



Prevención de Riesgos Laborales en el Transporte Sanitario (SG. SAMUR-Protección Civil)

Módulo 1: Conceptos básicos sobre Prevención de riesgos laborales y marco normativo.

1. Introducción.

2. Conceptos básicos en materia de prevención de riesgos laborales.

2.1 El trabajo y la salud: los riesgos profesionales y factores de riesgo.

2.2 Daños derivados del trabajo: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

3. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

3.1. Marco normativo básico.

3.2. Derechos y deberes.

4. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

4.1. **Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.**

4.2. **Organización del trabajo preventivo.**

4.2.1. Directrices para la gestión preventiva.

4.2.2. Rutinas básicas.

4.3. **Documentación.**

Anexos:

- **Textos de obligada lectura.**



1. INTRODUCCIÓN.

En este primer módulo veremos los conceptos básicos en materia de PRL, salud y seguridad laboral, así como el marco normativo que en esta materia nos afecta a fin de tener un “lenguaje” común.

Es importante señalar, ya desde este momento, que debemos entender los conceptos de “empresa” y “administración pública”, o “trabajadores” y “empleados públicos” como sinónimos respectivamente para este asunto, ya que la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) así lo indica. Esto representó un cambio muy importante en la legislación laboral, al igualar en derechos y obligaciones a los unos y a los otros. Por ello, se habla a lo largo del texto igualmente de trabajadores o empleados públicos que de empresas o Administraciones Públicas (AAPP).

Por otro lado, debemos conocer las excepciones de la Ley, esto es, que a pesar de esta “igualdad” nuestro colectivo, al incluirse en los servicios operativos de salvamento y protección civil, queda exceptuado del cumplimiento íntegro de las normas en materia de PRL en aquellas situaciones en las que no se puedan aplicar (Art. 3 LPRL). Resumiendo mucho este concepto de “excepción”, lo que para otros trabajadores supondría la evacuar un lugar, para nosotros significa tener que intervenir, eso sí, con las máximas medidas de protección y seguridad posibles.

El citado Art. 3 de la LPRL, que se inserta a continuación para la mejor comprensión de la materia, dice textualmente:

“Artículo 3. Ámbito de aplicación.

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

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

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



–Policía, seguridad y resguardo aduanero.

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

–Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

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

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

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

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

Conviene la lectura del párrafo “La interpretación comunitaria de la exclusión prevista en la LPRL” que forma parte del artículo técnico elaborado por el Doctor en Derecho y Profesor asociado de la Universidad Complutense de Madrid, D. Juan Gil Plana, publicado en el nº 124 de la revista “Seguridad y Medio Ambiente” de la Fundación Mapfre en el año 2011, para dirimir los posibles interrogantes al respecto del Art. 3 de la LPRL. Se encuentra como “z. Art GILPLANA.pdf”

2. CONCEPTOS BÁSICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- **Prevención:** según la LPRL, “Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

- **Riesgo laboral:** según el Art. 4 LPRL, es “la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del mismo (del trabajo)”. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. No confundir con “**peligro**”, ya que este es “aquella fuente o situación con capacidad de producir un daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o a una combinación de ellos”.

Para que exista un “riesgo laboral” debe existir un trabajador y la probabilidad de que se materialice un daño al mismo. Una máquina con engranajes al aire sin protección podrá presentar un peligro en sí de atrapamiento, pero sólo será un “riesgo laboral” en el



momento en el que pueda generar daño a un trabajador, por ejemplo al atraparle una mano.

Para definir el concepto “salud” debemos hacer referencia a la definición que realizó la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Preámbulo de Constitución y aceptada por la Conferencia Sanitaria Internacional en 1946, entrando en vigor en abril de 1948. La cita dice:

“La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. La OMS utiliza un sentido positivo al no incorporar el concepto de enfermedad para definirla, y además, añade a lo físico los aspectos psíquicos y sociales con la misma importancia, siendo la salud un concepto integral y equilibrado.

¿Esto no recuerda la teoría Hipocrática de los 4 humores?



Figura 1: teoría Hipocrática de los 4 humores (<http://personalidadinfo.blogspot.com.es/>)

El trabajo se realiza bajo determinadas condiciones, condiciones que pueden ser un riesgo para la seguridad laboral y la salud. Veamos ahora que entendemos por “trabajo” y por condiciones de trabajo”.

- **Trabajo:** entenderemos el “trabajo” para nuestro estudio como una *“ocupación retribuida y realizada en unas condiciones concretas”*. Como curiosidad, la palabra “trabajo” viene de la antigua Roma, en donde una forma de castigo era sujetar a los esclavos o reos en el “tripalum”.

- **Condiciones de trabajo:** se definen en el Art. 7 LPRL como *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

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

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



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

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

2.1 TRABAJO Y SALUD: RIESGOS PROFESIONALES Y FACTORES DE RIESGO.

Entendiendo por tanto el trabajo como esa “ocupación retribuida”, y salvo que nos lo podamos permitir, será una ocupación que nos llevará gran parte de nuestra vida. Además en el caso que nos ocupa del TS, será evidente que los peligros y los riesgos serán muchos. Aquellos riesgos que se determinen durante la realización de un trabajo determinado se entenderán como “**riesgos profesionales**”. Cada profesión tendrá unos “riesgos profesionales” específicos que dependerán de las condiciones de trabajo en el que se desarrolle.

Los “**factores de riesgo**” son “*las características del trabajo y las particulares del trabajador que si están presentes de una forma muy intensa, frecuente y/o durante un tiempo de exposición significativo pueden llegar a producir lesiones o enfermedades*” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – INSHT-). Será por tanto un “factor de riesgo” en el levantamiento de cargas cuando está alejada del cuerpo aunque no pese mucho, se realice con mucha frecuencia, tenga un mal agarre, etc., ya que el propio levantamiento de cargas es un “riesgo laboral” en sí. Como también será un “factor de riesgo”, en este caso a causa del trabajador aun realizándolo en las mejores condiciones (proximidad, frecuencia, agarre) cuando este tenga una lesión o presente una especial sensibilidad.

2.2 DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO: LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y OTRAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL TRABAJO.

Los “**daños derivados del trabajo**” son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Para la determinación estos conceptos, nos serviremos de la definición legal recogida en 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 (LGSS).

Accidente de trabajo (AT): dice el Art. 156 de la LGSS:

“Concepto de accidente de trabajo.

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:



a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

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

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.



b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo”.

Muchas situaciones que no se consideraban como accidente de trabajo se han ido incorporando mediante la jurisprudencia a la definición de esta norma a lo largo del tiempo. Situaciones como por ejemplo un infarto en el puesto de trabajo se entendían que sucedían exclusivamente como consecuencia de los factores de riesgo del trabajador. Hoy día si se reconoce como tal siempre que a pesar de los factores personales, la actividad pueda conllevar factores de riesgo que deriven en esta situación. A pesar de ello, en muchas ocasiones se debe luchar este reconocimiento en los juzgados, por eso, en aquellas situaciones en las que el accidente de trabajo tienen el reconocimiento directo presenta dos ventajas: en primer lugar porque es una situación de derecho si la causa o el motivo es el trabajo, poniéndose directamente en marcha las contingencias correspondientes, y en segundo lugar porque el gasto económico no tiene que soportarlo totalmente el trabajador y la rehabilitación laboral será responsabilidad del empresario.

Por tanto, las lesiones que se produzcan en tiempo de trabajo y durante la realización del mismo son considerados accidentes de trabajo, teniendo la empresa que aportar la carga de prueba en contra. Cuando el trabajador estuviera en desacuerdo con la empresa (o en su caso la entidad colaboradora o Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales – MATEPS- por la falta de reconocimiento del accidente, podrá iniciar una reclamación directamente a la Mutua, al sistema de Seguridad Social o la Jurisdicción de lo Social. Esto se denomina “reclamación de contingencias”.

Como ejercicio práctico, hay que echar un vistazo a esta sentencia de Tribunal Supremo, sala 4ª, de lo Social, en donde el Magistrado explica claramente cuando se dan las condiciones para considerar un accidente in itinere como tal. El apartado CUATRO es esclarecedor. En <https://supremo.vlex.es/vid/672187905>

Enfermedad profesional (EP): respecto a la enfermedad profesional, dice el Art. 157 de dicha norma:

“Concepto de enfermedad profesional.

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

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad”.

La estructura del citado cuadro de enfermedades profesionales está compuesta por los siguientes grupos:



- Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

El cuadro de enfermedades profesionales al que hace alusión este Art. es el referido 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. Dicha norma tiene dos listados, el primero que indica las enfermedades profesionales reconocidas en función de la actividad y las condiciones de trabajo, y el segundo, en el que se relacionan las enfermedades sospechosas de tener un origen laboral y podrían incorporarse al primero en un futuro. Si la enfermedad está incluida en el primer listado y se realizan las actividades también reconocidas en el mismo, el trabajador que la padezca no tendrá en principio ningún problema en su tramitación

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el “Estudio Epidemiológico de las enfermedades profesionales en España (1990-2014)”, indica que *“... se reconoce de forma generalizada que el registro oficial de enfermedades profesionales infravalora en gran medida el verdadero impacto de las enfermedades derivadas del trabajo, por diferentes motivos:*

- *la consideración como comunes de muchas enfermedades profesionales,*
 - *la propia dificultad científica para catalogar como profesional una enfermedad*
 - *el desconocimiento de los profesionales sanitarios de los factores de riesgo de origen laboral*
 - *los conflictos entre los empresarios y los trabajadores al reconocer que una enfermedad está relacionada con el trabajo*
 - *el conflicto personal: cuando en un trabajador se manifiesta una enfermedad tiene derecho a no verse expuesto más al riesgo que causa dicha enfermedad. Para conseguir esto se puede intervenir sobre la fuente de riesgo para eliminarlo o controlarlo, cambiar de puesto de trabajo al trabajador o prescindir de sus servicios. Ante el posible desempleo puede*
- Estudio epidemiológico de las enfermedades profesionales reconocidas en España de 1990 a 2014. 29 comprenderse que, en ocasiones, los propios trabajadores prefieran que no se les declare la enfermedad como profesional*
- *el periodo de latencia: suele ser fácil demostrar que se ha producido un accidente de trabajo, dada la inmediatez de las consecuencias y la urgencia de la intervención sanitaria, que hacen difícil disociar la causa laboral del daño. En el caso de la enfermedad profesional, sin embargo, encontramos normalmente periodos de latencia largos, y la atención sanitaria puede dilatarse en el tiempo y orientarse hacia los servicios de la Sanidad Pública, favoreciendo la desvinculación*



del proceso con el agente laboral causal, bien por desconocimiento o bien por la prioridad de la acción sanitaria terapéutica en detrimento de la etiológica.”

-
Otras patologías derivadas del trabajo: se engloban dentro de este concepto todas aquellas patologías y enfermedades que tienen relación con el trabajo (enfermedades relacionadas con el trabajo) o están influidas por él (enfermedades del trabajo) pero no están catalogadas como profesionales o tienen una difícil determinación exclusivamente por la actividad laboral respectivamente.

3. MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PRL. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS EN ESTA MATERIA.

3.1 MARCO NORMATIVO BÁSICO.

Para definir ese marco normativo básico de PRL podríamos remontarnos a principios de 1900 cuando fue publicada en La Gaceta de Madrid (lo que hoy sería el BOE) la Ley de Accidentes de trabajo o también conocida como Ley Dato, por el Ministro de la Gobernación del momento que la implantó, Eduardo Dato. Esta Ley protege lo que actualmente entenderíamos como coberturas en el accidente de trabajo, tratando de paliar las consecuencias nefastas que estas tenían para los trabajadores en caso de incapacidad o muerte. Además obliga a la creación de Juntas y Gabinetes técnicos que estudien el trabajo y sus consecuencias. Una auténtica Ley de Prevención.

Pero no vamos a hacer un recorrido tan largo, poniendo como fecha de la legislación moderna el año 1978, concretamente en el Art. 40 de la Constitución Española que a este respecto dice:

“Artículo 40

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

*2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; **velarán por la seguridad e higiene en el trabajo** y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.*

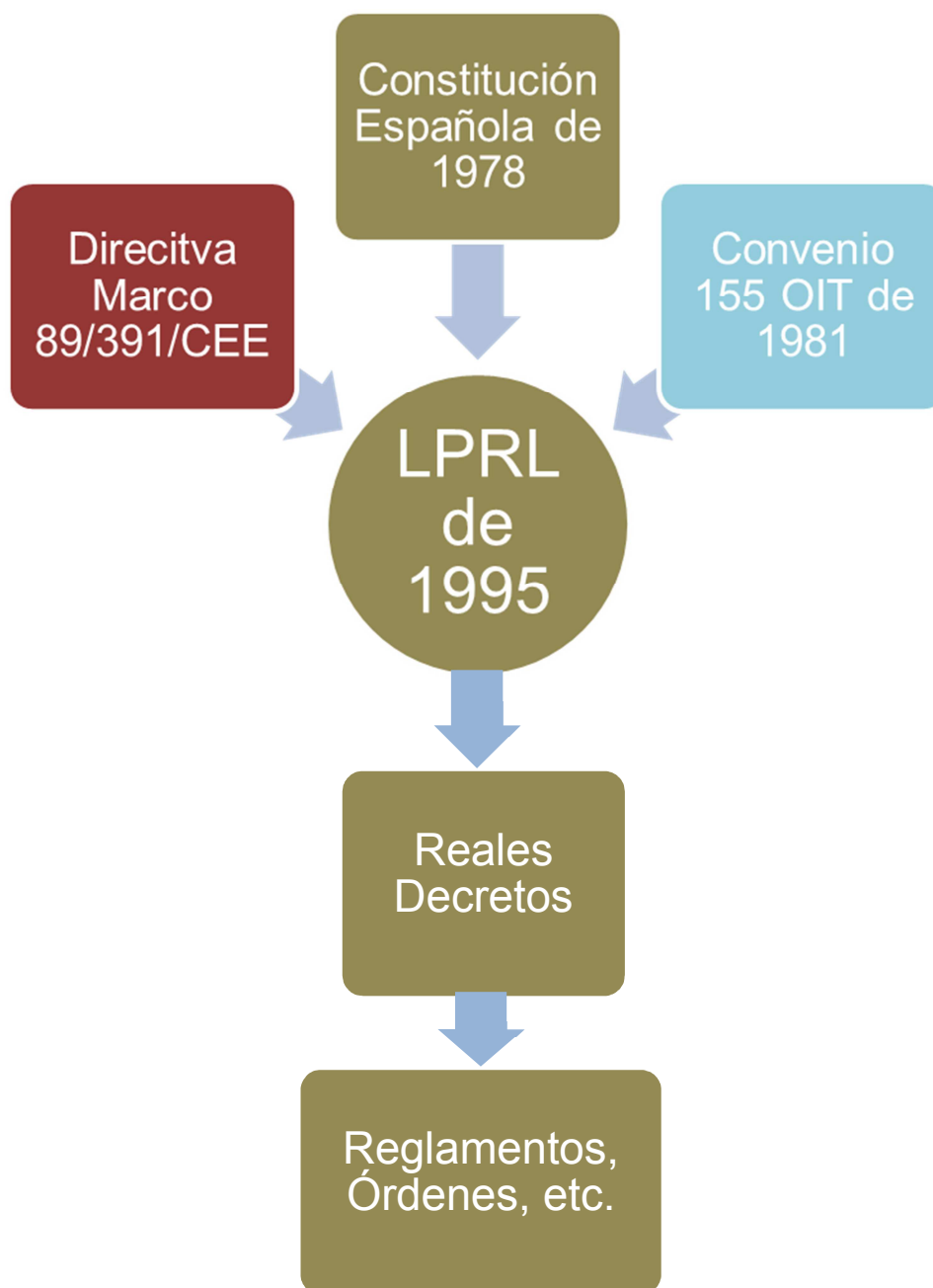
Este Art. junto con el Art. 35 (derecho al trabajo) y el Art. 43 (derecho a la protección de la salud) podrían considerarse como el soporte de los derechos más importantes de los trabajadores.

En un nivel similar debido a los compromisos y acuerdos de nuestro país a nivel internacional como miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o como socios de la Unión Europea (UE), encontramos la adhesión al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores



y medio ambiente de trabajo de la Organización de las Naciones Unidas y la transposición de la Directiva Marco 89/931/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas Normas obligan a que para actualizar y reorganizar la PRL en España se termine promulgando la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la que podríamos decir que supone un punto la base y el inflexión en esta materia.

Posteriormente, se irá sumando el desarrollo normativo a través de Reales Decretos, Reglamentos, etc., y la adhesión a más Convenios y transposiciones comunitarias. Añadir además la legislación industrial, la sanitaria, la social y un largo número de normas más.





3.2 DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS EN MATERIA DE PRL.

La LPRL y el resto de su desarrollo legislativo recogen estos derechos y deberes de los trabajadores en esta materia. Es en esta LPRL donde se hace una extensa relación que sirve de referencia para el resto de las normas. Salvo el Art. 29 que explícitamente indica las obligaciones de los trabajadores, el resto de los Arts. del Capítulo III de la LPRL podría decirse que suman derechos. Además de los derechos individuales, están los derechos colectivos de representación. Unos y otros se reproducen a continuación, junto con las obligaciones principales de los empresarios.

Derechos individuales de los trabajadores y obligaciones de la empresa (LPRL)

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

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

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de



prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.



Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

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

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

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

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de



la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

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

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

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

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

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

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada



trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

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

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

Artículo 19. Formación de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 20. Medidas de emergencia.

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

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

Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.



b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

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

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

Artículo 22. Vigilancia de la salud.

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

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

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

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del



trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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

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

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

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

Artículo 26. Protección de la maternidad.



1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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



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

Artículo 27. Protección de los menores.

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

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

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

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.



Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Obligaciones individuales de los trabajadores (LPRL)

Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.



3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Derechos colectivos de los trabajadores y obligaciones de la empresa (LPRL)

Artículo 33. Consulta de los trabajadores.

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.



f) *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*

2. *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.*

Artículo 34. Derechos de participación y representación.

1. *Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.*

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. *A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.*

3. *El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.*

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a) *En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.*

b) *Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.*

c) *Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de*



prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

4. ELEMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En esta actividad tienen un papel muy importante determinados organismos internacionales que emiten normas que deben ser incorporadas a nuestro Derecho interno, siendo el Estado el responsable de fijarlas y exigir su cumplimiento.

4.1 Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Son muchos los organismos que están relacionados con esta materia, pudiendo dividir los principales en 2 grandes grupos: los organismos internacionales y los organismos nacionales.

Los organismos públicos más representativos son:

1. Organismos Internacionales y de la UE:

1.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres”. (OIT)

Quando un país se hace miembro de la OIT se obliga participar en dicho foro y al cumplimiento de las normas jurídicas que generen. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los



países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

El trabajo lo realiza mediante tres órganos fundamentales:

- La Conferencia Internacional del Trabajo establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia se reúne una vez al año. Es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.
- La Oficina internacional del trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General .

España pertenece a esta organización y ha ratificado hasta la actualidad 133 de sus Convenios, lo que significa que han sido transpuestos a nuestro ordenamiento jurídico. De estos Convenios podemos destacar el “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)”. Se reproduce el Art. 4 de este Convenio ya que es muy significativo para el interés de este curso:

“Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

1.2 La Unión Europea (UE):

Como país miembro de la UE gozamos de los mismos derechos y deberes que el resto. Aunque el nacimiento de esta supra organización se debió al intento de dar estabilidad política y económica a Europa, hoy día el Parlamento Europeo influye decisivamente en prácticamente todos los aspectos económicos y sociales de los ciudadanos de la unión. Los acuerdos alcanzados en este seno son trasladados al ordenamiento jurídico de cada país según las normas establecidas en la UE. Por ejemplo, los Reglamentos son directamente aplicables en todos los países socios, las Directivas se



adaptan a las legislaciones respectivas en función de las normas de cada país, y las Recomendaciones y Dictámenes no son vinculantes.

Dentro de estas normas, podemos destacar la Directiva 89/391/CEE, marco sobre Seguridad y salud en el trabajo o el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH).

Dentro de esta organización, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo es el organismo especializado en materia de información técnica, científica y económica en materia de trabajo y seguridad laboral.

2. Organismos nacionales, autonómicos y locales:

2.1 Organismos nacionales: la competencia exclusiva en materia de legislación laboral la ostenta la Administración Central del Estado (Art. 149.7), sin perjuicio de su ejecución delegada por los órganos de las Comunidades Autónomas a través de sus Consejerías.

A excepción de las competencias transferidas a las Comunidades Autónomas de Cataluña y País Vasco en materia de transportes, seguridad u otras materias, el Gobierno actúa a través de las siguientes administraciones:

2.1.1 La Administración Laboral, actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Asume las competencias de regular, con carácter general o especial, las condiciones que deben de cumplir los centros de trabajo en cuanto a higiene y seguridad. Entre otros, se vale de:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como *“organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora)”*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo –INSHT-, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que depende orgánicamente de la Secretaría de Estado para el Empleo y es el órgano científico técnico especializado de la AGE para el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Cooperará con las diferentes AAPP, será el centro nacional de referencia con las estructuras internacionales (en particular con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud y su Red) y ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Silicosis, a caballo entre la Administración Laboral y la Sanitaria, *“El Instituto Nacional de Silicosis (I.N.S.) se constituye en el año 1970 como una Institución Sanitaria de la Seguridad Social, con características*



*singulares y específicas, siendo declarado Centro Especial de la Seguridad Social en 1974 (Orden de 25 de abril de 1974, del Ministerio de Trabajo) y reconocido como **Unidad de Referencia Nacional** para las Enfermedades Respiratorias de Origen Laboral en 1991”*

- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se crea a partir de la LPRL y constituye un órgano colegiado asesor de las AAPP en la formulación de políticas en materia de PRL y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Funciona de forma paritaria con miembros de la AGE y las CC AA y las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores.

2.1.2 La Administración Sanitaria, actual Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales. Asume la promoción y vigilancia de la salud del trabajador, en aspectos sanitarios relativos a la PRL, condiciones de trabajo y medio ambientales que pudieran resultar lesivas para los trabajadores, en particular para la protección de la maternidad y lactancia. Asimismo, el personal sanitario que trabaje en este campo será formado por esta administración.

Dentro de esta administración se encuentra el Centro nacional de Dosimetría de Valencia que lleva el control dosimétrico de los trabajadores de Sistema Nacional de Salud (SNS), es responsable de la protección radiológica de todo el Estado, está autorizado para la formación de operadores en instalaciones radiactivas y prepara en casi todo el estado la documentación para las instalaciones radiactivas que deberá posteriormente autorizar el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN).

2.1.3 Administración de Industria, actual Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Asume la competencia en seguridad y calidad industrial tanto en los productos como en las instalaciones industriales, mediante la elaboración de las normas reglamentarias correspondientes. Corresponde a este Ministerio la homologación de vehículos y la autorización y vigilancia de las estaciones de Inspección Técnicas de Vehículos. También gestiona los registros de minas, explosivos y algunas instalaciones radiactivas entre otras, así como competencia en seguridad minera a través de la Comisión de Seguridad Minera.

2.1.4 Administración del transporte y la edificación, actual Ministerio de Fomento. Corresponde al Ministerio de Fomento la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en los ámbitos de las infraestructuras de transporte terrestre, aéreo y marítimo, de competencia estatal; de control, ordenación y regulación administrativa de los servicios de transporte correspondientes; de acceso a la vivienda, edificación, urbanismo, suelo y arquitectura, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado; de ordenación normativa de los servicios postales; de impulso y dirección de los servicios estatales relativos a astronomía, geodesia, geofísica y cartografía; y de planificación y programación de las inversiones relativas a las infraestructuras, materias y servicios mencionados.



Cuenta con órganos colegiados para la investigación de los accidentes aéreos, marítimos, ferroviarios y mercancías peligrosas.

2.1.5 Administración de Interior, actual Ministerio de Interior. Corresponde al Ministerio del Interior la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de seguridad ciudadana, tráfico y seguridad vial, promoción de las condiciones para el ejercicio de los derechos fundamentales, el ejercicio del mando de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y las demás competencias y atribuciones que le confiere el ordenamiento jurídico.

De esta administración depende la Dirección General de Protección Civil y Emergencias (DGPCyE), encargada de entre otras materias de las siguientes:

- Preparación, implantación y manteniendo de planes estatales de PC.
- Investigación y estudios de análisis de riesgos, aspectos sociológicos, jurídicos y otros en materia de PC y E.
- Estudios y programas informativos y promoción de la autoprotección ciudadana.
- Coordinación de las Unidades de PC de todas las administraciones y la formación en esta materia.
- Y solicitar la intervención de la UME según los procedimientos establecidos, entre otras.

2.1.6 Administración de Justicia, actual Ministerio de Justicia. A través de la Sala de lo Social, que conocen de las pretensiones que se ejerciten en la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales entre trabajador y empresario con ocasión del contrato de trabajo, como en materia de negociación colectiva, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral.

2.2 Organismos comunitarios:

Las CC AA tienen competencias de ejecución delegadas en materia de empleo y seguridad laboral. Por ese motivo, bien en las Consejerías de Trabajo o de Presidencia suelen disponer de los órganos relacionados en materia de PRL. Además, los Centros de Emergencias 112 que son obligatorios para todos los países de la UE, dependen en España de las CC AA.

Por citar un ejemplo, en la Comunidad de Madrid, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda depende el Instituto Regional de Seguridad y salud, que es el organismo gestor de la política de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid, con funciones de autoridad laboral, control, asesoramiento e investigación de accidentes dentro de la Comunidad de Madrid.

También dependen de las CC AA los Juzgados de lo Social y los Tribunales Superiores de Justicia, órganos del Poder Judicial responsables de juzgar esta materia.



2.3 Organismos locales.

Los Ayuntamientos también tienen competencia en materia de PRL. Por ejemplo:

- Las derivadas de la colaboración con el resto de AA PP.
- Las relacionadas con la verificación de instalaciones para el otorgamiento de licencias de apertura de establecimientos, actividades comerciales, realización de obras de construcción, habitabilidad de espacios, etc.
- Las genéricas en materia de salud y consumo (calidad del agua o de los alimentos, etc.)
- Y la responsabilidad con sus propios empleados a través de los Convenios y Acuerdos.

En el caso de la Ciudad de Madrid, la Policía Municipal tiene, entre sus muchas competencias, la de inspeccionar y verificar los locales donde se produzcan eventos multitudinarios comprobando la existencia y aplicación de los Planes de Emergencia (o Autoprotección en su caso), pudiendo impedir que se celebren los actos allí programados si las condiciones de los locales no se ajustan a la normativa. También colabora con la Fiscalía de Madrid para asuntos relacionados con la PRL, realizando visitas a las obras de construcción verificando las condiciones de seguridad y salud de las mismas.

4.2 **Organización del trabajo preventivo.**

La Ley exige que la PRL se integre 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 PRL (Art. 16 PRL). Esto significa que, el empresario o responsable de la AA PP a quién corresponda, deberá marcarse unas metas en materia de PRL y dedicar unos recursos para conseguirlas. Este conjunto de medios humanos y técnicos utilizados específicamente para la prevención, será la organización preventiva.

La gestión PRL se puede organizar de los siguientes modos (Cap. IV LPRL y Cap. III Rgto. SP):

- Asumiendo el empresario personalmente tal actividad, siempre que se trate de una empresa de hasta 10 trabajadores, o que tratándose de una empresa de hasta 25, disponga de un único centro de trabajo. El empresario deberá desarrollar habitualmente su actividad profesional dentro de ese centro de trabajo, deberá tener la capacitación correspondiente (Cap. VI Rgto. SP) y la empresa no podrá desarrollar actividades peligrosas (Anexo I Rgto. SP). La Vigilancia de la Salud deberá cubrirse mediante la contratación a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) o al constituir uno propio. De igual modo, deberá cubrir externamente aquellas actividades que el propio empresario no desarrolle.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo, siempre sean suficientes y que dispongan de los conocimientos y medios adecuados. Esta modalidad se tendrá que adecuar a la actividad de la empresa, el tamaño y los riesgos. Estos trabajadores designados colaborarán entre sí y con las entidades que tuvieran contratadas.



- Constituyendo un servicio de prevención propio (SPP), cuando se trate de empresas de más de 500 trabajadores o de entre 250 y 500 y desarrollen actividades peligrosas (Anexo I Rgto. SP). También tendrán que adoptar esta modalidad de gestión de la PRL cuando lo determine la Autoridad laboral.
El SPP contará al menos con dos de las especialidades preventivas y con los medios humanos y materiales suficientes para la realización de sus labores, pudiendo contratar aquellas actividades que precise.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA), entidad acreditada para la realización de estas funciones con los medios y recursos adecuados. En el contrato se determinarán todos los aspectos del servicio prestado, debiendo la entidad acreditada presentar además, la memoria anual de actividades desarrolladas en dicha empresa.
- El Rgto. SP añade otra modalidad para la gestión de la PRL, los servicios de prevención mancomunados (SPM). Da la opción de utilizar un único SP cuando varias empresas desarrollan su actividad en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial. Este SP sólo podrá ocuparse de estas empresas mancomunadas, no pudiendo optar por esta modalidad las empresas obligadas a disponer de un SPP salvo que sean del mismo grupo empresarial.

4.2.1 Directrices para la gestión preventiva.

Entre las herramientas que ofrecen las normas y que facilitan esta gestión, podemos destacar: los principios de la acción preventiva (Art. 15 LPRL), el citado ya Plan de PRL, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (Art. 16 PRL y Cap. II Rgto. SP).

1. Los principios de la acción preventiva son:

- a) *Evitar los riesgos.*
- b) *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) *Combatir los riesgos en su origen.*
- d) *Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
- e) *Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
- f) *Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- g) *Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*
- h) *Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*



i) *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

En este sentido, el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas y adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

2. El Plan de PRL:

El Plan de PRL constituye el documento base para toda la acción en esta materia. En él se van a definir “la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

El documento se completa con la Política en materia de PRL, que debe ser un compromiso franco de la Dirección de la empresa su cumplimiento. La Dirección de la empresa debe aprobarla como ejemplo para que el resto de la organización la siga.

3. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (Art. 16 LPRL):

“a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para



llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

En resumen, el empresario o la AA PP (o sus representantes) adoptarán un Sistema de Gestión de la PRL (SGPRL), elaborando un auténtico plan estratégico en el que fije metas para evitar los accidentes y las enfermedades profesionales. Teniendo como base “los principios de la acción preventiva” elaborará el Plan de PRL, realizará la evaluación de riesgos y, en caso necesario, la planificación de la actividad preventiva. Evidentemente todo debe estar documentado y, en aquellas actividades que las normas indican, consensuado o informado a los representantes de los trabajadores.

4.2.2 Rutinas básicas.

Determinado el SGPRL, se deberán emplear instrumentos para comprobar si todo va según lo marcado y, en caso de desviaciones, tomar medidas. Para ello, los responsables de la PRL realizarán el trabajo por medio de actividades o rutinas mediante sistemas de control activos y sistemas de control reactivos.

1. Sistemas de control activos:

- a. Inspecciones y controles periódicos de locales, equipos de trabajo, instalaciones, protocolos, etc.
- b. Redacción de informes y exámenes periódicos de la documentación.
- c. Observación directa del trabajo.
- d. Auditorías.

2. Sistemas de control reactivos:

- a. Realizar estadísticas de accidentes.
- b. Análisis y estudio de las estadísticas.
- c. Emisión de propuestas de mejora.

4.3 Documentación.

Se deberá tener a disposición de la autoridad laboral los siguientes documentos (Art. 23 LPRL):

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

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores (...).

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse (...)

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley (...)



e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. (...).

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

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

Estos documentos mencionados no son los únicos que se deben conservar y archivar, realmente toda la actividad en materia de PRL debe estar documentada, desde la entrega de EPIS, la formación recibida, las auditorias, la documentación de la coordinación empresarial, etc.

Anexos:

- Textos de obligada lectura:

- Artículo revista Mapfre
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
(<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20141229&tn=0#>)
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 121/2017 de TS, Sala 4ª, de lo Social, 14 de Febrero de 2017
<https://supremo.vlex.es/vid/672187905>