

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INDICE

- I. Conceptos Básicos en Prevención
- II. Legislación Básica:
 - Marco legal
 - Base legal
 - Aplicación de la Ley
 - Organismos con Competencia en PRL
- III. Derecho y Deberes en PRL.
 - Obligaciones del empresario.
 - Derecho de los trabajadores
 - Obligaciones del trabajador
- IV. Organización de la Prevención.
- V. Participación y representación de los Trabajadores.

PRÓLOGO

El objetivo de este bloque formativo es dar a conocer la existencia de la Ley de Prevención, así como el conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de prevención.

La prevención debe ser tomada en cuenta tanto para la empresa en cuanto a productividad, buen clima laboral,... como para el profesional en el sentido de conocer los riesgos a los que pueda estar sometido y trabajar en las mejores condiciones de trabajo posibles.

La prevención es una cuestión de cultura, hasta hace nada la cultura que se practicaba era una cultura reparadora, es decir se actuaba cuando ya se había materializado el daño, la cultura preventiva va más allá, se trata de evitar o minimizar el riesgo en el puesto de trabajo, a través de la evaluación y corrección si procede; en definitiva actuar sobre el riesgo antes de que se materialice el daño en la salud.

I. CONCEPTOS BÁSICOS EN PRL.

- **Riesgo Laboral:** se define como la posibilidad de que un trabajador sufra un daño para la salud derivado del trabajo. Para calificar un riesgo laboral desde el punto de vista de su gravedad se valora conjuntamente la **probabilidad** de que se produzca el daño, que puede ser:

- **Probabilidad alta:** cuando el daño se produce siempre o casi siempre.
- **Probabilidad media:** si el daño se materializa en algunas ocasiones.
- **Probabilidad baja:** si el daño se materializa en raras ocasiones.

Y la **severidad** del mismo, atendiendo a la severidad se puede clasificar el riesgo en:

Ligeramente dañino: cuando el daño se trata de magulladuras, cortes,...

Dañino: cuando se producen quemaduras, fracturas menores,...

- **Prevención:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o prevista de adoptar en todas las fases de la actividad de la empresa con un fin evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- **Daños derivados del trabajo:** enfermedades o patologías, lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

- **Equipo de trabajo:** cualquier máquina, aparato, herramienta,... utilizada en el trabajo.

- **Condiciones de trabajo:** cualquier característica del trabajo (de naturaleza física o material) que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgo para la seguridad y salud del trabajador.

- **Equipo de protección individual:** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que pueda amenazar la seguridad y la salud en el trabajo.

II. LEGISLACIÓN BASICA.

Marco legal.

- Ley de PRL de 31/1995 de 8 de noviembre.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma el marco normativo de prevención de riesgos laborales.
- Decreto 117 /2000, de 11 de abril por el que se crea el Servicio de Prevención de la Junta de Andalucía.
- RD 39/1997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 604/ 2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el RD 39/1997.
- RD 707/2002 Reglamento de actuación de la Inspección de Trabajo y SS para la Imposición de medidas correctoras por incumplimiento en materia de PRL.
- Orden de 11 de marzo de 2004, por el que se crean las Unidades de Prevención en los Centro asistenciales del SAS.
- RD 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995, sobre coordinación de actividades empresariales.
- Decreto 304/2011, de 11 de octubre sobre la Estructura Organizativa en PRL en la Junta de Andalucía

Base legal.

¿Porque una Ley de PRL? Se trata de un mandato constitucional, el artículo 40.2 de la Constitución encomienda a los poderes públicos como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Incorporación de España a la Unión Europea, hace necesario armonizar nuestra política con la política comunitaria de esta materia. Se realiza una transposición de la normativa europea,

- Directiva Marco (89/391 CEE)
- Protección de la maternidad (92/85 CEE)
- Protección de Jóvenes (94/33 CEE)
- Trabajo Temporal y Empresa de Trabajo Temporal (91/383 CEE)
- Convenio 155 OIT

Necesidad de adecuar nuestro derecho interno, existía diversa y dispersa legislación en Seguridad y normas de distinto rango y orientación, anterior a nuestra Constitución.

Aplicación de la Ley.

Se trata de una Ley que nace con vocación de Universalidad, es una ley de mínimos, pudiéndose mejorar por negociación; y afecta a cualquier trabajo con independencia del ámbito en que se presta.

La Ley contempla unas **excepciones en su aplicación.**

Esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que realicen estas actividades.

- . Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- . Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en caso de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

Organismos con competencia en PRL.

Es necesario saber que organismos son competentes en materia de PRL, para poder dirigirnos a ellos en caso de necesidad.

* Organismos a **nivel internacional**: OIT (Organización Internacional del Trabajo)

* Organismos a **nivel nacional**:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud.

* Organismos a **nivel autonómico**:

Administración Pública Sanitaria.
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- a) La principal función de la Inspección es la **vigilancia y control de cumplimiento de la normativa sobre PRL** así como de las normas jurídico- técnicas que incidan en las condiciones de trabajo, debiendo proponer a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando se comprobare una infracción.
- b) **Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores** sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tenga encomendada.
- c) **Elaborar los informes solicitados** por los juzgados de lo social por las demandas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) **Informar a la Autoridad laboral sobre los accidentes mortales**, muy graves o graves, y sobre aquellos en que por sus características o por los sujetos afectados, se considere
- e) **Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones** asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.
- f) **Ordenar la paralización inmediata de trabajo** cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Actuación y colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

2.- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, el Inspector comunicara su presencia a:

- Comité de S y S.
- Delegado de prevención.
- En ausencia del Delegado de Prevención, a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y puedan formularle las observaciones que estimen oportunas, salvo que el Inspector considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

Del resultado de la visita, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará:

- a) A los delegados de prevención sobre:
 - Los resultados de las visitas realizadas por estos
 - Las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas.
- b) Al empresario a través de diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad que debe existir en cada centro de trabajo.

3. 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 laborales en el trabajo., en especial de los programas específicos para empresas de menos de 6 trabajadores, e informada del resultado de dichos planes.

- **Organismos competentes a nivel autonómico: Algunos de los más relevantes son:**

- Área de prevención de riesgos laborales.
 - Servicios centrales
 - Centros de prevención de riesgos laborales.
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Comisión Territorial para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

III. DERECHOS Y DEBERES EN PREVENCIÓN

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

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

En este sentido, el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales recoge las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, estableciendo en primer lugar la obligación de cada trabajador de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

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

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- **Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.**
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

De acuerdo con la Ley, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES.

El empresario realizará la PRL hasta garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la inclusión de la actividad preventiva en la empresa, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Información, consulta y participación de los trabajadores.
- Formación de los trabajadores.

- Actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Protección especial de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y de los menores.

Todo ello mediante la constitución de una organización (designación de trabajadores, Servicio de Prevención Propio, Servicio de Prevención Ajeno) y los medios necesarios.

El empresario deberá desarrollar una acción permanente de la actividad preventiva a fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

Integración de la Prevención.

La prevención de riesgos laborales **deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa**, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la PRL.

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

Evaluación inicial de los riesgos.

Se realizará teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la actividad
- Características de los puestos de trabajo.
- Características de los trabajadores que deben desempeñarlos

Esta **tendrá en cuenta lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.**

La evaluación deberá **hacerse de nuevo**, en los siguientes casos:

- Elección de nuevos equipos de trabajo.
- Elección de sustancias nuevas o preparados químicos.
- Acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Se revisará, cuando se produzca algún accidente.

Habrá que realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, cuando sean necesarios en función de la evaluación de riesgos.

Si en la evaluación se detectan situaciones de riesgos, el empresario deberá realizar actividades preventivas para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos. Todas las actividades serán objeto de planificación incluyendo para cada actividad:

- Plazo para llevarlo a cabo.
- Designación de responsables.
- Recursos humanos
- Recursos materiales.

El empresario es el responsable de la planificación debiendo efectuar un seguimiento continuo de la misma, modificando las actividades cuando en los controles periódicos se compruebe su inadecuación a los fines preventivos previstos.

Información, Consulta y Participación de los Trabajadores.

El empresario tiene la obligación de **informar** a sus trabajadores sobre:

- Riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto de los que afecten a la empresa en su conjunto, tanto como los que estén presentes en su puesto de trabajo.
- Las medidas de prevención y protección que se hayan implantado para eliminar o minimizar los riesgos, tanto los que afectan a la empresa en su conjunto como los que afectan a actividades o puestos de trabajo.
- Las medidas adoptadas con respecto a emergencias, primeros auxilios, medidas contra incendios, evacuación, etc.

El empresario tiene la obligación de **consultar** a los trabajadores y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, esta consulta se realizará a través de sus representantes (Delegados de Prevención) o directamente a los trabajadores y con la debida antelación, **en la adopción de medidas relativas a:**

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en lo que pudiera afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de la prevención y la protección en la empresa y entre otras, el procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa, la designación de trabajadores encargados de las actividades preventivas (si la empresa a optado por esta forma de gestión) y el recurrir a una servicio de prevención ajeno.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos para la información que debe darse a los trabajadores, y para la documentación a la que deben tener acceso los Delegados de prevención.
- El proyecto y la organización en materia de prevención.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

La **participación** se plantea como un derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación: Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, con el objetivo de mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

Formación de los trabajadores.

Los trabajadores deben recibir formación a cerca de los riesgos a los que están sometidos en sus respectivos puestos de trabajo y esta debe reunir estas características:

- ✓ Deberá ser una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada con la actividad que el trabajador realiza.
- ✓ Debe darse al comienzo de la relación laboral y cuando se produzcan cambios en las funciones, se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los métodos de producción. Siempre que sea necesario se deberá realizar con carácter periódico.
- ✓ La formación debe referirse al puesto de trabajo, función o actividad de cada trabajador.
- ✓ El tiempo invertido en la formación aún cuando se dé fuera de la jornada laboral se computará como tiempo efectivo a efectos de jornada.
- ✓ El coste de la formación no recaerá nunca sobre los trabajadores.

Formación a impartir a los Delegados de Prevención:

Formación de nivel básico de acuerdo con establecido en RD 39/97 Reglamento de Servicios de prevención. (50 horas si la actividad esta incluida el ANEXO I de dicho Decreto y 30 horas si la actividad no esta incluida en dicho ANEXO I).

Formación a impartir a los Trabajadores Designados.

Deberán tener formación de acuerdo a las funciones a desempeñar conforme a lo establecido en Capítulo VI del RSP.

Vigilancia de la Salud.

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

Como norma general la **vigilancia del estado de salud de los trabajadores es una obligación para el empresario, pero es de carácter voluntario para el trabajador el someterse a los reconocimientos médicos necesarios.**

Salvo **tres excepciones** en los que los trabajadores no podrán negarse, siempre previo informe de los representantes de los trabajadores:

1. Cuando la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
3. Cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Siempre deberá optarse por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y proporcionales al riesgo.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Nunca se facilitará al empresario o a otras personas sin consentimiento del propio trabajador. No podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador

El empresario y las personas con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las **conclusiones** de los reconocimientos efectuados con relación a las aptitudes del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Existen supuestos en los que la naturaleza de los riesgos hace necesario continuar con el derecho de los trabajadores a la vigilancia de la salud, más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente estén determinados.

Se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, del Servicio de prevención de la empresa en cuestión, que puede Servicio de Prevención Propio o Servicio de Prevención Ajeno.

Periodicidad de los reconocimientos médicos:

- **Inicial:** después de la incorporación al trabajo.
- **Periódica:** su frecuencia vendrá dada por la naturaleza de los riesgos de la actividad. Teniendo en cuenta la Normativa de la actividad, productos, convenios colectivos, sectoriales.
- **Tras ausencia prolongada por enfermedad:** para comprobar la posible relación entre la baja por enfermedad y los riesgos a los que esta sometido el trabajador.
- **Tras asignación de nuevas tareas** específicas con nuevos riesgos para la salud o la introducción de nuevas tecnologías.

Protección especial de trabajadores sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y de los menores.

Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1.1 El empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido (**personas especialmente sensibles a los riesgos del trabajo y estén especialmente predispuestas a sufrir accidentes de trabajo o contraer enfermedades de trabajo**), incluidos también los que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, debido a sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro.

Por tanto se deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

Protección a la maternidad.

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

En caso de existencia de riesgo el empresario adoptará las medidas necesarias a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada **(medidas que puede comprender, cuando fuere necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos)**.

Si ello no fuera posible o fuera insuficiente y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora **(lo que excluye certificados médicos de asistencia facultativa privada. Hay que entender que el médico de la Seguridad Social puede ser, ya el médico de cabecera, el ginecólogo especialista, o incluso el médico de empresa, con facultades delegadas de asistencia sanitaria)**, se le asignará un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores), la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. **(esta consulta para la determinación de puestos de trabajo exentos de riesgos que pueda ocupar la trabajadora embarazada es previa pero no vinculante, la decisión compete al empresario que en caso de desacuerdo cumplirá proporcionando información razonada y justificada, sobre todo de carácter médico), (rige para estos cambios de puesto de trabajo o función las mismas reglas y criterios que para la movilidad funcional establece el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores)**.

El cambio de puesto tendrá efectos hasta que se permita su reincorporación al anterior puesto.

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

Permitir la ausencia retribuida del trabajo de las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Protección de menores. (Este artículo no es de aplicación en las AAPP)

El empresario debe efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por menores, anterior a la incorporación al trabajo de menores de dieciocho años y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo. Esta evaluación se hace con el fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico.

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

Relaciones de Trabajo Temporal.

- Los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de

protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

Estos trabajadores son los más vulnerables a los riesgos laborales por la temporalidad o transitoriedad en el trabajo y por ello la Ley los menciona expresamente.

- El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores reciban:

- **Información** acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales. Exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

- **Formación** suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

- Tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.

El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención, o al Servicio de Prevención de la incorporación de estos trabajadores.

IV. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN.

Una de las novedades de la LPRL ha sido ampliar el campo de protección de los daños profesionales. Anteriormente a la publicación de la Ley sólo se consideraban como daños laborales los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con la entrada en vigor de la Ley se amplía este campo y puede hablarse de daños profesionales como el estrés, la fatiga, la depresión, etc. que tienen o pueden tener su causa en las condiciones de trabajo. Son los recogidos en la Ley como “**otros daños**” que se pueden producir en el entorno laboral.

Esta ampliación del campo de protección lleva consigo un cambio importante en la infraestructura organizativa de la empresa, que pasa a dotarse de una organización (Servicios de Prevención Propios o Ajenos, etc.) siempre bajo la responsabilidad del empresario, que a su vez es garante y responsable de que las actuaciones preventivas se integren en todas las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Obligaciones de Documentación

- El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

- **Plan de prevención de riesgos laborales**
- Evaluación de los riesgos incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Planificación de la actividad preventiva, incluyendo las medidas de protección y prevención a adoptar, así como el material de protección que deba utilizarse.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas en los mismos. Art.22
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

- En el momento de cese de su actividad, las empresas deberán remitir a la Autoridad Laboral la documentación señalada anteriormente.

Coordinación de actividades empresariales, las obligaciones se desarrollarán reglamentariamente. (recogida en el RD 171/2004, de 30 de enero por el cual se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995)

El empresario está obligado a notificar por escrito a la Autoridad Laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente. **(La notificación por escrito a la Autoridad Laboral -Direcciones Provinciales de Trabajo- de los "daños a la salud" (accidentes y enfermedades de trabajo) de los trabajadores a su servicio, es el "parte de accidente".**

De entre las posibilidades de **organización de la prevención**:

- Designación de uno o varios trabajadores
- Asunción por el propio empresario.
- Servicio de Prevención Ajeno.
- Servicio de Prevención Propio. Obligatorio cuando:
 - Más de 500 trabajadores
 - Entre 250 y 500 (actividad peligrosa)
 - Decisión de la Autoridad Laboral.

- ¿Cuándo hay que recurrir a un Servicio de Prevención? :

Establece la Ley que cuando la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, riesgos, peligrosidad, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos teniendo en cuenta su estructura organizativa y la existencia en su caso de ámbitos sectoriales y descentralizados.

- ¿Qué es un Servicio de Prevención? :

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

- ¿Que actuaciones debe llevar a cabo un Servicio de prevención?

Estos proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- **El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.**
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores
- **La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.**
- La información y la formación de los trabajadores.

- La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Así pues, el **Servicio de Prevención tiene carácter interdisciplinario**. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de:

- 1) Tamaño de la empresa y número de centros de trabajo.
- 2) Tipos de riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores.
- 3) Distribución de los riesgos en la empresa.

¿Qué es un Plan de prevención?

El principal mandato de la LPRL con respecto a las empresas es la obligación de todas ellas de implantar una serie de actividades preventivas (Plan de Prevención). Alrededor del Plan de Prevención van a girar todas las obligaciones que tanto la Ley como El Reglamento de Servicios de Prevención imponen a las empresas.

Dicho Plan tiene como punto de partida la evaluación de riesgos, que nos servirá para identificar las necesidades reales de cada empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Una vez identificados los riesgos se deberán de planificar y programar las medidas para hacer frente a los mismos.

V. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

FIGURA SINDICAL EN PREVENCIÓN: DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

¿**Quiénes son?** Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a una escala.

Para determinar el número de DP se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Trabajadores con contrato de duración superior a un año, que se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el año anterior a la designación.

¿Otras posibilidades para designar a los Delegados de prevención?

En los convenios colectivos podrán establecerse **otros sistemas** para la designación siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores.

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

Competencias del Delegado de Prevención.

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre PR.
- Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones a que se refiere el Art.33 de la Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de PRL.
- En las empresas que no cuenten con Comités de Seguridad y Salud las competencias atribuidas a aquel serán ejercidas por los DP.

Facultades del Delgado de Prevención

- Acompañar:
 - A los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
 - A los inspectores de trabajo y SS en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre PRL.

Pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- **Tener acceso con las limitaciones previstas en el Art.22.4, a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo** que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular a la prevista en los Art.18 y 23 de esta Ley.
- **Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud** de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aún fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- **Recibir del empresario la información** obtenida por éste procedente de las personas u órganos encargados de **las actividades de protección y prevención en la empresa**, así como de los órganos competentes para la seguridad de los trabajadores.
- **Realizar visitas a los lugares de trabajo** para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona y comunicarse dentro de la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- **Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo** y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud a fin de que se debatan en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

Los informes que deban emitir los DP (referente a la consulta que debe realizar el empresario con carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones) deberán elaborarse en un plazo de 15 días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de prevenir

riesgos inminentes, transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de medidas propuestas por el DP deberá ser motivada.

Garantías que tienen los Delegados de Prevención.

Les será de aplicación lo previsto en el Art. 68 del Estatuto de los trabajadores en materia de garantías, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas de mensuales retribuidas previstas en la letra e) del Art.68 del E.T.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario:

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualquier reunión convocada por el empresario en, materia de prevención de Riesgos Laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente laboral.
- Acompañar a los inspectores de trabajo y S.S. en las visitas y verificaciones que realicen a los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de PRL.
- Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

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

La formación puede ser por medios propios o concertada y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

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

Sigilo Profesional de los Delegados de Prevención

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Art.65 del E.T respecto del sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

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

¿Que empresas tienen que constituirlo?: Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

¿Quiénes constituyen el Comité de Seguridad y Salud?: Estará formado en igual número por los Delegados de Prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes de la otra.

¿Quiénes pueden participar en Los Comités de Seguridad y Salud?

Pueden participar en el Comité de Seguridad y Salud con voz pero sin voto:

- Delegados sindicales
- Responsables Técnicos de la Prevención en la empresa
- Trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas (siempre que lo solicite una de las partes).
- Técnicos de prevención ajenos a la empresa (siempre que lo solicite una de las partes).

¿Cuándo se reúne el Comité de Seguridad y Salud? El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguno de los representantes en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un **Comité Intercentros**.

Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica, evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas que estime oportuna.
- Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

