Espacios de trabajo	Exposición a contaminantes biológicos	Esfuerzos físicos, estáticos y dinámicos	Ritmo de trabajo	Duración del ciclo de trabajo
Máquinas	Ventilaciones	Forma y volumen, peso y tamaño de la carga	Percepción de la información	Formación previa del trabajador/a
Herramientas manuales	Climatizaciones	Manipulación de la carga		Conocimiento de todo el proceso de producción y/o del servicio
Objetos del trabajo y su manipulación	Vibraciones	Movimientos repetitivos y pautas		Turnicidad
Almacenamiento de objetos	Calor, frío y humedad			Contenidos de la tarea
Instalación eléctrica Incendios Sustancias químicas	Radiaciones ionizantes y no ionizantes			Autonomía de espacio, tiempo y decisiones
Aparatos y equipos de elevación (montacargas, plataformas)				Participación



PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Una vez realizada la evaluación de riesgos, y de los datos desprendidos de esta evaluación, la empresa deberá realizar la planificación de la actividad preventiva, estableciendo el orden de prioridades en la toma de medidas preventivas, que irán en función de la magnitud del riesgo y de los trabajadores o trabajadoras expuestos al mismo.

Se debe establecer un plazo de tiempo en el que poner en práctica las medidas preventivas necesarias en función de los riesgos detectados y designar un o una responsable de su aplicación (el empresario o empresaria siempre es responsable último, aunque pueden figurar en este apartado los mandos intermedios, responsables de departamentos, coordinadores o incluso los Servicios de Prevención), así como el coste económico asignado por la empresa para llevar a cabo dichas medidas preventivas.

El empresario o empresaria deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

¿COMO ANALIZAR LA EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN LA EMPRESA?

A través del estudio permanente de los accidentes laborales ocurridos a lo largo del tiempo en una empresa.

Los accidentes laborales son la consecuencia de la falta de medidas preventivas o el fracaso de las mismas en una empresa.

Previamente a que se produzcan los accidentes laborales, se deberá hacer una Inspección de Seguridad, realizada por los servicios técnicos propios, externos o mancomunados, y a petición obligada del empresario o empresaria.

La inspección de seguridad deberá examinar las situaciones de trabajo que puedan producir riesgos debidos a:

- Condiciones peligrosas.
- Actos peligrosos.
- Métodos inseguros.

¿QUÉ ES LA EPIDEMIOLOGÍA?

Es una técnica preventiva que investiga la distribución de los problemas de salud entre los trabajadores y trabajadoras.

Sirve para:

- Identificar las causas de las enfermedades que se generan o se agravan en el medio de trabajo.
- Estudiar y controlar los factores de riesgo para la salud.

¿QUÉ SON LOS ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS?

Son los métodos para conocer la salud y la enfermedad en la población trabajadora determinando su frecuencia y su distribución.

¿PARA QUE SIRVEN LOS ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS?

Para identificar las causas de los daños en la salud y relacionar estas con los efectos que las provocan.

Para la identificación de factores que promocionan la salud en el trabajo.

SI SE PRODUJERA UN ACCIDENTE SE DEBERÁN SEGUIR LOS SIGUIENTES PASOS:

1. Notificación del empresario o empresaria a la Entidad Colaboradora (MUTUA), del accidente a través del "parte oficial" cumplimentado íntegramente.
2. Notificación a través del sistema Delt@ a la autoridad laboral competente.
3. Notificación de forma oficial al trabajador o trabajadora accidentada y a sus representantes legales si los hubiese.
5. Investigación de las causas del accidente.
6. Análisis estadístico con los factores claves del accidente.

¿QUÉ SON LAS INSPECCIONES TÉCNICAS?

Son el conjunto de actuaciones dirigidas a la identificación y evaluación de los riesgos que supone un examen detallado de las situaciones de trabajo en relación con las condiciones peligrosas, actos peligrosos y métodos inseguros.

La Inspección técnica se realizará por los Gabinetes Técnicos autorizados acompañados por los Delegados y Delegadas de Prevención y por los trabajadores y trabajadoras que previamente hayan sido acreditados en la empresa, y posean los niveles formativos suficientes según se recoge en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los objetivos que deben cumplir las inspecciones técnicas se enmarcan dentro del plan de Prevención de la empresa, y estará básicamente encaminado a cuantificar riesgos y averiguar condiciones peligrosas, de acuerdo a la evaluación de las condiciones de trabajo realizadas previamente por los trabajadores y trabajadoras y/o el servicio de prevención.

La Inspección Técnica se podrá solicitar por la empresa, el Servicio de Prevención y por los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Las visitas de la inspección técnica no sustituirán a las que periódicamente deberá realizar el Delegado o Delegada de Prevención.

¿QUÉ SON LOS PROGRAMAS PREVENTIVOS?

Tienen el objetivo de ejecutar con medios técnicos la modificación de las condiciones de trabajo en base al análisis previo de dicha condición. Una responsabilidad de los servicios de prevención es tener un programa para cada área preventiva como forma de integración en los planes de prevención.

El diseño de dichos programas se hace con la participación de los trabajadores/as y no unilateralmente por los servicios de prevención.

Los protocolos de dichos programas incluirán una justificación de objetivos especificados, la metodología del informe y las conclusiones de los mismos.

Las conclusiones se valorarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Los programas de prevención integrados en el plan no superan los ámbitos de actuación de cada una de las áreas.

¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE FORMACIÓN?

Es un proyecto formativo negociado con los trabajadores y trabajadoras y cuya impartición se realizará obligatoriamente de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el artículo 19, *"el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las*

funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo".

"La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma".

"La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as". (Art. 19.2. LPRL).

6

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Negociación Colectiva puede definirse como el dispositivo a través del cual ha de encauzarse la acción sindical en la empresa. Es el medio habitual y normal de determinar las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras.

Es el mecanismo de regulación de acuerdos entre trabajadores y trabajadoras y empresarios y empresarias, y el proceso que permite establecer compromisos formales para regular las condiciones de trabajo que han de gozar.

La Seguridad y la Salud en el trabajo, y la Prevención de Riesgos Laborales, forman parte decisiva del ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo, y por ello serán objeto de negociación dentro de este concepto de la Negociación Colectiva.

Los principales temas que se habrán de negociar con la empresa están contenidos en los siguientes bloques:

- Aspectos técnico preventivos.
- Derechos laborales.
- Aplicación de la normativa en PYMES.

ASPECTOS TÉCNICO PREVENTIVOS

Son aquellos referidos a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras que tienen una influencia en sus condiciones de trabajo, y que por deficiencia en las normas han quedado sin reglamentar con la precisión necesaria ocasionando frecuentemente polémica y judicialización de procesos.

DERECHOS LABORALES

Son aquellos que han sido establecidos de forma insuficiente en las normas laborales y que deben ampliar los derechos de los trabajadores y trabajadoras que se recogen en las normas laborales referidas a la prevención de riesgos, la seguridad y la salud laboral, a través del diálogo para la democratización de las relaciones laborales.

APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES

Se trata de dar mayor cobertura preventiva a las PYMES en las que el deterioro de las condiciones de trabajo, amenaza a la salud de los trabajadores y trabajadoras y dificulta el cumplimiento de la LPRL.

ASPECTOS TÉCNICOS PREVENTIVOS

• Evaluación de riesgos

En el convenio se debería fijar un plazo para llevar a cabo la revisión periódica y ordinaria de la evaluación de riesgos inicial, sin perjuicio de los supuestos previstos en la ley; lo que supondría una mejora respecto del art. 6.2. del RD 39/1997, que apela a la negociación colectiva para determinar su periodicidad.

• El plan de prevención

El Convenio Sectorial puede marcar algunas orientaciones sobre la prevención de riesgos laborales, pero además es necesario que cada empresa acuerde y especifique su política de acción preventiva a través de un Plan de Prevención, que es un documento escrito que describe la planificación y la gestión de la prevención de riesgos laborales con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en dicha empresa.

• Servicios de Prevención

Para el cumplimiento correcto de las funciones de los Servicios de Prevención, se habrá de negociar, para el caso de los Servicios de Prevención propios y teniendo en cuenta su carácter interdisciplinar: la formación; la especialidad, la capacitación, la dedicación y el número de componentes del servicio, así como los recursos técnicos, que deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en función del tamaño de la empresa, de los tipos de riesgo y de su distribución en la misma. (Art. 15 R.D. 39/1997 de los Servicios de Prevención).

• Protección de menores

Es importante la negociación de contenidos relativos a la protección de los jóvenes en el trabajo (menores de 18 años), prohibiendo la realización de trabajos por los jóvenes que:

- Superen sus capacidades físicas o psicológicas
- Impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos.
- Impliquen una exposición nociva a radiaciones.
- Presenten riesgos de accidentes que por su falta de experiencia o formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.

- Pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos o a causa de vibraciones.

- **Protección de la maternidad**

Se negociará igualmente la protección a la maternidad, concretando los agentes, procedimiento y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente a las trabajadoras embarazadas.

Por ello, en convenio colectivo se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para las trabajadoras gestantes y los puestos alternativos. Se acordarán los puestos de trabajo o funciones exentas de riesgo.

LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales son aquellos que recoge la normativa actual, la cual tiene algunas limitaciones desde el punto de vista sindical, como son la información, la formación, la consulta, la participación y la vigilancia de la salud.

Estos derechos se deberán ejercer en todas las materias que constituyen las relaciones laborales, **negociando** con las empresas para que se faciliten las actuaciones y procedimientos sindicales.

Reforzar el cumplimiento de la LPRL mediante la inclusión de cláusulas que reconozcan de forma expresa el derecho de los representantes de los trabajadores y trabajadoras a participar en las evaluaciones de riesgos, en la planificación y en la gestión de la actividad preventiva, en la formación e información, en el conocimiento de los factores de riesgos psicosociales de la empresa ante la existencia de acoso moral…

• Consulta y participación

Habrá que negociar que las propuestas y consideraciones de los delegados y delegadas de prevención, respecto a las materias objeto de consulta y participación, han de adquirir un carácter vinculante ante la toma de decisiones, y no constituir un mero trámite formal previo.

• Crédito horario

La negociación de los créditos debe ir acompañada por el acuerdo con la empresa de la aplicación de los artículos correspondientes de la LPRL y del Estatuto de los Trabajadores, a través de los cuales podrán establecerse otros sistemas de designación de Delegados y Delegadas de Prevención.

Los delegados y delegadas deberán participar en el diseño de los programas formativos y en la planificación y desarrollo de los mismos, y promover programas de formación sindical, para los que se negociarán que las horas dedicadas a esta formación sindical tampoco computen en el crédito horario, y puedan realizarse durante el tiempo de trabajo y sean remuneradas.

Esta formación sindical irá dirigida no solo a los Delegados y Delegadas de Prevención, sino a todos los trabajadores y trabajadoras.

Estos planes de formación se evaluarán anualmente y formarán parte del Plan de Prevención.

• El Comité de Seguridad y Salud

Más allá de las competencias que la Ley atribuye al Comité de Seguridad y Salud, este deberá participar en la asignación de tareas propias del Plan de Prevención, negociando en cuales de ellas quiere participar.

La creación de Comités de Seguridad y Salud deberá propiciarse, también, en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores o trabajadoras, en las que el Delegado o Delegada de Prevención, junto con un representante de la empresa constituyan el órgano de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, y a cuyas reuniones podrán asistir los representantes de los trabajadores y trabajadoras (si los hubiese) y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

• Comisión de Seguridad y Salud en el trabajo

Se constituirán Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo de ámbito sectorial y de carácter paritario para el estudio de las condiciones de trabajo en el sector y para el seguimiento de los acuerdos del Convenio en la materia asi como para la evaluación de la aplicación de la normativa laboral, de industria

y sanitaria necesaria para el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales.

APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES

El objetivo a seguir es dar mayor cobertura preventiva a las PYMES en las que el deterioro de las condiciones de trabajo pueda ver amenazada la salud de los trabajadores y trabajadoras y dificulta el cumplimiento de la LPRL.

Debemos desarrollar contenidos sindicales que mejoren las condiciones de trabajo en todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector y situación económica.

Los acuerdos en materias específicas o Convenios Sectoriales incluirán:

- Creación de la figura del Delegado o Delegada Territorial para un sector y ámbito concreto en función del sector y el territorio.
- El Delegado o Delegada Territorial tendrá competencias, garantías, crédito horario y sistema solidario de financiación.
- Creación de Comisiones Territoriales y Sectoriales de Seguridad y Salud, con representación paritaria.
- Es conveniente impulsar la creación de fundaciones sectoriales que faciliten la articulación de estas materias planificando la prevención como un elemento más en la estrategia de las empresas y que se coordinen con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que la LPRL establece en su Disposición Adicional Quinta.

El Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las pequeñas y medianas empresas, en los siguientes términos:

- Las empresas con menos de 50 trabajadores y trabajadoras, que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, podrán realizar de manera simplificada el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- Las empresas que realicen las actividades preventivas mediante recursos propios dispondrán de un proceso simplificado de auditoría de sus sistemas de gestión de la prevención.
- Se amplía de seis a diez el número de personas en plantilla de las empresas en las que el empresario/a puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.

7

RIESGOS EMERGENTES Y PRL

La situación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo se está viendo afectada por una serie de nuevos factores, entre los que cabe destacar, la cambiante estructura demográfica, la incorporación de las nuevas tecnologías y nuevos procesos de producción. Como consecuencia de estos factores, se están generando nuevos riesgos y aumentando otros que ya existían, que es preciso tener en consideración.

El perfil de edad de los trabajadores y trabajadoras está cambiando y con las nuevas tecnologías están surgiendo nuevas formas de empleo. La globalización hace que riesgos para la salud que en el pasado nos quedaban muy lejanos se extiendan fácilmente por todo el mundo en un breve plazo de tiempo.

Hablamos de riesgos debidos a las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), los riesgos emergentes relacionados con el empleo verde, los riesgos asociados a las nuevas tecnologías y medios de producción, los riesgos asociados al cambio social y los derivados del cambio climático.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) define riesgo emergente como cualquier riesgo nuevo causado por nuevos procesos o nuevas tecnologías, o nuevos lugares de trabajo, etc. o que va en aumento, es decir cuando el número de situaciones peligrosas que provocan este tipo de riesgo y/o la probabilidad de exposición al mismo se incrementa y los efectos sobre la salud de la población trabajadora empeoran.

Los riesgos emergentes pueden ser provocados por diferentes causas, entre otras, cabe mencionar las siguientes:

ASOCIADOS A LAS TIC

La utilización de dispositivos electrónicos es habitual en el entorno laboral, ya que este tipo de tecnología permite una conectividad permanente de los trabajadores y trabajadoras. Esta posibilidad de conectividad constante hace difícil la desconexión de los trabajadores y trabajadoras, dificultando la recuperación tanto física como mental pues se produce una prolongación de la jornada laboral y la interrupción de los descansos. La posibilidad de conectividad permanente no

debe ir aparejada a la disponibilidad permanente por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Los principales factores de riesgo psicosocial emergentes asociados a las nuevas forma de organización del trabajo, son los siguientes: gestión del tiempo de trabajo, Autonomía, carga de trabajo cuantitativa y cuantitativa, demandas psicológicas, variedad y contenido, participación y supervisión, interés por el trabajador o trabajadora y compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social, conciliación vida laboral y familiar, equipos de trabajo y medio ambiente del entorno de trabajo.

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PROCESOS DE PRODUCCIÓN

Nanotecnologías: engloban el diseño, la caracterización, la producción y la aplicación de estructuras, dispositivos y sistemas mediante la utilización de materiales que tienen, como mínimo, una dimensión inferior a 100 nm (nanómetros).

Con este reducido tamaño, los materiales pueden presentar un comportamiento muy distinto del que tienen a mayor escala, así como propiedades físicas y químicas nuevas.

Los nanomateriales son aquellos materiales que contienen partículas con una o más dimensiones en la nanoescala, es decir, desde aproximadamente un nanómetro a 100 nanómetros.

La nanotecnología es la ciencia que estudia estos materiales, con fines industriales o médicos, que están presentes en todos los sectores de actividad, desde su obtención, fabricación y manipulación, y como producto final en todo lo que te puedas imaginar (desodorantes, cosméticos, protectores solares, pinturas, plásticos, ropa, tintas, cementos...).

Algunos nanomateriales pueden producir patologías hasta ahora desconocidas, y a largo plazo podrían dar lugar a nuevas enfermedades profesionales ya que no se conocen todavía sus efectos biológicos a largo plazo, por no existir todavía estudios científicos.

Estas tecnologías son beneficiosas en un buen número de áreas diversas, pero también han suscitado cierta preocupación por sus posibles efectos negativos para la salud y el medio ambiente.

Sus ámbitos de aplicación incluyen: la tecnología de la información, la tecnología biomédica, la tecnología medioambiental, la tecnología energética, la tecnología de manufacturación, la tecnología de los transportes, la aviación y los viajes espaciales, la agricultura y la nutrición y la tecnología militar y de seguridad.

A causa de su reducido tamaño, las nanopartículas pueden introducirse en el cuerpo humano de cuatro formas distintas (ingestión, inhalación, contacto, parenteral) y una vez dentro del cuerpo, las nanopartículas pueden trasladarse a otros órganos o tejidos.

Biotecnologia: Los riesgos biológicos derivados de la aplicación de nuevas tecnologías pueden afectar a la población trabajadora de muchos sectores, como el sector de la salud, sector de agricultura y ganadería, la gestión de residuos y la industria de la biotecnología.

Existen riesgos biológicos que han aumentado, como son los derivados de nuevas enfermedades infecciosas (el SARS, la gripe, el paludismo,…) y estos son factores de riesgo particularmente graves para la población trabajadora del sector de la salud.

En la industria de la biotecnología, aquéllos que participan en la elaboración de nuevos productos y de organismos genéticamente modificados pueden correr un riesgo particular.

ASOCIADOS AL CAMBIO SOCIAL

La reestructuración de la organización del trabajo, los recortes de la plantilla, la subcontratación y la contratación externa, entre otros, han tenido inevitablemente efectos en las condiciones de trabajo, haciendo más difícil lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada. Estos factores junto a otros cambios han conducido al aumento del estrés relacionado con el trabajo y trastornos de la salud mental.

La economía informal se ha expandido sensiblemente y en la actualidad abarca un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras. También ha aumentado el número de personas trabajadoras migrantes quienes debido a la situación precaria del empleo, a menudo se ven obligados a aceptar trabajos en los que se incumplen todas las normas en seguridad y salud en el trabajo, los salarios son bajos y las condiciones de trabajo insuficientes.

Población trabajadora de más edad: La mayoría de los países desarrollados están experimentando un proceso del envejecimiento de la población trabajadora. Los trabajadores y trabajadoras de edad son más vulnerables a determinados riesgos, como las enfermedades infecciosas y los trastornos musculo esqueléticos.

Los accidentes y lesiones más habituales entre la población trabajadora de edad son los siguientes: las caídas (debidas a un mal equilibrio, a un mayor tiempo de reacción, a problemas visuales), las lesiones debidas a distensiones y esguinces

(como consecuencia de la pérdida de fuerza, resistencia y flexibilidad), una mayor incidencia de enfermedades con un largo período de latencia, como el cáncer profesional.

La Comisión Europea ha destacado que *"los trabajadores y trabajadoras de 55 años en adelante tienden a sufrir los accidentes más serios, con un índice de víctimas mortales por encima de la media europea. Este grupo de edad sufre también la mayor incidencia de enfermedades laborales de largo desarrollo, como cánceres (la mayoría causados por exposición al amianto) y enfermedades cardiovasculares".*

Población trabajadora inmigrante: El número de trabajadores y trabajadoras inmigrantes ha aumentado en muchos países por motivos tanto políticos como económicos. Este colectivo suele estar expuesto a un mayor riesgo de explotación, a veces sin acceso a la atención sanitaria o a la seguridad social.

Tienden a realizar trabajos de alto riesgo y a trabajar en la economía informal y, en la mayoría de los casos, apenas tienen acceso a asesoramiento, información o formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Muchos también se ven obligados a trabajar largas jornadas para obtener unos ingresos adecuados, y pueden sufrir de mala salud en general.

La población inmigrante trabaja principalmente en los sectores de servicios y construcción, seguido de industria y agricultura, tomando especial peso el sector de servicios domésticos y hostelería. En común para todos estos sectores se caracterizan por peores condiciones de empleo, mayor temporalidad, precariedad, discriminación y dificultad para acceder a otros puestos de trabajo de mayor cualificación o de promoción. Este hecho, que afecta a inmigrantes con independencia de su situación legal, conlleva una serie de efectos psicosociales perjudiciales para su salud.

ERGONÓMICOS

Trastornos musculo-esqueléticos: Los Trastornos Musculo-esqueléticos de origen laboral son un conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y a sus estructuras asociadas, provocando lesiones inflamatorias o degenerativas en la unidad articular, músculos, tendones y nervios, causadas o agravadas fundamentalmente por el puesto de trabajo y los efectos que éste tiene sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Generalmente son de aparición lenta, hasta llegar al estado crónico y se produce el daño permanente. La mayor parte de los TME son trastornos acumulativos resultantes de una exposición repetida a cargas o movimientos más o menos pesados durante un período de tiempo prolongado, aunque también pueden deberse

a traumatismos agudos, como es el caso de las fracturas producidas por un accidente laboral o crisis agudas de lumbalgia debido a un sobreesfuerzo.

Estas lesiones se pueden dar en cualquier parte del cuerpo, aunque se dan con mayor asiduidad en la espalda, el cuello, los hombros, los codos, manos y muñecas, siendo las lesiones más frecuentes la tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis, lumbalgias, mialgias, hernias de disco, cervicalgias, síndrome del túnel carpiano, etc., algunas de las cuales pueden ser consideradas enfermedades profesionales, según R.D 1299/ 2006., de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

La exposición del trabajador o de la trabajadora a estos factores de riesgo, se puede dar de forma aislada o bien, puede existir una exposición conjunta a varios factores de riesgo, incrementando así la posibilidad de sufrir un TME.

Los principales factores de riesgos son:

- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas.
- Vibraciones.
- Trabajo a un ritmo elevado.
- Estar de pie o sentado mucho tiempo.
- Organización del trabajo.

Los riesgos de sufrir un accidente de trabajo o de contraer una enfermedad profesional debida a trastornos musculo-esqueléticos se está incrementando debido a números factores entre ellos, el envejecimiento de la población trabajadora y la globalización de la economía con nuevas formas de trabajo.

PSICOSOCIALES

Se está incrementando el número de accidentes de trabajo debido a las patologías no traumáticas, principalmente debido a causas relacionadas con factores de riesgo de tipo psicosocial.

La precariedad laboral, la intensificación de los ritmos de trabajo, la temporalidad de los contratos, la organización del trabajo, entre otros, incrementan los riesgos para la salud, destacando los riesgos psicosociales, los cuales afectan de forma incisiva a los trabajadores y trabajadoras.

Las Patologías No Traumáticas (PNT) son enfermedades de comienzo o agravamiento de forma súbita, como las enfermedades cardiovasculares o cerebrovasculares, estando este tipo de accidentes, a veces ligados a factores endógenos o internos de la persona, y no solo a mecanismos o causas externas, como el resto de los accidentes de trabajo.

En estas patologías no traumáticas las condiciones ambientales y organizativas del lugar de trabajo (la carga de trabajo, la mala organización de las tareas, el estrés laboral,…), unidas a las condiciones personales de salud (edad, patologías previas,…) de la persona trabajadora juegan un papel muy importante en su desarrollo y materialización.

Son consideradas como accidentes de trabajo según su forma de producción (Art. 156 Ley General de la Seguridad Social, Apartados 2e y 2f), en la medida que ocurran durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

ASOCIADOS AL EMPLEO VERDE

El empleo verde abarca una amplia gama de puestos de trabajo que comparten una característica en común, que es que contribuyen a actividades económicas beneficiosas para el medio ambiente.

El empleo verde se enfrenta a cambios rápidos y constantes derivados de la aparición e incorporación de nuevas prácticas y métodos de trabajo, lo que puede dar lugar a posibles lagunas a la hora de afrontar las competencias necesarias para realizar estos trabajos, repercutiendo de manera negativa en la seguridad y salud de la población trabajadora. Por tanto, es fundamental anticiparse y poner especial atención, a la integración y correcta gestión de la prevención de riesgos laborales.

Los principales sectores relacionados con el empleo verde serían el sector de las energías renovables, de tratamiento de residuos, la agricultura y ganadería, la construcción sostenible y el ecoturismo.

ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Los impactos del cambio climático son más que evidentes:

- Disminución de las lluvias, sobre todo en primavera y en verano.
- Más frecuencia de días con temperaturas máximas extremas.
- Mayor virulencia de virus y parásitos.
- Aumento de la magnitud de crecidas fluviales.

- Mayor riesgo de incendios y de la intensidad, frecuencia y magnitud.
- Aumento de la contaminación del aire.
- Aumento de las olas de calor.

Sin duda, estos cambios no solo van a agravar los riesgos laborales ya existentes, sino que también van a emerger nuevos riesgos, como:

- Patologías respiratorias agudas y crónicas a causa del aumento de la contaminación atmosférica.
- Dermatitis, foto-alergia, fototoxicidad, cáncer de piel, así como patologías oftalmológicas por mayor exposición a rayos UV.
- Golpes de calor y otras manifestaciones dermatológicas producidas por la exposición a altas temperaturas.
- Patologías infeccionas derivadas por el empeoramiento de la calidad del aire.

8 PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR

Con la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, se persigue equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de este colectivo de trabajadores y trabajadores, con las del resto de población trabajadora que prestan trabajo por cuenta ajena, incluyendo las condiciones de trabajo relacionadas con la prevención de riesgos laborales para su salud.

Este Real Decreto, introduce modificaciones en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de cara a poder garantizar la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar, equiparándolas a las de cualquier otra persona trabajadora. Estas modificaciones dan cumplimiento a las exigencias normativas antidiscriminatorias de la Unión Europea y al Convenio 189 de la OIT, así como el derecho constitucional de todas las personas a proteger su salud.

Por tanto, se introduce la Disposición adicional decimoctava en la LPRL que dice:

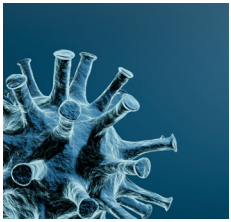
"Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad"

Por otro lado, la norma establece a través de la disposición adicional cuarta, el compromiso de creación de una comisión de estudio, cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales (RD 1299/2006) para poder identificar y corregir las deficiencias existentes en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.

9 INFORMACIÓN SOBRE COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL[9]

¿QUÉ ES EL CORONAVIRUS?



Los coronavirus son una amplia familia de virus que normalmente afectan solo a animales. Algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas.

El coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y se detectó por primera vez en diciembre de 2019 en China.

¿CUÁLES SON LOS SÍNTOMAS DE COVID-19?

La mayoría de los casos presentan síntomas leves, entre los que se encuentran fiebre (por encima de 37,5ºC), tos seca, dolor de garganta, dolor muscular y sensación de falta de aire. En algunos casos también puede haber síntomas digestivos como diarrea y dolor abdominal. En casos más graves, la infección puede causar neumonía, dificultad importante para respirar, fallo renal e incluso la muerte.

¿CÓMO SE TRANSMITE EL CORONAVIRUS?

Por contacto estrecho con las secreciones respiratorias que se generan con la tos o el estornudo de una persona enferma. Su contagiosidad depende de la cantidad del virus en las vías respiratorias. Estas secreciones infectarían a otra persona si entran en contacto con su nariz, sus ojos o su boca. Parece poco probable la transmisión por el aire a distancias mayores de 2 metros.

9 La información que contiene este apartado esta actualizada a la fecha de publicación de este manual y puede estar sujeta a cambios por parte de las autoridades sanitarias.

¿QUÉ MEDIDAS PREVENTIVAS SE DEBEN ADOPTAR EN LA ACTUALIDAD?

Según lo establecido en el **Procedimiento de actuación para los Servicios de PRL frente a la exposición al SARS-CoV-2 (06/06/2022),** serán los servicios de prevención de riesgos laborales en la empresa quienes asesorarán al empresario o empresaria sobre las medidas a adoptar en cada caso, debiendo recabar la opinión de responsables, mandos intermedios y representantes de las personas trabajadoras.

En la evaluación de riesgos laborales se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Que exista una ventilación adecuada.
- El nivel de ocupación de los centros de trabajo.
- La necesidad del mantenimiento de distancia interpersonal de 1,5 metros entre personas.
- El tiempo de permanencia en la empresa.
- El tipo de actividad que se desarrolle.
- La utilización de espacios communes por las personas trabajadoras (vestuarios, comedores, etc.).
- La existencia o no de personas vulnerables en el puesto de trabajo.

¿QUÉ EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL DEBEMOS USAR PARA EVITAR EL CONTAGIO DEL CORONAVIRUS?

Los diferentes tipos de equipos de protección individual (EPI), productos sanitarios (PS) y otros, pueden consultarse en el Apartado 3.3 del **Procedimiento de actuación para los Servicios de PRL frente a la exposición al SARS-CoV-2 (06/06/2022),** donde se establece que:

Se indica el uso obligatorio de la mascarilla en:

- Trabajadores de centros, servicios y establecimientos sanitarios según lo establecido en el Real Decreto 1277/2003.
- Trabajadores de centros socio-sanitarios.
- Trabajadores de medios de transporte de personas.

Se indica el uso responsable de la mascarilla en:

- Personas trabajadoras de grupos vulnerables en cualquier situación en la que tenga contacto prolongado con personas a distancia menor de 1,5 metros.
- Personas trabajadoras relacionadas con ámbitos vulnerables, institucionalizadas o en domicilios.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Desde UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.**
- Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas, que se centran entre otras en el **empeoramiento de las condiciones de trabajo producidas por las Reformas Laborales y por las últimas crisis vividas.** La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y por las nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo, los algoritmos laborales ó las plataformas digitales. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- Puesta en marcha de los convenios que desarrollan el Acuerdo firmado ente la Comunidad de Madrid y los Interlocutores Sociales, VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2021-2024, trasladando la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas madrileñas.
- Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre **publicación de las sanciones por infracciones** muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.
- **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- **Comunicación inmediata,** a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y**

Judicatura, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores/as y la ejecución de las sentencias condenatorias.

- C**onvocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid,** para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e incorporación de propuestas de futuro** con la participación de los interlocutores sociales.

- Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.

- Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales,** cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren totalmente desprotegidos, y en absoluta precariedad laboral.

- Elaboración y actualización continua de **un listado, por parte del IRSST, de los Servicios de Prevención Ajenos acreditados en la Comunidad de Madrid,** siguiendo los estándares preventivos de calidad de cara a un buen desarrollo de sus funciones preventivas.

- **Mayor vigilancia y contro**l de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por trabajadores/as.

- Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación incrementando los recursos humanos y materiales.

- Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente

actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.

- Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.

- Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales,** ya que continúan siendo muy pocas las que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.

- Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de riesgos psicosociales como solución preventiva de los mismos.

- Solicitar a la Administración la creación de un grupo de trabajo en el ámbito del diálogo social entre los diferentes organismos de la administración regional (ITSS, IRSST, Sanidad) e interlocutores sociales, que **homogenice criterios** y sitúe adecuadamente la **calificación de accidentes de trabajo,** de manera que esta se corresponda con el tipo de lesiones y el tiempo de baja de las y los accidentados.

- Conocer la siniestralidad de los trabajadores/as autónomos de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores/as.

- Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.

- Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales…), mejorando la capacitad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las Enfermedades **Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador/a que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que

costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.

- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.

- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.

- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra ó el “Sisvel” de País Valenciano. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.Navarra”

- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.

- ✓ Puesta en marcha de unidades básicas de salud laboral en las áreas sanitarias de la Comunidad de Madrid, de manera que exista especialización y reconocimiento cuando se produce una enfermedad del trabajo.

- ✓ Investigación y epidemiologia sobre los riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos y canceres de origen profesional en la Comunidad

- ✓Modificación del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, actualizándolo a las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales y covid-19 en todas las actividades del sector sanitario y sociosanitario.

- ✓Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.

- ✓Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.

- ✓Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las mismas.

- ✓Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención. Así conseguirían criterios de satisfacción de los

- ✓Aunque sea un problema coyuntural vinculado a la pandemia, el descenso experimentado en 2020 de enfermedades relacionadas con el trabajo es unatrabajadores y no sólo, de economicidad o fiscalización de las bajas. malísima noticia. Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLOGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

En los últimos años hemos vivido epidemias (SIDA, EBOLA, GRIPE A…) y en los actuales días una pandemia producida por el CORONAVIRUS, que es necesario que combatamos. Es el momento de mejorar los sistemas de alerta temprana, de reducir riesgos y de gestionarlos en beneficio de la salud general y de la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y muchos científicos apuntan a que vendrán más pandemias, cada vez con mayor frecuencia y algunos patógenos serán más letales que el coronavirus.

Tanto La Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, como en al artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Re-

gional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la población, incluida las personas trabajadoras, así como la coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

La preocupación de UGT-Madrid se basa en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña y por tanto en la reducción de la siniestralidad tanto de accidentes como de enfermedades del trabajo, así como de la mejora en la calidad de la salud pública, en definitiva, la salud laboral.

Después de la grave crisis padecida por el CORONAVIRUS, es el momento de una mayor coordinación entre diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, así como del desarrollo de instrumentos que faciliten el conocimiento, la información y el acercamiento a la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas.

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

- ✓ Elaborar instrumentos para facilitar la información y formación sobre las medidas preventivas a desarrollar en los centros de trabajo en la actual pandemia.
- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado riesgo de infección (personal de laboratorio, personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales, odontólogos… UGT-Madrid demanda que se incluya en el listado de enfermedad profesional la enfermedad Covid 19.

ANEXOS

I. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL NOMBRAMIENTO DE DELEGADOS O DELEGADAS DE PREVENCIÓN

I.A. EMPRESAS DE 6-30 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS

A la dirección de la empresa_____,
yo_____, con DNI,_____
como Delegado/a de Personal de la empresa_____
_____, con número de la Seguridad Social_____

COMUNICO:

Que he sido elegido Delegado/a de Prevención, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) en el artículo 36.2., "En las empresas de hasta 30 trabajadores/as, el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal"
Atentamente,

(Firma)_____

_____,_____de _____de 20__

Recibido por la empresa:

(fecha)_____de _____ de 20___.

Firma y sello_____

I.B. EMPRESAS DE MÁS DE 31 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS

A la dirección de la empresa_____,
yo_____, con DNI,_____
como el cargo que corresponda_____ de la empresa
_____, con número de la Seguridad
Social_____

COMUNICO:
Que han sido nombrados los Delegados/as de Prevención de la empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención. (Relación de trabajadores/as elegidos, D.N.I.).

Sr/a.

Los trabajadores/as elegidos aceptan el nombramiento comprometiéndose a desempañar las funciones del cargo y el sigilo profesional de acuerdo con lo establecido en los artículos 36 y 37 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones reglamentarias que la desarrollan.
Atentamente,

(Firma)_____

_____,_____de _____de 20__

Recibido por la empresa:

(fecha)_____de _____ de 20___.

Firma y sello_____

Si deseas consultar más modelos de escritos de comunicación o solicitud, para el ejercicio de tus funciones como Delegado o Delegada de prevención, consulta nuestro manual sobre Delegados y Delegadas de Prevención, que podrás encontrar en nuestra página web:

Publicaciones VI PD Años | UGT Madrid

NORMATIVA BÁSICA

- **Constitución Española,** de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto 577/1982,** de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 31/1995,** de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Real Decreto 39/1997,** de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención.**
- **Real Decreto 5/2000,** de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Ley 54/2003,** de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1299/2006,** de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro
- **Real Decreto 597/2007,** de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 298/2009,** de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Orden TIN/971/2009,** de 16 de abril, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.
- **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 337/2010,** de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- **Ley 33/2011,** de 4 de octubre, General de Salud Pública.

- **Real Decreto 625/2014,** de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

- **Ley 35/2014,** de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

- **Ley 23/2015** de 21 julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **Real Decreto 899/2015,** de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- **Real Decreto 901/2015,** de 9 de octubre, por el que se modifica el 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 Legislativo 2/2015,** de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- **Real Decreto Legislativo 8/2015,** de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- **Real Decreto 513/2017,** de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

- **Ley 6/2017,** de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

- **Real Decreto-ley 6/2020**, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.

- **Orden SND/404/2020,** de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.

- **Ley 2/2021,** de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- **Ley 10/2021,** de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- **Real Decreto-ley 32/2021,** de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- **Ley Orgánica 10/2022,** de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Real Decreto-ley 16/2022,** de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Texto Legal y Comentarios Sindicales. Diciembre 1995, UGT Confederal.
- Manual del Delegado de Prevención. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid.
- Manual de Enfermedades Profesionales. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Manual de Auditoría del sistema de gestión en prevención de riesgos laborales. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Manual Gestión Integrada de la Prevención. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid.
- Preguntas frecuentes. Prevención de riesgos laborales en relación con el COVID-19 (28.05.2021). Comunidad de Madrid
- Incapacidad Temporal. Información Para Trabajadores. Fuente: Seguridad Social
- www.insst.es
- Ministerio de Sanidad

PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Boletines Informativos: **Nº 56 (Noviembre 2019)** Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. **Nº 57 (Julio 2020)** Estrés térmico. **Nº 58 (Noviembre 2020)** Maternidad, **Nº 59 (Diciembre 2020)** Accidentes laborales de tráfico. **Nº 60 (Noviembre 2021)** Accidentes laborales. **Nº 61 (Diciembre 2021)** Empleos verdes.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Evaluación de riesgos laborales; Vigilancia de la salud; Covid-19; Teletrabajo.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Frente a la COVID-19, no bajes la guardia en el trabajo; Vigilancia de la Salud de la población trabajadora; ¿Qué son y cómo prevenir los Trastornos Musculoesqueléticos de origen laboral?; Accidentes de trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Prevención de Riesgos Laborales y Edad; Nuevos agentes cancerígenos en el trabajo.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Evaluación de riesgos laborales; La Vigilancia de la Salud en el trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Gestión de PRL.

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: Innovación y Transformación Digital; Delegado de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19; Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2021, USB Juego Prevenid@s.

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:

http://madrid.ugt.org/salud-laboral

https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 • 28002 Madrid
Tels: 91 589 09 88 - 91 589 09 09 - 91 589 09 66 • Fax: 91 589 71 45
e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
prevencion@madrid.ugt.org; slaboral@madrid.ugt.org
http://madrid.ugt.org/salud-laboral
https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 • 28002 Madrid
Tel: 91 589 09 09 • Fax: 91 589 71 45
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94 • email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

Tel: 91 589 70 43 • email: saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 73 50 • email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas
Tel. 91 662 08 75
e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR

Avda. Los Ángeles, 20
28903 Getafe
Tel. 91 696 05 11
e-mail: surslmamujer@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares
Tel. 91 888 09 92
e-mail: uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba
Tel. 91 850 13 01
e-mail: ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey
Tel. 91 876 89 65
e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada
Tel. 91 690 40 68
e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

IINSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7 • 28008 Madrid • Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org • www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17 • 28008 Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 • e-mail: itmadrid@mites.gob.es