

Tema 1

Prevención de los Riesgos Profesionales

Condiciones de trabajo y salud

El trabajo constituye una actividad que puede ser peligrosa en la medida que el proceso de producción de los bienes y servicios exige una relación de la persona con los elementos objeto de transformación, con la tecnología y con los modelos de organización del trabajo que se utilizan.

Existen situaciones de riesgo en los puestos de trabajo como la tecnificación de la actividad laboral que da lugar a la aparición de máquinas con más variadas funciones, sustancias químicas, fuentes de energía diversas, etc.

La posición desde la que el trabajador se relaciona con los factores de riesgo es peculiar, el trabajador está en una relación de dependencia con respecto al empresario que es quién marca las pautas de la organización del proceso productivo y de la organización del trabajo. El contenido obligacional de la legislación incide especialmente en el empresario.

El concepto de riesgo se diferencia del de peligro. Peligro es una fuente o situación de trabajo causante de posibles daños. El riesgo puede cuantificarse, así según el **art. 4.2 LPRL**: *Se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo*. Según esto, la cuantificación se hará de la forma:

Los peligros, en la LPRL, aparecen condiciones de trabajo. El **art. 4.7** define condición de trabajo como: *Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos de la seguridad y salud del trabajador*. Según el mismo art. 4.7, estas características del trabajo son:

- Caracteres generales de los locales.
 - ◆ Instalaciones.
 - ◆ Equipos.
 - ◆ Productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas características del trabajo, incluida la relativa a su organización y adecuación que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador.

En el **art. 4. LPRL** se define la prevención como: *El conjunto de actividades o medidas, adoptadas o previstas en toda la fase de actividad de la empresa, que tienen como fin evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo*.

Daños derivados del trabajo

Las patologías se manifiestan como: Accidentes de trabajo, enfermedad profesional, estrés laboral, insatisfacción en el trabajo, envejecimiento prematuro, relaciones sociales conflictivas. Según el art. 2 aptdo. 3, son daños derivados del trabajo: Las enfermedades, patologías, o lesiones sufridos con ocasión o por motivo del trabajo:

El accidente de trabajo

Desde un punto de vista genérico, es un suceso anormal que se presenta de forma súbita e inesperada y que puede causar lesiones a las personas. Estos accidentes tienen unas causas relacionadas con las condiciones de trabajo. Desde el punto de vista preventivo, interesan no solo los accidentes que se materializan en daño, sino también los accidentes blancos que tienen su origen en las condiciones de trabajo (por ejemplo, errores) y que son los sucesos anormales que se presentan de forma súbita e inesperada y que interrumpen el normal proceso del trabajo.

Según el art. 115 LGSS apartado 1º: 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. En esta definición se recoge la necesidad de que exista una conexión entre la lesión y la actividad que se realiza. Además recoge tanto el daño fisiológico como el psicológico.

En este art. 115, en su apartado 2º e) se dice que tienen la consideración de accidente de trabajo las enfermedades que no se encuentren dentro de las profesionales (art. 116 LGSS) siempre que se pruebe que esas enfermedades tuvieron por causa exclusiva la actividad del trabajo. Según el art. 116.3 LGSS: Se presumirá, salvo prueba en contrario que son constitutivas de accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo.

La enfermedad profesional

Enfermedades profesionales derivadas del trabajo son todas las patologías que de desarrollo más o menos lento y paulatino producidas por una exposición continuada a unas condiciones de trabajo adversas para la s. Debe existir una conexión con la actividad profesional, a diferencia de los accidentes de trabajo que generalmente se presentan de forma súbita en la empresa y cuya calificación como accidente no ofrece duda. Precisar el carácter profesional de una enfermedad no es fácil.

Se hace en base a que los estudios epidemiológicos y la praxis de la medicina del trabajo vienen constatando la existencia de patologías que, fundamentalmente, afectan a los trabajadores, por ejemplo la silicosis asociada a los que están expuestos a la inhalación de polvo de sílex, ya sea en trabajos mineros, en determinados trabajos de fundición, etc.

De igual modo, hay enfermedades con una especial incidencia entre los trabajadores. Es difícil establecer una relación causa-efecto con el trabajo ejercido, debido a que también esas enfermedades tienen cierta incidencia entre la población general (ejemplo citado en epígrafe D.6.b del tema 1 del Manual). Para resolver este conflicto de calificación, el ordenamiento jurídico español, siguiendo el modelo de lista publicada por la OIT en 1925 (nº 18, actualizada a nº 42 y 121), entiende 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 la LGSS, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen (art. 116 LGSS).

El RD 1975/78 de 12 de Mayo estableció el cuadro de enfermedades profesionales utilizado en todo el sistema de la Seguridad Social y no solo en el Régimen General.

El modelo de lista consiste en una relación de cuadros patológicos elaborada sobre la base científica de la frecuencia con que ciertas manifestaciones lesivas son diagnosticadas a los trabajadores que realizan

determinadas actividades; de tal modo que el diagnóstico, a un trabajador, de una enfermedad encuadrada en alguno de los 71 epígrafes de la lista y realice o haya realizado un trabajo en contacto con el factor de riesgo también relacionado con el epígrafe correspondiente, presupone directamente la calificación de tal enfermedad como profesional, sin que el trabajador esté obligado a demostrar la relación causa efecto.

La principal desventaja de este modelo es su rigidez, ya que por su naturaleza restrictiva excluye del carácter profesional a las enfermedades derivadas del trabajo que no aparezcan o no puedan incluirse en la lista. Este modelo se complementa con el regulado para los accidentes de trabajo, teniendo tal consideración las enfermedades del supuesto del art. 115.2 LGSS.

Requisitos para calificar una enfermedad como profesional:

- La enfermedad diagnosticada debe estar encuadrada en la lista de eps.
- El afectado debe ser un trabajador por cuenta ajena.
- La afección debe estar provocada por los elementos o condiciones de tr expresamente indicados en la lista para la correspondiente enfermedad.
- Que el trabajador realice o haya realizado su actividad en un medio en el que esté o haya estado expuesto al factor de riesgo causante de la enfermedad.

Estructura de la lista: Consta de 71 epígrafes distribuidos en 6 grandes grupos:

- Enfermedades profesionales producidas por agentes químicos:
 - Plomo y sus compuestos
 - Mercurio.
 - Cadmio, etc.
- Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no incluidos en los otros apartados.
- Enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Enfermedades profesionales infecciosas y parasitarias.
- Enfermedades profesionales producidas por agentes físicos.
- Enfermedades sistemáticas (carcinomas).

Tipología de las enfermedades:

- De designación específica: Silicosis.
- De designación genérica: Las designadas por referencia al agente causante (mercurio, fluor).
- Las especificadas por la actividad profesional: Afecciones cutáneas provocadas en el medio profesional, asma provocada en el medio profesional.

Modelo de lista español:

- Rigidez o lista cerrada.
- Principio de presunción legal.
- Carácter indicativo de las actividades o los trabajos relacionados en cada epígrafe.

- Principio de profesionalismo del diagnóstico (determinación por el profesional médico) o ausencia de condiciones limitativas, excepto para las enfermedades siguientes:

D) 4. Enfermedades infecciosas y parasitarias del personal que se ocupa del cuidado de enfermos y de la investigación.

E) 1. Sordera producida por el ruido en trabajos con un nivel de ruido superior al 80 dB A.

5 Técnicas generales de prevención

Se contempla desde técnicas concretas:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Medicina del trabajo.
- Ergonomía.
- Psicología laboral:

Seguridad en el trabajo: Orientada a prevenir los accidentes de trabajo, tiene como objetivo identificar los peligros y evaluar los riesgos así como indicar las medidas preventivas para evitarlos.

Higiene industrial: Disciplina o técnica general de prevención que se centra en el estudio del ambiente de trabajo en relación a los efectos que puede causar en el trabajador. La orientación de esta disciplina es la de prevenir las enfermedades profesionales. Su objetivo es diagnosticar la presencia de agentes contaminantes, medir sus concentraciones, valorar el riesgo haciendo la comparación con valores de referencia (valores límite ambientales) y adoptar las medidas para corregir las situaciones de peligro higiénico.

Medicina del trabajo: Sus objetivos son protección de la salud, prevención de su pérdida y, llegado el caso, la curación de la enfermedad y otros daños derivados del trabajo.

Ergonomía: Técnica preventiva de carácter general orientada a adaptar el trabajo (los equipos de trabajo, los elementos que conforman el ambiente y el puesto de trabajo) a las características y capacidades de los trabajadores, a fin de lograr la máxima seguridad, bienestar y confort en el trabajo. Se centra en el análisis de las tareas, de las capacidades personales, en la evaluación de la carga de trabajo, y todo ello para llegar a correcciones que den lugar a un diseño del puesto de trabajo conforme a los parámetros de confort y bienestar citados.

Psicología laboral: Técnica preventiva que se centra en aquellos aspectos del trabajo relacionados con la organización del mismo (estilos de dirección, comunicación interna, carga mental, etc.).

6 Técnicas específicas de prevención:

Son un conjunto de actuaciones dirigidas a identificar y corregir los factores de riesgo que pueden producir patologías laborales.

Clasificación:

Técnicas analíticas: Se incluyen el conjunto de actuaciones que tienen por objeto identificar y valorar los

distintos factores de riesgo y una vez identificados hacer una evaluación de los mismos. Entre ellas se incluyen:

- Los estudios medioambientales del centro de trabajo.
- Las evaluaciones de riesgo.
- Análisis estadísticos de la siniestralidad.
- Investigación de los daños.
- Estudios epidemiológicos.
- Análisis de tareas.
- Estudios o inspecciones de los equipos de trabajo, de las instalaciones y de los locales.

Técnicas operativas. Son aquellas que tienen por objeto eliminar los peligros que fueron identificados por las técnicas analíticas y, respecto de aquellas que no se pueden eliminar, adoptar medidas correctoras para reducir su nivel de riesgo. Destacan:

- La prevención aplicada en el diseño y construcción de locales de trabajo y equipos de trabajo.
- La prevención en el diseño de los métodos y organización del trabajo.
- Aplicar medidas correctoras en los equipos y locales ya existentes (colocación de resguardos, sustitución de un producto peligroso por otro que no lo es o que tiene un nivel de riesgo menor.
- Señalización de la prevención.
- Usar equipos de protección individual.
- Técnicas de formación y sistemas de información sobre la seguridad en el trabajo.
- Técnicas de prevención dirigidas a eliminar o controlar los factores de riesgo.
- Técnicas de protección que tienen por objeto evitar las consecuencias dañosas o disminuir el nivel de daño en caso de ocurrir un siniestro laboral.

Tema 2

Economía de la Prevención. Documentación a Análisis Estadístico.

1 Los costes de los daños laborales

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales implican, en lo que se refiere al trabajador, dolor, a veces pérdida de trabajo, atención sanitaria o incluso disminución de los ingresos económicos. Respecto a las empresas supone unos costes como consecuencia de acciones encaminadas a evitarlas, pero también hay unos costes derivados de los daños ocasionados tanto al trabajador como para la empresa. Para la sociedad también el coste es muy elevado.

Para los trabajadores que sufren el daño (accidentados o enfermos) se tiene el sufrimiento físico y psíquico, la pérdida de la capacidad de trabajo, efectos sobre la familia afectada y disminución de ingresos económicos.

Para las empresas supone unos costes humanos y económicos. El coste humano está formado por las pérdidas de recursos económicos que se producen cuando los trabajadores son apartados de su actividad por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (experiencia, formación, etc.). Los costes económicos derivan de la disminución de beneficios económicos. Estos costes se calculan en base al coste de la acción

preventiva y de los daños. Dentro de los costes, se pueden considerar algunos asegurables y otros no asegurables:

- **Costes asegurables:** El conjunto de las primas que abonan las empresas a las Mutuas.
- **Costes no asegurables o indirectos:** El coste del tiempo perdido por el accidente (accidentado y las personas que lo auxilian), el coste de los primeros auxilios y la primera atención médica, de los daños del patrimonio, de avería en las instalaciones, pérdida del producto con el que se está trabajando, de cantidades complementarias a las que abonan las mutuas, costes derivados de los procesos y condenas judiciales, y de las sanciones económicas impuestas por la autoridad laboral.

Uno de los métodos que permiten cuantificar los costes es el método de Heinzlch:

Ya que llegó a la conclusión de que los costes indirectos eran son aproximadamente iguales a cuatro veces los costes directos. En España, el coste total de esta materia es de 2.6 billones de ptas., lo que equivale al 3% del PIB español.

2 Notificación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales

Tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales tienen unas causas con origen en unos factores de riesgo existentes en el trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como los incidentes son una información necesaria para detectar factores de riesgo y, por lo tanto, es una técnica de prevención de carácter analítica a posteriori. Además se cumple con la técnica de la evaluación de los riesgos por que en ocasiones nos pone de manifiesto la existencia de riesgos que no fueron detectados en la etapa de la evaluación de riesgos.

Notificación de los daños

Es un acta por el que a través de un documento en el que se describe el accidente o enfermedad ocurrido (como, con que, en que lugar) se da comunicación de ello a la persona interesada dentro y fuera de la empresa. Hay, por tanto, dos tipos de notificaciones: Las de régimen interno y las de comunicación a la autoridad laboral. Ambas tienen un objeto común: Informar que ha ocurrido, como ocurrió, donde se produjo, cuando y quien sufrió el daño.

Las comunicaciones de daños a la autoridad laboral son notificaciones oficiales. El art. 23.3 LPRL establece la obligación del empresario de notificar por escrito a la autoridad laboral de los daños sufridos por los trabajadores a su servicio. En la actualidad, el procedimiento de comunicación está regulado por la OM 16/12/1987. El art. 1 de esta OM establece los modelos oficiales de notificación:

- Parte de accidente de trabajo.
- Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica.
- Relación de altas o fallecimientos de accidentados.

Están obligados a cumplimentar los partes de accidentes de trabajo y relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica los empresarios. La relación de altas o fallecimientos debe ser realizada por la entidad gestora, la empresa colaboradora o la Mutua.

El parte de accidente de trabajo se realizará siempre que ocurra un accidente o una recaída que conlleve al menos la ausencia al trabajo de un día sin contar el día del accidente y previa baja médica. Para la relación de altas o fallecimientos, la mutua o entidad gestora recoge todos los partes médicos de alta con información

sobre la causa del alta. Los destinatarios son:

Para el caso de accidente de trabajo hay cinco ejemplares destinados: a la empresa, al trabajador, a la autoridad laboral, a la entidad gestora, y a la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo. Para la relación de accidentes de trabajo sin baja, los destinatarios son los mismos que para el accidente de trabajo. Las relaciones de alta o fallecimiento van dirigidas a la Dirección General de Informática y Estadística.

Plazos que tiene la empresa:

- Para el parte de accidente de trabajo se dispone de 5 días hábiles desde el momento en que se produjo el accidente o el día de la baja médica. Para la relación de altas?
- Para la relación de accidentes de trabajo sin baja médica se tiene los 5 días hábiles del mes siguiente al que se refieren los datos que se recogen en la relación. Los trabajadores tienen que ser informados siempre, tanto en accidentes con baja como sin ella.

2.2 La enfermedad profesional:

La Resolución 6/3/1973 del Ministerio de Trabajo estableció el parte de enfermedad profesional. Las enfermedades profesionales se han de comunicar en el parte de enfermedad profesional citado anteriormente. Está obligado a hacer la comunicación oficial el empresario. Debe hacer esa comunicación siempre que se diagnostique por un médico una enfermedad que aparezca en el cuadro de enfermedades profesionales. Se cumplimenta siempre ese parte ya sea una enfermedad profesional con baja o sin baja médica, e incluso cuando el médico no tiene la certeza pero si indicios de esa enfermedad profesional.

Los destinatarios del parte de enfermedad profesional son: El empresario, el trabajador, la autoridad laboral, y la entidad gestora.

El plazo que tiene el empresario es dentro de los tres días siguientes a aquel en que haya tenido lugar el diagnóstico de la enfermedad.

En los supuestos de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o por desplazamiento en jornada de trabajo que provoque el fallecimiento del trabajador, sea considerado grave o muy grave, o afecte a más de cuatro trabajadores pertenezcan o no a la plantilla de la empresa, el empresario está obligado a comunicarla a la autoridad laboral en el plazo máximo de 24 horas (telegrama, fax, etc.). Además, deberá cumplimentar el parte correspondiente.

2.3 La notificación interna:

Al objeto de poder ordenar la investigación por accidentes, procede que la empresa tenga documentación recogida que incorpore datos sobre: trabajador accidentado, descripción del accidente, forma, agente material que la ocasionó y cuantos datos considere oportunos la empresa. Lo lógico es que la notificación sea realizada por el responsable de los trabajadores que han sufrido el accidente y que lo comunique al Departamento de recursos humanos.

2.4 Consecuencias para el empresario:

El art. 46 LPRL identifica como infracción administrativa leve la no comunicación de los accidentes de trabajo y como grave la no comunicación de los accidentes graves, muy graves o con fallecimiento.

3 Registro del accidente de trabajo

El art. 23.1.e LPRL obliga a los empresarios a elaborar una relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. El registro debe contener los mismos datos que la notificación: Los nombres de los trabajadores accidentados, forma del accidente, agente material que provocó el accidente, la naturaleza de la lesión y su ubicación (parte del cuerpo donde se produjo la lesión).

4 Clasificación de los daños laborales según la forma del siniestro, agente material, causas y naturaleza de la lesión.

Los datos del registro nos van a permitir hacer agrupaciones de los daños en función de la forma de siniestro, del agente material, de las causas y de la naturaleza de la lesión.

4.1 Forma del accidente o de la enfermedad

Nos da una idea de cómo se ha producido el siniestro. Está establecido en la OM de 16 de diciembre de 1987, donde se recoge la relación de las distintas formas de accidente. En cuanto a la forma de las enfermedades profesionales, aparecen en el cuadro oficial de enfermedades profesionales. Algunas de las formas de un accidente de trabajo pueden ser:

- Caída de persona a distinto nivel.
- Caída de persona al mismo nivel.
- Caída de objetos por desplome.
- Caída de objetos por manipulación.
- Caída de objetos por desprendimientos.
- Choque contra objetos móviles, etc.

- **El agente material** de los daños laborales es aquel factor de peligro con el que el trabajador entra en contacto, por ejemplo, máquinas, medios de transporte, aparatos de elevación, recipientes a presión, hornos, materiales explosivos, sustancias químicas, radiaciones, etc.

- **Las causas** son la relación del conjunto de elementos que han concurrido en la generación de un daño.

- **La naturaleza y ubicación** de la lesión relacionan, por cada accidente o enfermedad profesional, el tipo de daño que ha causado: fractura, luxación, torcedura, lumbalgia, hernia discal, carcinoma, etc.

5 Análisis estadístico de los siniestros laborales

Constituye una técnica analítica preventiva a través de la cual se puede obtener una información cuantitativa y cualitativa de los accidentes y enfermedades, así como de las causas, los agentes materiales que los provocan y de las lesiones. Esta información tiene utilidad de cara a la planificación de la acción preventiva al objeto de adoptar medidas preventivas sobre los factores de riesgo puestos de manifiesto en ese análisis estadístico.

Los estudios estadísticos sirven además para extraer conclusiones respecto de la evolución de las condiciones de trabajo de la empresa; incluso hacer estudios comparativos respecto a períodos de tiempo anteriores. Se puede hacer tanto de una empresa, como de un grupo de empresas, como a nivel nacional.

6 Los índices estadísticos

Son parámetros que expresan, en cifras relativas, las características de la siniestralidad en la empresa, en un grupo de empresas y a nivel nacional. Sirven para poder comparar entre distintos períodos, distintas empresas y distintos territorios al efecto de comprobar la evolución de la siniestralidad y la efectividad de las acciones

preventivas. Los índices recomendados por la OIT son:

- Índice de frecuencia.
- Índice de gravedad.
- Índice de incidencia.
- Índice de duración media de las bajas.

6.1 El índice de frecuencia:

Relaciona el número de accidentes con el número de horas trabajadas. Nos indica el número de accidentes por cada millón de horas trabajadas por el colectivo de trabajadores que se tiene en cuenta.

Para calcular este índice, podemos tomar en consideración los accidentes con baja y sin baja, o bien solo los accidentes con baja. La OIT ha entendido que solo se hace referencia a los accidentes ocurridos en la jornada de trabajo. No se toman en consideración los accidentes in itinere. Para calcular el número de horas reales trabajadas debemos restar las horas perdidas por enfermedad, vacaciones, bajas y otros tipos de permisos. Debemos resaltar el tiempo en el que los trabajadores están expuestos al riesgo. Es el índice más fiable.

6.2 Índice de incidencia:

Nos indica el número de accidentes por cada 1000 trabajadores que puedan estar expuestos. Relaciona el número de accidentes en un período dado con el promedio de trabajadores expuestos a riesgo durante ese tiempo. También puede calcularse sobre los accidentes con y sin baja, o solo sobre los accidentes con baja.

NAT: N° total de accidentes.

NTR: n° de trabajadores.

6.3 Índice de gravedad:

Relaciona el número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada 1000 horas trabajadas. El número de jornadas de trabajo perdidas a consecuencia de los accidentes se ha de calcular sobre los accidentes con baja.

NJP: número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo con baja.

NHT: número real de horas trabajadas.

La OIT, en la 13ª Conferencia de Estadígrafos, recomienda que las jornadas perdidas se calculen en función del número de días naturales perdidos por cada accidente. Se obtiene de la diferencia entre la fecha del alta y la fecha de la baja médica del accidente.

6.4 Índice de duración media:

Para cuantificar el índice de duración media de los días de baja por cada accidente, por supuesto no tienen en cuenta los accidentes sin baja, y se calcula a través de la fórmula:

Tema 3

1 Fundamentos y evolución de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo

Todo trabajo, cualquier actividad humana, puede estar sujeto a un riesgo. Con los avances de la tecnología han ido desapareciendo una serie de riesgos, pero a la vez, han ido apareciendo otros. Los poderes públicos se han visto en la necesidad de tomar conciencia y reaccionar tratando de controlar estas situaciones de riesgo. La primera medida fue la de elaborar normas de prevención, normas que amparen al trabajador que haya producido un daño, y mecanismos de control y de vigilancia de esas normas. Los poderes públicos han ido usando muchos instrumentos para incidir en la seguridad en el trabajo.

La evolución de la actividad de los poderes públicos ha ido variando. Los primeros autores que trataron la cuestión fueron algunos de la Grecia clásica (siglos IV y V a. de C.) que apreciaron ciertas enfermedades producidas por la extracción y manipulación de minerales (mercurio, plomo). Hasta el siglo XIX diversos autores han ido escribiendo obras que describen ciertos trabajos y agentes productores de enfermedades. En 1541, "El Paracelso", considerado como el precursor de la Higiene Industrial, estudia y describe las enfermedades profesionales de los trabajadores metalúrgicos y de fundiciones. En 1700, B. Ramaccini estudia las enfermedades profesionales en los obreros y los artesanos, a éste se le considera como el padre de la medicina del trabajo.

Con la Revolución Industrial (siglos XVIII y XIX) surge una situación novedosa como es el "trabajo libre por cuenta ajena". Se produce un incremento espectacular de la población en toda Europa, se desarrollan los medios de comunicación, de transporte, e las infraestructuras. Todos estos factores unidos al crecimiento del comercio exterior tiene como consecuencia un importante incremento de la demanda, con lo que se necesitan producciones mayores. Así, se necesita mayor cantidad de mano de obra, nuevas máquinas y nuevas fuentes de energía, que tienen especial importancia en las industrias textil y metalúrgica. Surgen las fábricas, donde prima el potenciar el nivel de volumen de producción, quedando desfasada la industria artesanal.

Debido al coste de la maquinaria, se debe proceder a amortizarlas, teniendo una utilización excesiva. Se discrimina a la mano de obra, especialmente a mujeres y niños, las jornadas de trabajo son muy largas (entre 18 y 20 horas), la salubridad era infrahumana y vejatoria.

Todos estos hechos están presididos por la ideología liberal donde prima el principio del laissez-faire laissez-passer. El Estado no interviene en las relaciones entre particulares. Así se deja total libertad a la relación entre trabajadores y empresarios, lo cual supone una explotación de una mano de obra barata, mujeres y niños. Con ello se producen revueltas obreras, lo cual produce que los empresarios denuncien la situación pidiendo que el Estado intervenga prohibiendo las Asociaciones de trabajadores, Sindicatos, etc.

A lo largo del siglo XIX surgen Asociaciones perseguidas que reclaman el control y la regulación por parte de los poderes públicos. Así, surge en 1813 la primera Ley europea de trabajo que lo prohibía para menores y limitaba la jornada para las mujeres y los trabajadores más jóvenes. Ninguna de las primeras normas obedece a una filosofía de carácter preventivo. Ya en el siglo XX distintas Organizaciones Internacionales se declaran partidarias de celebrar Tratados en los que se contemplen mejoras en las condiciones de trabajo.

En España la evolución en materia de seguridad e h es muy paralela a la que se produjo en Europa aunque más tardía. En 1900 se aprueba la Ley de Accidentes de Trabajo en la que se aborda, con carácter general, la reparación de los daños. A lo largo del siglo XX el trabajo ha estado prohibido por Ley para los menores. En 1926 se aprueba el Decreto sobre el trabajo con sustancias en las que se utilice el benceno. Hasta 1940 se desarrollan diversas normas que regulan riesgos singulares. En 1940 se publica el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de aplicación a cualquier actividad productiva por cuenta ajena, y que fue derogado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. A partir de 1940 se dictaron normas de aplicación general aunque con aspectos de marcado carácter sectorial.

La integración de España en la CEE supone que España deba cumplir unas condiciones mínimas sobre seguridad en el trabajo, riesgos singulares, etc. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL de aquí en adelante), es la que supone un cambio trascendental, pues instaura un nuevo enfoque de la prevención de riesgos en el trabajo y de mejora de las condiciones de trabajo y salud.

2 Normativa Internacional

En cuanto a la ONU, en **la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948** se proclama el derecho a la vida y a la integridad física de la persona. En 1966, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales** en su art. 7 indica que *"los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas que le aseguren una seguridad e higiene en el trabajo"*.

En el Consejo Europeo, en la **Carta Social Europea de 1961**, se prevé el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo.

La **OIT** surge con el Tratado de Versalles de 1920 y al término de la Primera Guerra Mundial. Dicho organismo se creó con el objeto de contribuir a elevar y mejorar las condiciones de trabajo. La OIT tiene gran importancia pues, a través de una serie de instrumentos, ha contribuido a la creación de un código internacional de trabajo.

La OIT tiene un carácter tripartito ya que la mayoría de sus órganos están compuestos por tres partes:

- Representantes gubernamentales.
- Representantes de las Organizaciones empresariales.
- Representantes de las Organizaciones Sindicales.

Los acuerdos que se toman en el seno de la OIT se traducen o plasman en dos tipos de normas que se denominan:

- **Convenios de la OIT:** Se trata de Tratados de la OIT que regulan condiciones de trabajo. Desde que se constituyó la OIT hasta nuestros días se han dictado 173 Convenios (de los que 31 se refieren a seguridad e higiene en el trabajo), unos con carácter general y otros particular. España ha ratificado 128 Convenios.
- **Recomendaciones de la OIT:** Poseen un nivel inferior, en su mayoría pretenden ser aclarativas o interpretativas de los Convenios.

3 La política de seguridad y salud en la UE

La Comunidad Europea tiene tres Tratados fundacionales:

- **CECA (1951):** Contiene una serie de referencias para mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores.
- **CEE (1957):** Contiene una previsión de la cooperación de los Estados miembros.
- **EURATOM:** Recoge normas reguladoras de los trabajos que se realizan en industrias donde se trabaja con energía atómica. En el fondo solo recoge unos pronunciamientos para los Estados miembros.

A partir de 1986, se firma el **Acta Única Europea** que contiene dos artículos clave relacionados con la seguridad e higiene:

- **Art. 100 a):** Se refiere a la necesidad de que los Estados miembros armonicen sus legislaciones en materia de seguridad y salud, para proteger a los consumidores y usuarios de los bienes y servicios que se produzcan en la Comunidad Europea. Así, se refiere a medidas de aproximación que han de adoptar las legislaciones de los Estados miembros en materia de seguridad y salud sobre personas, animales, y medio ambiente. No son normas específicas de trabajo pero, en la medida en que son utilizadas por los trabajadores, inciden en su seguridad.
- **Art. 118 a):** Los Estados miembros procuran la mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y salud, con la armonización dentro del progreso de las condiciones de trabajo en la UE. Se trata de conseguir unas condiciones comunes u homogéneas, que no haya unos mínimos legislativos diferentes, sino idénticos y exigibles respecto de todos los trabajadores de la UE.

Gran parte de las Directivas comunitarias en materia de seguridad e higiene derivan de este artículo del Tratado Fundacional de la UE que tiene tres apartados que recogen:

- Los Estados miembros procurarán la mejora del medio de trabajo con el fin de proteger la seguridad y salud y, la armonización, dentro del progreso, de las condiciones de trabajo (regulación acorde y homogénea entre los Estados de la UE).
- El proceso de armonización establece cual es el instrumento normativo de la UE. Serán las directivas en las que se fijan las condiciones mínimas por debajo de las cuales no se admite ninguna legislación en los Estados.
- Las disposiciones mínimas de las directivas no deben ser obstáculos para que se adopten, por los Estados miembros, medidas con mayor nivel de protección.

3.1 Instrumentos normativos

Los instrumentos normativos de la UE son cinco:

- **Reglamento:** Es la norma de mayor rango que se puede aprobar en la UE, posee alcance general y obligatorio en todos sus aspectos y es directamente aplicable en cada Estado miembro.
- **Directiva:** Obliga a los Estados miembros pero en cuanto al resultado que prevea conseguir la Directiva. Cada Estado miembro tiene que incorporar a su derecho interno esa norma comunitaria. Se diferencia del reglamento en que, aunque también obliga, requiere para ello que cada Estado la haga suya o, lo que es lo mismo, la trasponga a su derecho interno. Se deja libertad a cada Estado miembro para que cree normas propias que desarrollen los objetivos de la Directiva. Toda directiva fija el plazo de incorporación al derecho interno.
- **Decisión:** Obliga a todos los Estados destinatarios.
- **Recomendación.**
- **Dictamen.**

3.2 Efectos en el Derecho interno

Si una directiva no ha sido traspuesta por un determinado Estado, por haberse retrasado en su incorporación al

derecho interno, da lugar a una posible sanción. La falta de incorporación de una medida de seguridad en el trabajo no le es exigible a los empresarios. Observando parte de la jurisprudencia del TSJ de la UE, podría ser exigible, en casos muy puntuales, aunque no se hubiera traspuesto la directiva.

4 El ordenamiento jurídico de la prevención de riesgos en el trabajo en España

Art. 1 LPRL, Normativa sobre prevención de riesgos laborales: *"La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, las disposiciones de desarrollo o complementarias, y cuantas otras normas legales o convencionales contengan disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, o susceptibles de producirlas en dicho ámbito".*

Art. 9.1 a) LPRL, Inspección de Trabajo y Seguridad Social: *"Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En cumplimiento de esta misión tendrá las siguientes funciones:*

a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el cap. VII de la presente Ley".

Art. 45 LPRL, Infracciones administrativas: *"Son infracciones a la normativa en la materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias, y las cláusulas normativas de los Convenios Colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidades conformes a la presente Ley.....".*

Las normas de prevención de riesgos laborales se clasifican en:

- **Normas de alcance general:** La LPRL, los Reglamentos universales o generales, las condiciones mínimas de seguridad y salud en un centro de trabajo.
- **Normas de carácter sectorial:** Regulan riesgos en determinados sectores (reglamentos de la construcción, minería, etc.)
- **Normas que regulan riesgos específicos:** RD sobre ruidos, manipulación de amianto, radiaciones ionizantes, etc.
- **Normas que regulan la ordenación o gestión de la prevención en la empresa.**

5 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Se trata de una Ley publicada en 1995 que marca un punto de inflexión en el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo respecto de la etapa anterior.

5.1 Objetivos

Tema 4

Derechos y Deberes

4.1 El derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo

Es un derecho que tiene su fundamentación en el art. 40.2 CE, y en los arts. 4.2 d) y 19.1 ET, y en la LPRL.

- **Art. 40.2 CE:** Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad y h 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".
- **Art. 4.2 d) ET:** En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e h.
- **Art. 19.1 ET:** El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e h.

1.1 Configuración

La configuración del derecho a la seguridad y la salud tiene dos dimensiones:

- Su integridad física
- La protección a la puesta en peligro de su integridad física.

Pensemos que, aun en el supuesto de que el empresario adoptara todas las medidas idóneas, si se produce un daño en la salud del trabajador, éste podría reclamar daños y perjuicios al empresario (otra cosa es que el empresario sea culpable) por la ausencia de "consideración de prevenir". Por la vía civil o penal puede el trabajador dirigirse contra el empresario.

El derecho a la seguridad y salud se concreta en:

- Derecho a que la ejecución del trabajo se realice sin riesgos.
- Que se vaya mejorando el nivel, no solo de la salud, sino también del bienestar en el trabajo.

La nota de protección eficaz se recoge en el art. 15.4 LPRL que indica que *"la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción, se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales, solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior de los que pretenda controlar y no existan alternativas más seguras"*.

En el art. 16.2 LPRL se indica que *"si los resultados de la evaluación de riesgos lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con os métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Estas actividades deberán integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos 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 apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos".

En situación de riesgo grave e inminente, el trabajador puede interrumpir y, en su caso, abandonar el puesto de trabajo. También tiene derecho a participar en las actividades de prevención. Además, cualquier trabajador o ciudadano posee el derecho a informar a la Administración de las situaciones de desprotección de la seguridad y la salud.

1.2 Sujetos de este derecho

- En un gran grupo se encuentran recogidas las personas a las que les es de aplicación el ET, éstos son los trabajadores por cuenta ajena (independientemente de que su relación laboral sea determinada, indefinida, temporal, etc.). Se excluye a los empleados del hogar, pues en la Ley consta que el cabeza de familia velará por su seguridad.
- Todo el personal civil al servicio de las Administraciones Públicas con relación administrativa o funcionarial.
- Los socios trabajadores en cooperativas de socios asociados.
- En el trabajo de los penados, en el ejercicio de su actividad, deberán observarse las normas de seguridad y salud.
- En cualquier caso, hay un marcado acento para quienes se encuentren en alguna situación, que por sus características especiales, pudieran ser muy sensibles a la realización de su trabajo (maternidad, discapacidad, etc.).

2. El deber empresarial de protección de los trabajadores

2.1 Naturaleza jurídica

Se puede hablar de que el deber empresarial tiene una doble naturaleza jurídica:

- Se podría entender que ese deber de protección empresarial tiene una visión jurídico-privada y, según este vínculo, el empresario admite unas condiciones en la realización de un trabajo.
- Otra visión sería la **jurídico-pública**. La Constitución consagra el derecho a ser empresario pero teniendo en cuenta que hay un conjunto de normas que establecen una serie de condiciones que deben ser observadas por el empresario.

Por ejemplo, una sanción administrativa y, eventualmente penal, posee naturaleza jurídico-pública. En cuanto a la naturaleza jurídico-privada, en función del contrato se incumplen unas normas, esto es, dimensión pública del incumplimiento contractual. De ahí que se aprecien ambas naturalezas.

2.2 Alcance

- El deber de seguridad del empresario ha de extenderse a todos los aspectos relacionados con el trabajo. Según el art. 4.7 LPRL, se entenderá como **condición de trabajo** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos, y demás útiles existentes en el centro de trabajo, la naturaleza de los agentes físicos, químicos, y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados, y 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.
- Debe ser un deber que dispense una protección eficaz en cuanto al derecho a la seguridad y la salud.

2.3 Caracteres

- **Deber dinámico:** No basta con adoptar una determinada medida porque es la Ley quien señala la obligación del empresario de revisar y actualizar esas protecciones por modificaciones, alteraciones, nuevos equipos, o bien que se haya producido un daño a la salud. Puede ser que las medidas previstas por el empresario se revelen insuficientes. En cualquier caso, como indica la Ley, el empresario realizará una actividad permanente en cuanto a la protección de la seguridad y la salud (viva, actual, vigente).
- **Nota de eficacia:** En la medida que no basta cumplir las normas sino que han de identificarse los riesgos y atacarlos eficazmente.
- **Deber extenso:** Abarca todos los aspectos del trabajo, en su totalidad e integridad.
- **Deber no trasladable:** Supone una responsabilidad exclusiva del empresario, se trata de una responsabilidad singular establecida por la Ley. En el art. 14.4 LPRL se dice que *"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, como cualquier persona"*.
- **Deber oneroso:** El empresario ha de aportar medidas de protección: adquisición de equipos, infraestructura, etc. Se discute sobre si el deber del empresario es de medios o de resultados:
- **Deber empresarial de medios:** El empresario cumpliría con todas sus obligaciones poniendo al trabajador todos los medios preventivos del riesgo.
- **Deber empresarial de resultados:** No es suficiente el deber de medios, sino que además debe evitarse e impedirse que se produzca el daño.

Aunque no se produzca ningún daño a la salud, habrá caído en responsabilidad el empresario pues se ha ocasionado o producido un *daño blanco* aún no habiendo un resultado lesivo, porque si ha habido un incumplimiento en cuanto al deber o normativa de prevención, pues las medidas han de ser eficaces y, en ningún caso, debe derivarse una daño a la seguridad y a la salud.

2.4 Contenido

Es muy amplio, en primer lugar cabe decir que es un deber que está mencionado muy ampliamente y formulado genéricamente y de forma imprecisa en la LPRL. Es un deber de realzar y de diseñar una política de prevención de riesgos. Pero, ¿Cómo lo hace?, se han de evaluar los riesgos, así los arts 4.2 y 4.3 LPRL hacen una evaluación y calificación de los riesgos:

- **Art. 4.2 LPRL:** Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca y la severidad del mismo.
- **Art. 4.3 LPRL:** Se considerarán como daños derivados del trabajo a las enfermedades, patologías, o lesiones sufridas con motivo o por ocasión del trabajo.

Una vez identificados los riesgos, hay que evaluarlos individualmente, uno por uno, así como valorar la magnitud del riesgo de exposición para, posteriormente, diseñar las medidas de protección o de prevención de ese riesgo para eliminarlo o disminuirlo. Par que el empresario planifique la acción preventiva en su empresa, así como realice un control y una revisión periódica de la misma, se establece todo ello legalmente.

Por lo tanto, procederá a hacer una vigilancia sobre la salud, y a informar a los trabajadores de los riesgos a que están expuestos; formará, realizará consultas previas, permitirá la participación a los propios trabajadores en la acción preventiva; diseñará la situación de emergencia y la coordinación de la actividad preventiva cuando en el mismo centro concurren trabajadores de distintas empresas, contratas, subcontratas, etc.

3 Principios de la acción preventiva

La aplicación de determinados principios sobre la actuación preventiva del empresario se recoge expresa y tácitamente en el art. 15 LPRL.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención prevista en el art. 14 con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- 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.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella a la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y, la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

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

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 de si mismos, y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

4. Supuestos especiales de protección

Se trata de colectivos de trabajadores a los que la Ley les dispensa una especial protección.

4.1 Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

En el **art. 25.1 LPRL** se dice que *"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 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 la evaluación de riesgos, y en función de ésta, 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, lo 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".

En el **art. 25.2 LPRL** se dice que *"Igualmente, el empresario deberá de tener en cuenta, en las evaluaciones de 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, o biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los efectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objetos de adoptar las medidas preventivas necesarias"*

Se trata de trabajadores que por su estado biológico conocido, trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial, y que por esas circunstancias especiales son especialmente sensibles a determinados riesgos. El empresario, en la evaluación de los riesgos, ha de tener en cuenta o en consideración esas características singulares de dichas personas. En todo caso, se establece que si se demuestra la incompatibilidad entre las características del trabajador y las del puesto de trabajo, no cabe ese puesto de trabajo para ese trabajador. También, protege a cualquier trabajador frente a riesgos que puedan afectar a la procreación, fertilidad, o al desarrollo de la descendencia.

4.2 Maternidad

Según el **art. 26 LPRL** *"la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y, 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 las trabajadoras afectadas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos"*

De esta forma, protege dos situaciones: El periodo de embarazo y, posteriormente, el período de lactancia. Por lo tanto, los sujetos protegidos son la mujer, el feto, y el hijo recién nacido.

Consiste en la evaluación del riesgo, pero además contemplando si ese puesto de trabajo le supone riesgo a la mujer o al feto. Así el art. 26 establece unas medidas de protección (evaluar, adoptar, evitar). Se deberá adaptar el puesto de trabajo para que no se produzca un efecto lesivo, entonces durante esta situación habrá que trasladar temporalmente a otro puesto de trabajo a la trabajadora, para ello, el empresario establecerá consulta previa con los representantes de los trabajadores para determinar el nuevo puesto o el traslado. Además se aportará un certificado médico que indique que su estado y el trabajo que realice o va a realizar son compatibles, así como el requisito establecido legalmente para la movilidad.

La movilidad funcional se recoge en el art. 39 ET e indica que *"la movilidad funcional, en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes"*.

En cualquier caso, no se verá mermada su retribución. También, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a acudir, dentro de la jornada de trabajo, a los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto siempre que se preavise al empresario y se justifique que lo tiene que hacer dentro de la jornada de trabajo.

4.3 Menores (art. 27 LPRL)

El ET indica que son menores los menores de 18 años. Cabe realizar una evaluación obligatoria para cualquier puesto, pero respecto del menor, el empresario, previamente a la incorporación de aquel, ha de evaluar los riesgos y tener en consideración la falta de experiencia y de madurez de un menor de 18 años y que, por tanto, requiere más medidas de protección. En cuanto a la información, la norma dice que se dará tanto al menor como al padre o tutor del menor.

En cuanto al trabajo de los menores, existe una norma singular en la que se recogen los trabajos prohibidos a los menores, se trata del D. de 26 de Julio de 1957 que se encuentra en vigor parcialmente puesto que el apartado en el que se regulaba el trabajo de las mujeres está derogado. Así, en dicho Decreto se relacionan las actividades que no pueden realizar los menores, concretamente vienen recogidas en el anexo en tres apartados:

- Actividades prohibidas
- Motivos de la prohibición
- Condiciones particulares de la prohibición o, mejor dicho, las condiciones que, de no darse, podrían permitir la relación de trabajo de los menores.

Un ejemplo de trabajos prohibidos a menores es el de aquellos en los que se esté en lugares de riesgo ante la exposición a sustancias tóxicas, peligro de incendio, etc. Al menor no se le permite estar físicamente presente en centros de trabajo en los que haya esos tipos de riesgo.

Además se establece que otros tipos de actividades de tipo genérico están prohibidas a los menores:

- La realización de operaciones de mantenimiento o reparación de máquinas, equipos de trabajo, etc., que estén en marcha, salvo que estén total o absolutamente protegidas. Cuando se trate de contratos de aprendizaje se ha de garantizar el control del riesgo.
- No pueden realizar trabajos a más de 4 metros de altura, salvo que lo realicen en un piso estable y continuo.
- Todos aquellos trabajos que supongan un esfuerzo impropio para la edad y capacidad física del menor: arrastre, transporte de cargas (según la edad hay un límite de carga).

El incumplimiento, por parte del empresario, de este tipo de prohibición está tipificado como infracción muy grave.

4.4 Contratos de duración determinada

Se regulan por **RD 2546/94 de 29 de Diciembre**. En el art. 1 se hace referencia a los supuestos de contratación de duración determinada *"de conformidad con lo establecido en el apdo. 1 del art. 15 ET, se*

podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: Para la realización de una obra o servicio determinados, para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas, o excesos de pedidos, y para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo".

Con respecto a los que tienen un contrato de duración determinada o un contrato de duración temporal, cabe destacar que la Ley establece dos principios:

- Que no podrán tener condiciones de seguridad y salud en el trabajo inferiores al resto de trabajadores.
- Que les es de aplicación la LPRL.

El empresario ha de informar, con carácter previo a la incorporación al trabajo, de los riesgos del trabajo. También ha de especificar la cualificación y aptitud profesional que se requiere para el puesto de trabajo, así como si se requiere un control de la salud, de los riesgos que puedan acontecer y de las medidas para suplir y aportar la información necesaria para desempeñarlo. Además, a los equipos de prevención se les informará, por parte del empresario, de la incorporación de trabajadores con contratación temporal.

4.5 Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

Los contratos celebrados por empresas de trabajo temporal con otra empresa usuaria le suponen la obligación en cuanto a la formación, la vigilancia de la salud, y la cualificación que se necesita para el puesto e informar de los riesgos que conlleva el trabajo que se va a realizar.

La empresa usuaria es la responsable directa de las condiciones de seguridad del trabajador, y a su vez está obligada a informar a los representantes legales de los trabajadores de las incorporaciones de trabajadores cedidos por una ETT. La empresa usuaria debe suministrar a la ETT las características del puesto, riesgo, y medidas de prevención y protección aplicadas.

Partes obligadas:

- La ETT: Con unas obligaciones tasadas específicamente.
- La empresa usuaria: Sus obligaciones serán establecer las condiciones de seguridad, informar y comunicar previamente las características del puesto, riesgo, y medida a adoptar para evitarlo.

5 Obligaciones de los trabajadores

Gran parte de las mismas se corresponden con el aspecto recíproco o correlativo de las obligaciones del empresario, aunque otras son específicas de los trabajadores.

El **art. 29.1 LPRL** dice que *"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 con las instrucciones del empresario".*

Así, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- Velar por su propia salud y seguridad y por la de los demás trabajadores o personas que pudieran quedar afectadas por la realización de ese trabajo.
- Utilizar todos los equipos de trabajo, de acuerdo con su propia naturaleza y con las instrucciones que

hayan recibido del empresario (equipos de trabajo, productos o sustancias).

- Utilizar los equipos de protección individual que les suministre el empresario.
- No pueden poner o dejar fuera de funcionamiento los elementos de protección que lleven incorporados las máquinas.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los responsables de prevención en la empresa acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe algún riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

En el **art. 29.2 LPRL** se recoge un condicionante sobre las obligaciones del trabajador: *"La exigencia de ese comportamiento/obligación viene condicionado por:*

- *La formación del trabajador*
- *Las instrucciones que haya recibido del empresario.*

El incumplimiento de las obligaciones, por el trabajador, en materia de prevención de riesgos a que se refiere lo citado anteriormente tendrá la consideración de incumplimiento laboral".

De acuerdo con el **art. 58.1 ET**, *"los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo aplicable".*

6 Obligaciones de los fabricantes y suministradores de productos usados en los lugares de trabajo

En cuanto a estos aspectos, la Ley solo hace una serie de precisiones en el sentido de que tanto el fabricante como su distribuidor tienen la obligación de que los equipos de trabajo que distribuyan contengan unas condiciones de seguridad que impidan un daño en el usuario y quien los utilice, con los debidos informes del fabricante, y estableciendo el fin para el que fueron concebidos.

Las obligaciones son:

- Que ese producto se venda y fabrique en condiciones de seguridad.
- Que su fabricante o distribuidor aporte la información precisa para que el producto no dañe la integridad física, conteniendo cual es la forma correcta de utilización y, cuales son los usos para los que no se debe utilizar y cual debe ser su utilización normal. Así, en el etiquetado adherido al envase se informará de los riesgos, de como evitarlos, y de su manipulación.

La relación de este tema con la prevención de riesgos laborales radica en aquellos casos en que el usuario final sea un trabajador, lo que implica que el empresario viene obligado, al adquirirlos, a optar por los más adecuados para el trabajo para el que los adquiere, ha de cerciorarse de que son seguros y que se los han vendido aportándole todo tipo de información de uso. De ahí que estén recogidos en la LPRL.

Tema 5

Desarrollo de la Acción Preventiva en la Empresa

1 La vigilancia de la salud

Se recoge en el **art. 22 LPRL**. Sobre el deber de vigilancia, en principio, tiene carácter general la obligación o el sometimiento del trabajador a la vigilancia de la salud, aunque está presidida por la voluntad del trabajador. No está obligado siempre sino solo ante aquellos trabajos de los que se derive el riesgo de contraer una enfermedad profesional, así, se sometería a un reconocimiento previo a los trabajadores que estén en contacto con las sustancias recogidas en el Decreto sobre enfermedades profesionales.

Existe la confidencialidad del examen médico del trabajador y, se trata de exámenes de vigilancia de la salud gratuitos, esto es, a costa del empresario.

El art. 22 LPRL dice que *"el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo"*.

La vigilancia de la salud debe estar conectada con los riesgos propios a los que vaya a ser sometido el trabajador y, en aquellos trabajadores que estén contratados por una ETT, ésta tendrá la obligación de la baja médica.

Supuestos de obligación de someterse a la vigilancia de la salud por el trabajador:

- Cuando una disposición legal así lo establezca.
- Cuando sea necesario acudir a un control médico para conocer si se están produciendo efectos nocivos en un trabajador (deberán intervenir los representantes legales de los trabajadores).
- Cuando se pueda poner en riesgo no solo la salud del trabajador sino que el propio trabajador pueda originar riesgos en otros trabajadores (también deberán intervenir los representantes de los trabajadores).

Continúa el art. 22 diciendo *"... esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario, solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para la evaluación de 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 él 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 a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo.

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.

Los resultados de la vigilancia a la que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los

trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

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 prevención y protección, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen (cloruro de vinilo: incubación de 10 a 15 años).

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. La vigilancia de la salud se debe llevar a efecto cuando expresamente una norma establezca la vigilancia médica, examen, con carácter previo a la incorporación del trabajador, además, según el tipo de riesgo hay que reiterar ese control médico con determinada periodicidad.

En cuanto a la preservación de la intimidad del trabajador, ésta debe llevarse con un grado de confidencialidad absoluto. El empresario no puede usar los datos médicos de manera discriminatoria en cuanto al puesto, salvo recomendación médica.

El trabajador afectado tiene derecho a ser informado del resultado derivado del examen médico, del cual no tiene conocimiento el empresario. A éste se le informará, no de los resultados, sino de las conclusiones que se deriven del examen médico pero relacionadas con la aptitud del trabajador respecto del puesto de trabajo, en orden a que sean adoptadas las medidas de prevención y protección del trabajador y de su puesto de trabajo. De las conclusiones, también se informará a los servicios encargados de la acción preventiva en la empresa y, el único personal que puede tener acceso directo es la Entidad Pública Sanitaria. Finalmente, existe el deber de consulta y participación, en la vigilancia de la salud, de los órganos de los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento de la vigilancia de la salud está considerado como infracción grave en el **art. 42 LPRL** que dice *"son infracciones graves: No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los mismos"*.

El **art. 48.5 LPRL** indica que son *"infracciones muy graves incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores"*.

2 El deber de información

Según el **art. 18.1 a)**, *"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: 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"*.

Se ha de informar a cada trabajador y para ello hay dos niveles, que son:

- Informará el empresario directo y singularmente a cada trabajador.

- Informará el empresario a los representantes legales. Si lo hace, queda cumplido el deber de información. Si no hay representantes legales, la información se la dispensará a todos y cada uno de los trabajadores.

Contenido de la información: Los riesgos a que están expuestos, las medidas de protección y prevención para evitar o disminuir el riesgo. Asimismo, a los representantes legales informará sobre los riesgos que pueden existir en la empresa, en el puesto de trabajo en si, o en casos de inhalación, incendios, etc.

Debe informar el empresario sobre las medidas de emergencia adoptadas en la empresa:

- Singularmente a cada trabajador de los riesgos contra la salud.
- A los delegados de prevención.
- Al comité de empresa y salud en el trabajo (si existe).
- A las secciones de prevención.

¿Cuándo ha de ser dispensada esa información?. Parece obvio que, antes de la incorporación al trabajo, exista la obligación de consultar y dar participación a los trabajadores de las actividades preventivas que se reunieran, y asimismo a los órganos de representación de los trabajadores. El incumplimiento del deber de información está tipificado como infracción grave en el art. 47 LPRL.

Hay otras circunstancias por las que el empresario titular de un centro de trabajo tiene la obligación de informar a las empresas contratadas o subcontratadas por la empresa usuaria (contratas y subcontratas) de los riesgos que existen en esos centros de trabajo y de las medidas adoptadas para prevenirlos y protegerlos.

3 El deber de formación

El **art. 19 LPRL** se dedica a la formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórico-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la 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 si fuera necesario.

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 aquella 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.

Deberá ser una formación teórico-práctica suficiente y adecuada para el riesgo y para trabajar en condiciones de seguridad. El contenido de esa formación es el que se corresponda con los trabajos realizados por el trabajador, pero ha de ser actualizado siempre que se produzcan alteraciones en cuanto a la realización del puesto de trabajo.

¿Cuándo ha de darse dicha formación?. En el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad de la contratación y, con posterioridad cuando se produzcan alteraciones en la ejecución del trabajo.

Los destinatarios de la formación son los trabajadores, pero también el empresario, respecto de los delegados de prevención (representantes elegidos por los trabajadores para desarrollar las competencias que les asigna la Ley), deberá dispensarles la formación adecuada, y también para aquellos trabajadores que haya designado para realizar acciones en situaciones de emergencia.

El empresario será quien aporte los mecanismos y procedimientos de formación y consulta de los trabajadores. La formación habrá de ser dada, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo y será gratuita.

El **art. 47.8 LPRL** dice que *"será infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de una infracción muy grave según se recoge en el art. 48"*.

4 La situación de riesgo grave e inminente: Concepto y supuestos

El art. 4.4 LPRL contempla dos conceptos de diferentes situaciones en el trabajo: que razonablemente se espera que se actualice la situación de riesgo, y que sea grave. Así, este **art. 4.4** dice: *"Se entenderá como riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores."*

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

Entonces, ambos conceptos tienen en común que pueden causar objetiva y físicamente un riesgo, como diferencia de un accidente. Agentes, radiaciones en los que se puede ocasionar una enfermedad profesional. Hablar de probable implica que, en principio, no tiene porque llegar a producir ningún daño. Hablar de racionalmente implica en función de que alguien aprecie que se incurre en una situación de riesgo grave e inminente. No necesariamente hay que vincular la situación de grave e inminente a un incumplimiento del empresario puesto que puede deberse a un caso fortuito.

El **art. 21 LPRL** regula las actuaciones del empresario y del trabajador en la situación de riesgo grave e inminente. Así este artículo indica lo siguiente:

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

- *Informar lo antes posibles a todos los trabajadores acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas en materia de protección.*
- *Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente, e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.*
- *Disponer lo necesario para 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".*

El **art. 47.16 LPRL** indica que: "*Son infracciones graves las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o para la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:*

- *Comunicación, cuando proceda legalmente, a la autoridad laboral de sustancias, agentes físicos, químicos, o biológicos, o procesos utilizados en las empresas.*
- *Diseño, elección, instalación, disposición, utilización, y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria, y equipos.*
- *Prohibiciones y limitaciones respecto de operaciones, procesos, y uso de agentes físicos, químicos, y biológicos en los lugares de trabajo.*
- *Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos, o biológicos.*
- *Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición, y evaluación de resultados.*
- *Medidas de protección colectiva e individual.*
- *Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.*
- *Servicios o medidas de higiene personal.*
- *Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos, o biológicos, listas de trabajadores expuestos, y expedientes médicos."*

Así, si el empresario no adopta o no permite adoptar medidas que traten de evitar que se ponga en riesgo la salud de los trabajadores, por medio de los representantes legales de los trabajadores a través de la mayoría se puede adoptar el acuerdo de para la actividad. Si no hay representantes legales, se encargaran de tomar dicha decisión, también por mayoría, los delegados de prevención. Los representantes de los trabajadores lo han de poner en conocimiento del empresario y de la autoridad laboral y será ésta quien en el plazo de 24 horas deba ratificar o no el acuerdo o la decisión tomada por los trabajadores.

Asimismo, el trabajador tiene derecho a abandonar, llegado el caso, el puesto de trabajo y no podrá ser objeto de represalia, siempre que hay actuado de buena fe. La mala fe o la negligencia deben ser demostradas por el empresario con la consiguiente represalia.

En el sector de la construcción, hay que precisar que, además de intervenir las partes citadas, según se recoge del **RD 1627/97** de 24 de Octubre sobre las condiciones mínimas de seguridad e h en el sector de la construcción, en su art. 14, se reconocen a dos figuras más: El coordinador de seguridad y salud de una obra que también está facultado para paralizar la obra o el tajo y, si éste no existe, recaerá esta posibilidad en cualquiera de los miembros que integren la dirección facultativa de la obra. Además, la Inspección de Seguridad e Higiene en el Trabajo, si aprecia alguna situación de riesgo grave e inminente, también puede paralizar la obra.

5 Otras situaciones de especial riesgo

Son básicamente dos, estas situaciones, y se están recogidas en el art. 19.5 ET y en el RD 886/88 de 15 de Julio.

Art. 19.5 ET:

Su segundo párrafo está tácitamente derogado pero el primero no se opone a lo regulado por le LPRL. Así, este primer párrafo dice: *"Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de 4 días, se dirigirán a la autoridad competente, esto, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente"*.

Así, en dicho artículo, el ET habla de la probabilidad seria y grave de accidente por inobservancia, incluso establece un procedimiento para reaccionar ante esa situación en caso de que el empresario no lo haya hecho. Recoge asimismo que si no dispone de órganos de prevención, serán los representantes de los trabajadores quienes pueden requerir al empresario para que adopte las medidas ante el riesgo. Si el empresario no cumpliera en el plazo de 4 días, se pasará a la autoridad laboral, quien dictará una resolución motivada asumiendo o no el requerimiento de los trabajadores, pudiendo también proceder a la paralización por estar ante un incumplimiento normativo que es lo que se le requiere al empresario (la paralización afectaría a la parte de la actividad objeto del riesgo).

RD 886/88 de 15 de Julio

No es una norma de prevención de riesgos laborales, pero si tiene incidencia el concepto de **accidente mayor** recogido en el art. 2.2 de este RD: *"Se considera accidente mayor a cualquier suceso tal como emisión, fuga, vertido, incendio, o explosión que sea consecuencia de un desarrollo incontrolado de una actividad industrial, que suponga una situación de grave riesgo, catástrofe, o calamidad pública inmediata o diferida para las personas, el medio ambiente, o los bienes, bien sea en el interior o en el exterior de las instalaciones, y en el que estén implicadas una o varias sustancias de las contempladas en este RD"*.

Como vemos, en este RD se va a proteger no solo al que está dentro de la instalación, sino que prevé los aspectos externos a la instalación. Este RD, expresamente, establece cual es su objeto: Prevenir esas situaciones y, si se producen, tener los mecanismos apropiados para limitar esa situación, así como proteger la seguridad y salud de los propios trabajadores.

Se han de identificar los riesgos, evaluarlos, y diseñar un plan de emergencia para accidentes mayores: Alarmas, primeros auxilios, evacuación y saber quienes son las instancias administrativas competentes (Dirección General de Protección Civil, Delegado del Gobierno en la CA, etc.).

6 Medidas en previsión de emergencias

Estas medidas serán función de la actividad y tamaño de la empresa de que se trate. Las obligaciones del empresario al respecto se recogen en el **art. 20 LPRL** y son:

- Analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptar las medidas de prevención y protección, y prever todas las actuaciones en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, y todos los dispositivos para proceder a una evacuación inmediata.
- Designar a los responsables para actuar en las situaciones de emergencia. Les ha de proporcionar una formación para poder actuar en dichos casos, dotándoles de los medios necesarios. El número de miembros deberá ser el adecuado para la situación.

- Tener organizadas las relaciones con los servicios externos a la empresa con los que contactar si se produce esa situación (bomberos, hospitales, servicios de salvamento, etc.).

El **art. 47.10 LPRL** indica que *"Son infracciones graves no adoptar las medidas previstas en el art. 20 de esta Ley en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y, evacuación de los trabajadores"*.

7 El deber de coordinación de los empresarios en situaciones de actividad concurrente

Art. 24.1 LPRL:

"Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen su actividad trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el art. 18.1 de esta Ley".

Art. 24.2 LPRL:

"El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su dentro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores".

Art. 24.3 LPRL:

"Las empresas que contraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento, por dichos contratistas y subcontratistas, de la normativa de prevención de riesgos laborales".

Art. 24.4 LPRL:

"Las obligaciones consignadas en el último párrafo del art. 14.1 de esta Ley, (los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia del estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte de los derechos del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo), serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en los que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas, o útiles proporcionados por la empresa principal".

Art. 24.5 LPRL:

"Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2, serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo".

Esta pregunta se refiere a las obligaciones del empresario o empresarios, de los cuales coinciden sus trabajadores en un mismo centro de trabajo en la misma empresa y por trabajadores de distintas empresas. Resumiendo:

- La simple y mera coincidencia en un mismo lugar de trabajo de distintas empresas entre las que no existe ninguna vinculación jurídica, ni relación (simultaneidad en el ámbito de trabajo), supone la

obligación de todos y cada uno de los empresarios concurrentes a la cooperación para aplicar la LPRL mediante la coordinación entre ellos estableciendo las medidas de protección y prevención necesarias. El art. 47.13 indica que supone una infracción grave no adoptar, los empresarios que desarrollen actividades en el mismo centro de trabajo, las medidas de coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

- En el centro de trabajo con un titular y donde están presentes trabajadores de otras empresas, habitualmente en labores de mantenimiento, limpieza, reparación, etc., la obligación del empresario titular, fundamentalmente es dar información y, en su caso, instrucciones a las demás empresas concurrentes sobre los riesgos, las medidas de protección, prevención, y emergencia. La información ha de ser transmitida, obligatoriamente, a los trabajadores, y las medidas de prevención de esas situaciones deben ser tomadas por el empresario titular.
- Otro supuesto es igual al anterior pero cuando la actividad de las empresas pertenezca a la propia actividad de la empresa titular. Ocurre cuando una empresa no puede seguir desarrollando, por si sola, toda su actividad productiva. El empresario titular tiene la obligación de vigilar que las empresas concurrentes en su centro de trabajo cumplan la normativa y las medidas de prevención exigidas. El art. 47.14 LPRL indica que es infracción grave no informar, el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo sobre los riesgos y medidas de protección, prevención, y emergencia.

El art. 42 ET prevé la responsabilidad empresarial en caso de contratas y subcontratas de obras y servicios:

- Los empresarios que contraten con otro u otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos, deberán comprobar que dichos contratos están al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubierto en la TGSS, que deberá librar, inexcusablemente, dicho certificado en el plazo de 30 días improrrogables. Transcurrido ese plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
- El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto de la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación del encargo responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el periodo de vigencia de la contrata, con el límite de lo que correspondería si se hubiera tratado de su personal fijo en la misma categoría o puesto de trabajo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la industria o de la obra no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

En las relaciones de trabajo de las ETT, la empresa usuaria será responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el tren los términos del art. 15 de la Ley 14/1994 por la que se regulan las ETT.

Como hemos visto, en el art. 42.2 se establece una responsabilidad administrativa solidaria, pues si se produce una infracción por contrata o subcontrata en la misma actividad se traduce también en el empresario titular. Se trata del supuesto en que el empresario contrate, con otros, trabajos que no se van a realizar en su centro de trabajo, pero les facilite lo necesario para ejecutarlos. El art. 41.1 LPRL, en su último párrafo indica que *"los fabricantes, importadores, y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas, y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información"*

respecto de los trabajadores". Esto es, dichas obligaciones las debe hacer propias el empresario titular respecto de los contratados.

Tema 6

Organización de la Prevención en la Empresa

1 Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

Se habla de gestión en cuanto a la dirección y administración de los recursos que el empresario ha de poner en marcha para desarrollar la acción preventiva.

Con la LPRL ya no se deja a la libre iniciativa del empresario el actuar sistemáticamente en esta materia. En un principio, solo se ejercía un control sobre los grandes empresarios, pero en la actualidad se incluye a los pequeños y medianos empresarios.

La actividad preventiva se caracteriza por una nota de indisciplinarietà en cuanto a que se aportan distintos conocimientos en función de cada actividad. La actividad preventiva ha de ser integral pues deben valorarse todos los aspectos que puedan incidir en un determinado riesgo, es dinámica puesto que la evaluación y el control de riesgos han de ser periódicos y actualizados, y además ha de ser una acción integrada, es decir, que esa actividad preventiva esté presente dentro de toda la actividad de la gestión empresarial.

1.1 Integración de la actividad preventiva

La integración de la actividad preventiva se pone de manifiesto primero por tres notas características que han de concurrir:

- Debe estar integrada en la gestión global de la empresa, estos es, dentro de las ventas, compras, productividad, marketing, comercialización, etc. La dimensión de la seguridad y la salud de la empresa debe estar considerada al máximo desde la dirección de la empresa. Así, el **art. 16.2 LPRL** dice: *"El empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Estas actividades o actuaciones deberán integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma"*.

También, en el **art. 1.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)** se dice: *"La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, la organización del trabajo y condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten"*.

- A nivel decisorio no es suficiente pues ha de integrarse en todos los niveles jerárquicos en los que esté estructurada la empresa. El art. 1.1, como se ha indicado, establece la exigencia de que esa integración implique o alcance la atribución a todos los niveles y la asunción de la obligación de incluir la prevención en todos ellos.
- Es legalmente exigible la participación de los trabajadores en la acción preventiva de la empresa.

1.2 La implantación de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo dentro de la empresa

Cuando la empresa ha realizado toda la valoración o identificación, deberá controlar o eliminar los riesgos. Todas estas conclusiones requieren, en definitiva, que se lleven a efecto con una planificación de la acción preventiva por el empresario, con documentos sobre las medidas, formación, información, plazos, y controles periódicos para verificar que el plan se está ejecutando.

2 Actuaciones para el conocimiento de las condiciones de trabajo

Hay cuatro fases:

- **1ª Fase**, se trata de recoger datos sobre: La actividad de la empresa, equipo, características del puesto, instalaciones, productos, sustancias, materias primas, el propio ambiente (ruidos, organización del trabajo). Los datos pueden proceder de informaciones externas a la empresa como las estadísticas. Todo esto va a orientar la posterior evaluación de los riesgos.
- **2ª Fase**: Trata de determinar e identificar los riesgos, ya sean singulares de cada puesto o globales que afecten al centro de trabajo, y de los que se pueda derivar, eventualmente, un daño a la salud del trabajador.
- **3ª Fase**: Aprender cuáles son los factores de riesgo que pueden ser eliminados o sustituidos por otro elemento que no induzca a riesgo, o bien que lo aminoré. Como algunos riesgos no pueden eliminarse, se tiene una cuarta fase.
- **4ª Fase**: Se hace una evaluación de los riesgos. Se parte de los principios de la acción preventiva recogidos en el **art. 15 LPRL**: *"El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*
 - *Evitar los riesgos.*
 - *Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.*
 - *Combatir los riesgos en su origen.*
 - *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 producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
 - *Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
 - *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 de trabajo.*
 - *Adoptar medida que antepongan la protección colectiva a la individual.*
 - *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

Como vemos, se hace una evaluación de los riesgos presidida por los principios de cualquier actividad preventiva de la empresa y se califica la magnitud de esos riesgos como se indica en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Así, la puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer lugar, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos o evaluar los que no puedan evitarse. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva que se considere necesaria.

3 Evaluación de los riesgos

3.1 Definición

Se define en el **art. 3.1 RSP**: *"La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el*

empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando, de la evaluación realizada, resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- *Eliminar o reducir el riesgo mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información de los trabajadores.*
- *Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo, y el estado de salud de los trabajadores".*

Como hemos visto, se trata del proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse.

3.2 Tipos de evaluación

Básicamente hay tres tipos de evaluación:

- La **evaluación inicial** de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos, para ello se tendrán en cuenta: Las condiciones de trabajo existentes o previstas y la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocidos, a alguna de dichas condiciones. A partir de la evaluación inicial deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, introducción de nuevas tecnologías o, modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Procede la **actualización de la evaluación inicial** cuando cambien las condiciones de trabajo.
- **Revisión de las evaluaciones** que se hubiesen realizado anteriormente: Procede siempre que se produzca un daño para los trabajadores, si se causa un accidente de trabajo habrá que revisar la evaluación inicial, cuando lo establezca una norma se procederá a revisiones periódicas, siempre que de la puesta en práctica de la acción preventiva hay algo que falle (por ejemplo, las revisiones médicas de los trabajadores), e incluso cuando se haya acordado hacer esta revisión con los trabajadores por vía Convenio Colectivo, por la normativa laboral, o en vías de la eficacia.

3.3 Contenido de la evaluación

Al contenido general de la evaluación, hace referencia el **art. 4 RSP**:

"La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. para ellos, se tendrán en cuenta:

- *Las condiciones de trabajo existentes o previstas.*
- *La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones".*

Así, la evaluación debe extenderse a todos los aspectos del trabajo o del puesto, no solo los objetivos (máquinas, equipos, ambiente), sino también las características personales del trabajador o de los trabajadores expuestos al riesgo.

3.4 Procedimiento

Se puede entender a partir del RSP en el que parece observarse de forma sistemática. Así, el procedimiento sería:

- A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, materias primas y equipos de trabajo existentes en la empresa, y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración según los conocimientos técnicos existentes o los consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar controlar y reducir el riesgo. Como vemos, se trata de recabar o recoger el mayor volumen de información sobre lo que se va a evaluar (datos estadísticos sobre daños, accidentes, enfermedades, así como una visión estadística sectorial o nacional de esa evaluación).
- Identificar todos los factores de riesgo que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
- Evaluar o valorar el riesgo, esto es, hacer una calificación de los riesgos. A la hora de hacer una valoración del riesgo habrá que considerar que los hay con un elemento subjetivo en cuanto a que no existe un parámetro o elemento de juicio o comparación. Para otros riesgos, se dispone de datos o referencias de distinta naturaleza (en mediciones sobre agentes químicos tóxicos, se tienen elementos de referencia para valorar si existe riesgo).

Así, hay normas que regulan específicamente en que condiciones se debe trabajar, y en sus anexos se establecen los valores mínimos de exposición, por ejemplo, ante un contaminante y a partir de los cuales hay riesgo de contaminación. Cuando la evaluación exija la realización de medidas, análisis, o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse o, cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Las **normas UNE**. Son normas españolas que armonizan o normalizan determinados procedimientos de actuación.
- Las **Guías** del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Instituto Nacional de Silicosis, los **protocolos y guías** del Ministerios de Sanidad y Consumo así como de las instituciones competentes de las CCAA.
- Las **normas internacionales**.
- En ausencia de las anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales como los TLVs, que son valores límite de referencia que se publican por un órgano oficial de los EEUU que se llama Conferencia Americana de Higienistas de Contaminantes Biológicos.
- Se trata de la fase de conclusiones. En estas conclusiones se deberá, primero, aclarar si existe riesgo, y en su caso si se puede eliminar o no. Si no se puede eliminar, se tratarán de adoptar medidas que reduzcan ese riesgo, y de la parte del riesgo no evitable, se adoptarán las medidas preventivas pertinentes (elementos de protección que ha de aportar el empresario). Toda la evaluación ha de hacerse por personal competente acreditado documentalmente. Es obligada la consulta y participación de los trabajadores.

3.5 Documentación

Todo debe de estar impreso en documentos, y según el **art. 7 RSP**, el contenido mínimo de ese documento ha de constar de:

- Identificación del puesto de trabajo evaluado.

- El riesgo o los riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- El resultado de la evaluación y los métodos preventivos necesarios para trabajar con seguridad.
- En su caso, la referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis, o ensayos o técnicas de examen de laboratorio utilizados, y de los valores de referencia de la técnica utilizada.

Toda evaluación del riesgo ha de estar documentada, el **art. 23.1 LPRL** indica que *"el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral..."*. Asimismo, el **art. 23.2 LPRL** indica que *"en el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación..."*.

4 Planificación de la acción preventiva

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la acción preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos. La planificación que ha de hacer obligatoriamente el empresario es una acción exigible y ha de estar inspirada en los principios del **art. 15 LPRL**, y ha de contemplar si son de aplicación aquellas normas que valoran o regulan riesgos específicos.

El contenido de la planificación preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos humanos, materiales, y económicos necesarios.

La actividad preventiva deberá planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el periodo en el que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Si la planificación supera el año, se exige que anualmente se realice una memoria de actuación. Si se exigen las prioridades y fases de ejecución, los plazos habrán de ser previstos por el empresario como obligación de proteger la salud de los trabajadores. Ahora bien, las normas son exigibles en el momento en que entran en vigor, no hay que esperar a que surja el riesgo, esto es, la prevención ha de estar presente en el proyecto empresarial. Es importante que se establezcan los mecanismos y control del plan de acción preventiva, y de sus revisiones periódicas.

5 Controles y vigilancia de las condiciones de trabajo

5.1 Configuración

Se hace referencia a la obligación legal del empresario de vigilar, con la periodicidad establecida por la norma; no solo ha de poseer los controles sino que ha de ejercitarlos. El control no debe ser solo de los riesgos, sino de la actividad que desarrolle, ante una posible enfermedad que se detectaría por medio de un control periódico sobre la salud del trabajador.

5.2 Inspecciones internas

Como control in situ, en el lugar de que se trate y no solo valorar las condiciones de ejecución y aplicación del trabajo, sino además ver si se está cumpliendo eficazmente. De esas inspecciones periódicas se ha de realizar un informe de sí se ha cumplido la acción preventiva o de sí la realización es eficaz o no.

6 Investigación de los siniestros del trabajo

Se hace referencia, otra vez, a la investigación por parte del empresario. Esto tiene una doble dimensión: Es una técnica preventiva porque hay que investigar el daño, pero además hay que investigar porque se ha producido (imprudencia temeraria, falta de alguna medida de prevención).

En la medida que se detecte que no hubo una evaluación correcta, la investigación llevará a una revisión de las medidas de prevención y, en este caso, permitirá revisar o actualizar la prevención inicial y su revisión. La investigación habrá de estar documentada puesto que la realiza el empresario, pudiendo éste pronunciarse a su favor.

Una técnica que se utiliza frecuentemente para analizar en profundidad los accidentes laborales es el **árbol de causas** que va estableciendo, partiendo del resultado final, porqué se produjo.

Por lo menos, las fases ineludibles, sistemáticamente, para investigar son:

- **Toma de datos. ¿Qué ha sucedido?.** Se produce para conocer, investigar, u obtener los hechos puros y simples que han ocasionado que se produzca el accidente, se buscan hechos y no valoraciones. En este momento hay dos aspectos:
 - A veces, es decisivo que entre la producción del accidente y la recogida de datos medie el menor tiempo posible para la investigación del mismo.
 - A ser posible, hacer esa posible recogida de datos "in situ", es decir, en el lugar del hecho.
- **¿Cómo ha sucedido?.** Una vez que se tienen todos los datos, se trata de ver si tienen coherencia entre sí y depurar aquellos que no parezcan razonables o no guarden ninguna relación. Se trata, en definitiva, de una fase descriptiva de relación secuencial.
- **¿Por qué ha sucedido?.** Se trata de determinar las causas, si hay una causa directa vinculada a la producción del daño, ordenando los aspectos determinantes y las causas principales a través de dos referencias:
 - Aquella causa que si no se hubiera dado, no se habría producido el accidente.
 - Distinguir las causas de naturaleza técnica frente a las causas humanas del propio trabajador por su incapacitación para realizarlo, por su propia negligencia, falta de información preventiva sobre su puesto, imprudencia no temeraria, etc. Pueden darse conjuntas o bien una u otra por separado.
- **Conclusiones:** Se trata de concluir el motivo por el que se ha producido el accidente y proceder a la adopción de las medidas preventivas que sean pertinentes.

En la investigación de los hechos, hay datos observables y otros que no pueden observarse, de ahí que necesariamente se realicen entrevistas o interrogatorios para conocer todos los hechos. Lo ideal es hacérselas a quienes trabajan con el trabajador accidentado o con los testigos del accidente pues se quiere tener un conocimiento puro de los hechos. Si no ha habido testigos, igualmente se realiza una investigación, sin tener en cuenta las valoraciones de otras personas. También deberá investigarse si ha habido evaluación y planificación, y si se han llevado a la práctica.

7 Organización de los recursos

7.1 Modalidades

El RSP establece distintas opciones para que el empresario se organice a su elección, aunque cabe la elección simultánea de más de una posibilidad:

- El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - Que se trate de empresas de menos de 6 trabajadores.
 - Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo 1 RSP.
 - Que el empresario trabaje habitualmente en el centro de trabajo.
 - Que el empresario tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar en cuanto a los conocimientos técnicos de valoración de riesgos.

Si no se dan estas condiciones, no cabe que el empresario asuma la acción preventiva y tendrá que optar por las demás posibilidades.

- Designación de trabajadores para que se ocupen de la acción preventiva según la naturaleza de la empresa. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha acción preventiva. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
 - Haya asumido personalmente la acción preventiva.
 - Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
 - Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.
- Constitución de un servicio de prevención propio o bien a un servicio de protección mancomunada. El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:
 - Que se trate de una empresa que cuente con más de 500 trabajadores.
 - Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen actividades incluidas en el Anexo 1 RSP.
 - Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así los decida la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las CCAA, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada y ajena a la empresa.

Los servicios de protección mancomunada podrán establecerse entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio, o dentro comercial, siempre que quede garantizada la eficacia y operatividad del servicio.

- Contratar la acción preventiva totalmente o en parte con un servicio de prevención externo, en casos como cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente.

7.2 Requisitos de los trabajadores designados para el ejercicio de las actividades preventivas

El RSP establece tres niveles de prevención. Así, a efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- Funciones de nivel básico.
- Funciones de nivel intermedio.
- Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, h industrial, seguridad en el trabajo, y ergonomía y psicología aplicada.

Estos niveles se recogen en los **arts. 35, 36, 37 RSP** respectivamente. para cada uno de estos niveles se exige una determinada capacitación:

- **Capacitación del nivel básico:** Poseer una Formación Profesional o académica que capacite para llevar a cabo las responsabilidades
- a que se refiere el Reglamento, o poseer al menos una experiencia de 2 años, o que haya seguido un curso de duración entre 30 y 50 horas. Para las actividades incluidas en el Reglamento se necesitan 50 horas y para las no incluidas se necesitan 30 horas, y el curso en ambos casos responderá al programa recogido en el Anexo IV RSP.
- **Capacitación de nivel intermedio:** Será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo V RSP** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a las 300 horas.
- **Capacitación de nivel superior:** Será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo VI RSP** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas, y constará de una área común y una área optativa de entre las especialidades: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología Aplicada.

8 Servicios de prevención

8.1 Concepto

El **art. 37.2 LPRL** nos define el servicio de prevención como *"el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar dicho servicio de acceso a la información y documentación establecida"*.

8.2 Naturaleza

Se configura como un instrumento esencial y fundamental para desarrollar la acción preventiva de la empresa y modalidades preventivas de los empresarios. Su naturaleza es técnico-científica y, además, de carácter interdisciplinar.

8.3 Requisitos

Están cubiertos todos los niveles según los **arts. 35.2, 36.2, y 37.2 LPRL**. Según el **art. 35.2**: *"Los delegados*

de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior con arreglo a las siguientes escalas: _

De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de prevención

De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de prevención

De 501 a 1000 trabajadores 4 Delegados de prevención

De 1001 a 2000 trabajadores 5 Delegados de prevención

De 2001 a 3000 trabajadores 6 Delegados de prevención

De 3001 a 4000 trabajadores 7 Delegados de prevención

De 4001 en adelante 8 Delegados de prevención

En las empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de prevención elegido por y entre los Delgados de personal". Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Según el **art. 36.2**: "*En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:*

- *Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente.*
- *Tener acceso, con ciertas limitaciones, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.*
- *Ser informados por el empresario sobre los daños causados en la salud de los trabajadores una vez que aquel tuviese conocimiento de ellos, pudiéndose presentar, aún fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.*
- *Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.*
- *Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y de control del estado de las condiciones de trabajo.*
- *Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.*
- *Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades".*

Por último, el **art. 37.2 LPRL** indica que: "*El empresario deberá proporcionar a los Delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones*".

8.4 Funciones

- Realizar la actividad preventiva.
- Funciones de asesoramiento y asistencia: Procurar asesoramiento y apoyo a la empresa, específicamente en cuanto a la evaluación de factores de riesgo, procedimientos de información, formación, establecimiento de las prioridades y urgencias de la acción preventiva, primeros auxilios, diseño de planes de emergencia, y vigilancia de la salud.

8.5 Clases

- Creación de un servicio de prevención propio.
- Servicio de protección mancomunada.
- Concierto con un servicio de prevención externo o ajeno.

La creación de un servicio de prevención propio

Según el **art. 10.2 RSP** *"se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medidas humanas y materiales de la empresa necesarias para la realización de las actividades de prevención"*.

Cabe establecerlo en los siguientes supuestos:

- En empresas de más de 500 trabajadores.
- En empresas cuyas plantillas estén comprendidas entre 250 y 500 trabajadores y sus actividades estén incluidas en el **Anexo 1 RSP**.
- Cuando así lo decida la autoridad laboral en función de la peligrosidad de la actividad, de la siniestralidad de la misma o de que los accidente de trabajo que se hayan producido sean muy graves.

No se puede establecer un plazo superior a un año para concertar la actividad preventiva. También se puede optar por no construir la actividad preventiva y contratarla con un servicio de prevención externo. El servicio de prevención propio tiene los siguientes requisitos:

- Debe construir una unidad organizativa específica singularizada del servicio de prevención.
- Ha de estar dotado de los correspondientes medios humanos, materiales, y económicos. Al menos, ha de asumir dos especialidades preventivas de las previstas en el art. 34 RSP: Ha de estar atendido por personal experto (del nivel superior); Y respecto de los niveles básico e intermedio, en cuanto al número de personas, según o en función de la actividad se exige que la dotación de recursos esté dotada según el número y la dispersión geográfica. Si no fuera así, las actividades preventivas no asumidas deberían ser objeto de contratación con un servicio de prevención ajeno.

Servicio de prevención ajeno

Se define en el **art. 10.2 RSP** como *"el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, o el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos, o ambas cosa a la vez"*.

Cabe establecerlo en los siguientes supuestos:

- Cuando el empresario no cubra todas las actividades preventivas.

- Cuando los trabajadores no cubran todas las actividades preventivas.
- Cuando el servicio de prevención propio no las cubra.
- Cuando la autoridad laboral lo imponga.

En cuanto a los requisitos de los servicios de prevención ajenos, los básicos y esenciales son:

- Se les exige, en principio y con carácter general, tener las cuatro especialidades.
- Que tengan una organización adecuada: Locales, instalaciones precisas, material, instrumental necesario, medios personales, y que al menos tengan un experto de nivel superior por cada especialidad. Con la singularidad que en la medicina del trabajo, el experto ha de ser un médico de empresa o de medicina del trabajo y que tenga una tesis. La dotación de recursos en los niveles medio y básico solo se precisa que sea el adecuado.

El servicio de prevención externo: Las mutuas de accidentes de trabajo y los servicios privados de prevención ajena, como las asesorías.

En función del número de trabajadores, de las actividades económicas que vayan a desarrollar, y de la dispersión geográfica, tendrán más o menos efectivos de prevención. La Comisión General de Seguridad e Higiene en el Trabajo marca unos criterios orientativos con el establecimiento de unos ratios. Estos servicios tienen la obligación de construir una garantía que cubra una responsabilidad de al menos 200 millones de ptas. como póliza mínima. No pueden tener ninguna vinculación con las empresas que concierten la prevención a través de sus servicios y se requiere que estén autorizadas para tales servicios por la autoridad laboral competente, la del lugar donde esté la sede principal de la empresa que concierte el servicio de prevención (en Cantabria sería la Dirección General de Trabajo de Cantabria), previa autorización, en el ámbito de la salud, de la autoridad sanitaria.

El concierto se hace por escrito, y se trata de un contrato en el que se establecen las condiciones concertadas. Así, en cuanto al contenido mínimo, se exige que se reflejen: Las actividades preventivas objeto del concierto que se van a desarrollar y los medios, la vigilancia de la salud, duración del concierto, y las condiciones económicas del concierto.

El servicio de prevención mancomunada

Según el **art. 21 RSP**: *"Podrán constituirse servicios de prevención mancomunada entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio, o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio".*

Como vemos, se recogen tres posibles supuestos:

- Empresas que concurran en un mismo centro de trabajo.
- Empresas que concurran en un mismo edificio.
- Empresas que concurran en un mismo centro comercial.

Además existen otros supuestos si están previstos en la negociación colectiva, en el convenio colectivo sectorial, o si hay un acuerdo expreso de la empresa en:

- Empresas que pertenezcan a un mismo sector de actividad productiva.

- Empresas que pertenezcan a un mismo grupo empresarial.
- Empresas que desarrollen su actividad en un mismo polígono industrial.
- Empresas que desarrollen su actividad en un área geográfica determinada o limitada.

Procede la consulta previa de los representantes de los trabajadores de cada una de las empresas y, en su constitución, se han de expresar las condiciones, sólo pudiendo desarrollarse la actividad preventiva respecto de las empresas que la integren. Con carácter permanente se informará a la autoridad laboral en cuanto al número de empresas y al grado de participación.

9 Auditorías externas

Según el **art. 30 RSP** *"la auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada, y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, y tendrá como objetivos:*

- *Comprobar como se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.*
- *Comprobar que el tipo y la planificación de las actividades preventivas se ajustan a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.*
- *Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que estén organizados o coordinados, en su caso".*

El término eficacia alude a sí toda la organización de la actividad preventiva es acorde con sus riesgos y la eficacia de la misma. La obligación de someterse a una auditoría externa surge cuando no hayan sido objeto de concierto con un servicio de prevención externa. Se persigue examinar, analizar, y verificar la asunción de los riesgos, que habrá de ajustarse a la normativa específica que le sea de aplicación. El informe y las conclusiones se habrán de indicar al empresario.

En las empresas de menos de 6 trabajadores, en las que el empresario asuma la actividad preventiva, si el empresario comunica a la autoridad laboral cuales son las medidas para controlar la prevención, a efectos de que se le exima de realizar una auditoría externa, el comunicado, por el empresario, se hace en un modelo oficial contenido en el Anexo 2 del Reglamento, y si la autoridad lo acepta, se producirá su archivo; Si no lo acepta, no le exime de realizar la auditoría.

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores. Deberá estar archivada y acreditada en un Registro Público. La auditoría debe hacerse por personas físicas o jurídicas que posean un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello. Dichas personas no pueden tener vinculación económica o financiera con las empresas que contraten los servicios de la auditoría.

En cuanto a la autorización, las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma. Para la autorización se

exigirá acreditar los medios, recursos materiales, personal cualificado en función de los riesgos y actividades a auditar. No hay una garantía por responsabilidad.

Tema 7

Participación de los trabajadores

• **El derecho de participación de los trabajadores**

Se regula en el capítulo II LPRL (arts. 33–40). La participación de los trabajadores constituye uno de los instrumentos para poder desarrollar con mayor eficacia la labor preventiva. Los medios de participación son:

- El derecho de información.
- El derecho de consulta.
- El derecho de cogestión.

Las actividades de control por parte de los representantes de los trabajadores.

Las tres primeras son objeto de regulación en la LPRL. Con respecto a la cogestión, no hay ninguna actividad en la que participen trabajadores y empresarios en una situación de igualdad. Todas las decisiones, en esta materia, las toma el empresario, no existe codecisión. No obstante, esta modalidad de participación tiene el objeto de motivar al empresario así como cooperar con él.

Organos de representación de los trabajadores de la empresa:

Clase de representación	Laboral	Función pública y personal estatutario
Unitaria arts. 62 y 63	• Delegados de personal (de 6 a 49 trabajadores) • Comité de empresa (desde 50 trabajadores)	• Delegados de personal (de 10 a 49 funcionarios) • Juntas de personal (desde 50 funcionarios)
Sindical arts. 8 y 10 LOLS	• Secciones sindicales • Delegados sindicales (desde 50 trabajadores)	
Especializadas	• Delegados de prevención • Delegados mineros de seguridad	
Específicas arts. 35.4 LPRL (Convenio Colectivo)	• Delegados de prev. intercentros • Delegados de prev. territoriales • Delegados de prev. sectoriales	

El art. 14.1 LPRL dice que el derecho de participación forma parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz. El derecho de participación se reserva a todas las cuestiones relacionadas con la prevención, tal como preconiza el art. 18.2 LPRL.

Según este art. 18.2 LPRL todos los trabajadores tienen derecho a formular propuestas a su empresario. No obstante, se van a canalizar a través de determinados órganos de representación: unitaria, sindical y delegados de prevención. La LPRL promueve la participación especialmente a través de los representantes de los trabajadores. Sin embargo, nada impide la participación individual de los trabajadores.

El art. 34 LPRL recoge como se canaliza la participación:

- En las empresas de más de 6 trabajadores, a través de sus representantes.
- En las empresas de menos de 6 trabajadores, cada trabajador, en ausencia de su órgano de representación, podrá desarrollar su actividad participativa de forma individual.
- Los comités de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales tienen la competencia de representar a los trabajadores y defender los intereses de éstos en materia de prevención.

Competencia de los comités de empresa o de los delegados de personal:

- Defensa de los intereses de los trabajadores (art. 34.2 LPRL).
- Regular con los empresarios, en Convenios Colectivos, la mejora de los niveles de seguridad y salud (art. 82 LET).
- Designar los Delegados de prevención (art. 35 LPRL).
- Representar a los trabajadores de ETTs donde ejecutan su actividad cuando así se los soliciten a los representantes (art. 28.5 LPRL).

Información facilitada obligatoriamente por el empresario a los Delegados de prevención y Comités de empresa:

- Riesgos que afecten al conjunto de la empresa y medidas aplicables así como de las medidas de emergencia.
- Cambio de puesto de trabajo por razones de salud en casos de embarazo y de lactancia (art. 26.2 LPRL) y sobre trabajadores nocturnos (arts. 36.4, 39 y 41 LET).
- Adscripción de trabajadores de ETTs (art. 28.5 LPRL).
- Comunicación inmediata de la paralización de trabajos ordenada por la Inspección de Trabajo, en los casos de ausencia de ausencia del Delegado de prevención (art. 44.1 LPRL).
- Índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios del medio ambiente laboral las medidas de prevención adoptadas (art. 64.1.8 LET).

Función de control (art. 64.1.9 LET):

- Vigilar el cumplimiento de cuantas normas laborales formen parte de nuestro ordenamiento.
- Vigilar que el empresario cumple con las obligaciones recogidas en la normativa de riesgos laborales.
- **Contenido y procedimiento de las consultas**

El documento de consulta está recogido en los arts. 33 y 36 LPRL. Se encuentra regulado desde la vertiente obligacional del empresario. Consiste en que el empresario tiene la obligación de dirigirse a los trabajadores en solicitud de cual es su opinión acerca de cuantas materias afecten a las seguridad y salud en el trabajo. Es un modo de fomentar la participación de los trabajadores en esta materia.

Alcance de las consultas:

La opinión que den los trabajadores no es vinculante para el empresario porque las decisiones, en materia de seguridad y salud, corresponden, única y exclusivamente al empresario.

Los derechos de participación se canalizan a través de los órganos de representación de los trabajadores. Pero hay que distinguir 2 pasos (art. 33 LPRL):

- Si cuando se proyecta una medida hay órganos de representación, se realizará a través de los Comités de empresa y de los Delegados de prevención. Si no los hubiera se realizará individualmente.
- Antes de ejecutar la medida, el empresario tiene que consultar a los Delegados de prevención.

• Los Delegados de prevención

Es el órgano de representación de los trabajadores especializado en materia de prevención de riesgos laborales.

Designación:

Salvo que un Convenio Colectivo diga otra cosa, los Delegados de prevención son elegidos por y entre los órganos de representantes de personal (Comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales). El número de Delegados de prevención se condiciona al número de trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo de acuerdo a la siguiente escala (art. 35 LPRL):

Número de trabajadores	Número de Delegados de prevención
Desde 6 hasta 49	1
Desde 50 hasta 100	2
Desde 101 hasta 500	3
Desde 501 hasta 1000	4
Desde 1001 hasta 2000	5
Desde 2001 hasta 3000	6
Desde 3001 hasta 4000	7
Desde 4001	8

Se trata de un órgano de representación de segundo nivel por cuanto previamente, para ser Delegado de prevención, hay que ser Delegado de personal o miembro del Comité de empresa.

El Delegado de prevención en empresas de menos de 50 trabajadores:

- En empresas de entre 11 y 30 trabajadores hay un solo delegado de personal por lo que el Delegado de prevención será el propio delegado de personal.

- En empresas de entre 31 y 49 trabajadores hay 3 delegados de personal, entre ellos elegirán quien es el Delegado de prevención.
- En empresas que tengan entre 6 y 10 trabajadores se prevé la existencia de Delegado de prevención, sin embargo el ET no exige la existencia de delegado de personal para estas empresas de hasta 10 trabajadores. Por tanto, en relación con el ET sólo habrá Delegado de prevención si hay delegado de personal y así lo deciden los trabajadores por mayoría.
- En la DA 4ª se establece que incluso se puede elegir por mayoría, como Delegado de prevención, cuando no se puedan elegir representantes de los trabajadores por no existir ninguno con la suficiente antigüedad para ser elector o elegible. Esto se aplicaría a las empresas de nueva creación para garantizar la representación en materia de seguridad y salud.

Mecanismos para computar los trabajadores de una empresa (art. 35.3 LPRL):

Se contabilizan los trabajadores fijos y los temporales con contrato de duración superior al año, que a estos efectos se consideran como si fuesen fijos. Los contratados por tiempo inferior al año se contabilizan sumando el número de días por los que son contratados y dividiendo por 200. El valor obtenido se suma al número de trabajadores considerados como fijos.

Ejemplo:

En una empresa la plantilla en 1999 era:

- 70 trabajadores fijos.
- 12 trabajadores con contratos de 400 días de duración.
- 11 trabajadores con contratos de 180 días de duración.
- 10 trabajadores con contratos de 120 días de duración.
- 10 trabajadores con contratos de 60 días de duración.

Calcular el número de Delegados de prevención que pueden ser elegidos en febrero del 2000.

Número de trabajadores fijos y asimilados: $70 + 12 = 82$

Número de días trabajados por temporales con contratos de duración inferior a un año:

$$(180 \times 11) + (120 \times 10) + (60 \times 10) = 3780 \text{ días}$$

$$3780 / 200 = 18.9 \text{ trabajadores} \implies 19 \text{ trabajadores}$$

porque las fracciones computan como un trabajador más.

Plantilla a efectos de elección = $82 + 19 = 101$ trabajadores

Delegados de prevención (101 trabajadores) = 3 Delegados de prevención

La LPRL no establece ningún criterio para la elección de los Delegados de prevención por parte de los representantes de los trabajadores. Según Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de Junio de 1998 es válido el

criterio de mayoría. Como la Ley no se decanta por un criterio debe admitirse también como criterio de elección el criterio del sistema de la mayoría.

Ejemplo:

Supongamos que en el Comité de Empresa de la empresa anterior (101 trabajadores y por tanto 9 miembros en el Comité de empresa) se tienen los siguientes miembros:

- 4 miembros del Sindicato A.
- 3 miembros del Sindicato B.
- 2 miembros del Sindicato C.

¿ Qué criterio de elección sería válido ?

- Podría ser válido el criterio proporcional según el que correspondería un Delegado de prevención a cada Sindicato.
- También sería válido el criterio de la mayoría por el que al Sindicato A le corresponderían los 3 Delegados de prevención o bien que les correspondieran los 3 Delegados de prevención a los Sindicatos B y C si se pusiesen de acuerdo (5 representantes contra cuatro del Sindicato A).

Por medio de Convenio Colectivo se puede llegar al acuerdo de elegir a los Delegados de prevención por otro sistema siempre y cuando se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Competencias de los Delegados de prevención (art. 36 LPRL)

Los Delegados de prevención tienen funciones de colaboración con el empresario y también de control del cumplimiento por parte del empresario de la normativa en materia de seguridad y prevención en el trabajo. Las competencias son las siguientes:

- De colaboración con el empresario.
- 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 sobre la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- De consulta por el empresario
- De las decisiones a que se refiere el art. 33 con carácter previo a su ejecución.
- De control
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Otras.

Facultades para el ejercicio de las competencias (art. 36.2 LPRL)

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en el centro de trabajo, pudiendo hacer las alegaciones oportunas.
- Tener acceso con limitaciones del art. 22.4 a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores cuando el empresario haya tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer sus circunstancias.
- Recibir del empresario información procedente de los órganos de la empresa encargados de las actividades de protección y prevención.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona y comunicarse con los trabajadores sin alterar el normal desarrollo de las tareas.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de prevención y mejora de los niveles de protección de seguridad y salud, pudiendo efectuar propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de un acuerdo de paralización de actividades.

Garantías:

- El tiempo usado para desempeñar las funciones previstas se considerará como ejercicio de funciones de representación para su consideración como horas retribuidas.
- El tiempo empleado en las reuniones del Comité de seguridad y Salud y en todas las convocadas por el empresario, así como el destinado a las visitas previstas en 35.2 se considerará como tiempo de trabajo efectivo.
- El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación adecuados para que ejerzan su función. El tiempo empleado se considerará tiempo de trabajo efectivo.
- A los Delegados de Prevención les es de aplicación el art. 65.2 LET referente al sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso por su actuación en la empresa.
- Lo previsto en el art. 68 LET en materia de garantías para los representantes de los trabajadores les es de aplicación a los Delegados de Prevención.

• El Comité de Seguridad y Salud

Naturaleza

- Es un órgano mixto de participación.
- Paritario y colegiado.
- De debate y consulta.
- De cooperación.

Constitución

Este comité debe constituirse en aquellas empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores. Si existe una empresa con, por ejemplo, 3 centros de trabajo que cuentan, cada uno de ellos, con 50 o más trabajadores, cada centro tendrá su propio comité. También podrá existir un comité intercentros además de los comités de

cada uno de los centros de trabajo de esa empresa. Este comité intercentros se constituirá conforme a lo acordado entre el empresario y los trabajadores.

Pueden existir empresas que tengan menos de 50 trabajadores y que por Convenio Colectivo se establezca la constitución del Comité de Seguridad y Salud.

La obligación de constituir el Comité de Seguridad y Salud nece cuando el Comité de empresa ha nombrado a los Delegados de prevención.

Composición

- **Miembros natos** (tienen voz y voto):

La totalidad de los Delegados de prevención.

El empresario y/o sus representantes en igual números que los Delegados de prevención.

- **Otros miembros** (tienen voz pero no voto):

Delegados sindicales.

Técnicos de seguridad de la empresa.

Técnicos de prevención ajenos.

Otros trabajadores de la empresa. cuando una de las partes así lo solicita.

Se trata de un órgano mixto cauce de participación de los trabajadores, donde están los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes. Es paritario ya que cada una de las partes tiene el mismo número de representantes. Es colegiado debido a que sus decisiones se toman por mayoría. Es el órgano donde se debaten las propuestas que hacen los Delegados de prevención (art. 36.2.j LPRL) y donde se encauzan las consultas sobre aquellas medidas que el empresario piensa adoptar. Es el órgano donde se desarrolla la colaboración y cooperación de los trabajadores en esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud no tienen posibilidad de decidir sobre las acciones que se realicen en la empresa ya que las decisiones en esta materia son competencia exclusiva del empresario.

Facultades (art. 39 LPRL)

- Conocer la situación preventiva de la empresa.
- Realizar las visitas oportunas al centro de trabajo.
- Consultar los documentos e informes sobre condiciones de trabajo.
- Conocer los informes de la actividad del servicio de prevención.
- Conocer los daños ocurridos.
- Analizar las causas de los daños y proponer medidas preventivas al respecto.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de los servicios de prevención.

- Proponer a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las diferencias existentes.

Funcionamiento

- Según el reglamento interno elaborado conjuntamente.
- Reuniones trimestrales de forma ordinaria o cuando lo solicite una de las representaciones.

La LPRL no establece un sistema de funcionamiento, el propio comité elaborará su reglamento de funcionamiento aprobándolo por ambas partes.

Tema 8:

Intervención de las Administraciones Públicas

• La política en materia de prevención de riesgos laborales

La intervención de los poderes públicos en esta materia viene dada por un mandato constitucional (art. 40.2 Constitución): Los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.

Por este mandato se ha desarrollado y aprobado la LPRL y los poderes públicos se han visto obligados a diseñar y ejecutar una política de acciones encaminadas a la protección de los trabajadores.

Según el art. 5 LPRL: *Política de prevención de riesgos laborales es el conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de seguridad y salud en el trabajo.* Esta política se articula en base a los principios de coordinación, participación y eficacia. Deben ordenarse tanto la actuación de las administraciones públicas en esta materia como la colaboración y participación de empresarios y trabajadores a través de sus representantes. Esta participación se va a desarrollar a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y a nivel de las CCAA a través de los órganos tripartitos de carácter semejante al de la mencionada Comisión.

Objeto: Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo.

Finalidad: Elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo (art. 5.1 LPRL).

Principios:

- Coordinación: Cooperación y asistencia entre las distintas administraciones públicas (estatal, autonómicas y locales) para el eficaz ejercicio de sus competencias.
- Participación: De las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la elaboración de la política de prevención.
- Consulta en materia de elaboración de los planes de actuación, programas específicos, organización y planes de la empresa.
- Control de la gestión del desarrollo de las competencias propias de cada administración pública. Se ejerce, básicamente, a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud. En Cantabria se ejerce por medio de la Comisión Cántabra de Seguridad y Salud.
- Eficacia: Obliga a las administraciones públicas a realizar una acción continuada en el desarrollo y

mejora de los niveles de seguridad y salud.

• **Las competencias del Estado y de las CCAA**

Las competencias del Estado se establecen en el art. 7 LPRL.

Sujetos activos de la política de prevención laboral:

Sujetos	Instrumentos Normativos de actuación	Instrumentos ejecutivos
Las Cortes	Leyes	-----
Gobierno	Reglamentos Sustantivos	-----
Administración General del Estado	-----	Actividades de fomento
Gobierno y Administración de las Comunidades Autónomas	Normas Orgánicas	Actividades de: • Fomento • Control • Sanción
Administración Local	-----	Actividades de: • Fomento • Control interno

La capacidad normativa en esta materia la tiene en exclusiva el Estado. El Gobierno de la Comunidad Autónoma tiene capacidad para desarrollar las actividades ejecutivas, de vigilar su cumplimiento y de sanción. Los entes locales pueden establecer su propio sistema de vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Por medio de los RD 1900 y 1902 de 2 de Agosto de 1996 se traspasaron a la Comunidad Autónoma de Cantabria las competencias en esta materia y las propias de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Entre estas competencias, se transfirieron la fiscalización a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y gestión de la notificación de los siniestros laborales.

El Gobierno de Cantabria asumió esas competencias y fueron atribuidas a la Consejería de Industria, Turismo y Trabajo, correspondiendo al Director General de Trabajo el ejercicio de competencias en esta materia salvo las sancionadoras. En materia sancionadora son competentes:

- El Director General de Trabajo en sanciones de cuantía hasta 5 millones de pesetas.
- El Consejo de Industria, Turismo y Trabajo en sanciones de cuantía entre 5 millones una peseta y 25 millones.
- El Consejo de Gobierno en sanciones de cuantía entre 25 millones una peseta y 100 millones.

El órgano administrativo instructor, en todo caso, siempre será la Dirección General de Trabajo. Como órgano de participación, por Decreto 67/97 de 26 de junio, se crea la Comisión Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como órgano técnico, el Gobierno de Cantabria dispone del Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo con competencias de promoción, fomento e investigación de la acción preventiva en Cantabria.

Para la vigilancia del cumplimiento de la normativa, el Gobierno de Cantabria dispone del órgano provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Inspección obedece tanto instrucciones del Ministerio de Trabajo como de la Consejería de Industria y Trabajo de Cantabria.

3.- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Se creó a principios de los 70 y ha sufrido algunas modificaciones para adaptarle a la época posterior a la CE. Según el **art. 8.1 LPRL**, *"el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene es el órgano científico-técnico especializado de la Administración General del estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las CCAA con competencias en esta materia.*

Según éste apartado y los siguientes del art. 8 LPRL, el Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo mediante estudios, formación, información, y campañas divulgativas.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Colaborar con los organismos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Velará por la coordinación y apoyará el intercambio de información entre las distintas Administraciones Públicas.
- Actuará como centro de referencia nacional en relación con las Instituciones de la UE en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ejercerá la Secretaría Nacional de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines.

4.- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En su Ley ordenadora se define como un servicio público al que se le encomienda la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social, así como el control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Sus funciones se recogen en el **art. 9 LPRL** y son:

- Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Asesorar e informar a los empresarios y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social sobre demandas relativas a accidentes

de trabajo o enfermedades profesionales.

- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo graves, muy graves, o mortales, y en aquellos otros supuestos en que se considere necesario dicho informe, y cuando solicite dicho informe la autoridad laboral en relación a enfermedades profesionales.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la LPRL.

Para ejercitar sus funciones, los inspectores de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen que tener unas facultades y éstas son:

- En el ejercicio de su función inspectora están facultados para entrar libremente, en cualquier momento, y sin previo aviso en el centro de trabajo. Si el centro de trabajo coincidiera con el domicilio del empresario, se requiere el consentimiento del empresario. Lo que si se debe anunciar, por norma general, es que el inspector se halla en el centro de trabajo.
- Están facultados para practicar cualquier diligencia de investigación o prueba que consideren necesaria para su actividad de control.
- Pueden requerir que se les aporte todo tipo de documentación que guarde relación con su labor inspectora.
- Están facultados para interrogar al empresario, trabajadores, y representantes de los trabajadores ante testigos.
- Pueden desarrollar diligencias de tipo cautelar cuando crean que, de no realizarlas, el empresario podría destruir pruebas.

El inspector desarrolla su función inspectora en distintos ámbitos:

- **Ámbito normativo:** Aplicando las normas de prevención, la LPRL, las normas jurídico-técnicas, y los convenios colectivos en la materia.
- **Ámbito material:** En los centros o lugares de trabajo con carácter general. La ley precisa otros lugares como: todos los vehículos y medios de transporte incluidos barcos y aviones y las instalaciones de soporte de los medios. También tiene esa consideración los vehículos de transporte y de apoyo.
- **Ámbito de las relaciones laborales:** Puede actuar sobre cualquier persona física o jurídica.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece la Ley que se realizará siempre de oficio. Esa actuación inspectora puede deberse a:

- Una orden de un superior.
- Por iniciativa propia.
- En virtud de una denuncia.

- Porqué la Administración Pública requiera esa actuación inspectora.

La actuación inspectora puede llevarse a cabo de varios modos, lo más normal es la visita al centro de trabajo. Cuando el inspector realiza una visita, tiene que comunicárselo al empresario, al Comité de Seguridad y Salud si existe, y a los Delegados de Prevención y, si no están estos, se harán acompañar de los representantes de los trabajadores, pero ello siempre que no perjudique el éxito de la investigación.

Puede haber otras modalidades de actuación que no requieren la visita:

- Para examen de documentos, se puede se puede citar al empresario para que comparezca ante el inspector.
- Por expediente administrativo, cuando la Administración tiene información suficiente de la situación que trata de investigar con el empresario.

A la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se le exige el secreto de los datos que conozca de la empresa, incluso después de ser inspector.

Dependiendo de la investigación realizada se adoptarán una serie de medidas:

- Cuando se observe un incumplimiento de la normativa laboral, el inspector podrá requerir al empresario para que subsane esas infracciones, podría tratarse de una advertencia.
- Podría requerir al empresario siempre que incumpla la normativa para que proceda a subsanar, en el plazo que se le indique, esa anomalía. El requerimiento puede conllevar o no el que se extienda un acta de infracción.
- Puede iniciar un expediente sancionador directamente.
- Cuando se producen daños a la salud, inicia el recargo de prestaciones ante la Seguridad Social.
- Iniciar un expediente de propuesta de reducción o agravación de las primas de accidente de trabajo.
- Acordar u ordenar la paralización inmediata de los trabajos cuando haya una situación de riesgo grave e inminente.

El requerimiento se produce cuando alguien tiene la facultad o el poder de exigir a otra persona que adopte un determinado tipo de conducta. El requerimiento de la Inspección debe hacerse siempre que se incumpla una norma, además debe realizarse por escrito, estableciendo el plazo de subsanación y con conocimiento del empresario.

Establece la LPRL que, del resultado de la inspección, el requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales debe comunicársele a los Delegados de prevención.

El requerimiento puede llevar aparejado la iniciación de un expediente sancionador. Si ha transcurrido el plazo que el inspector ha dado para que se corrigiese la infracción, se tendría que iniciar un expediente sancionador. En el supuesto de que se mantenga o subsista la infracción, ese hecho puede constituir una consecuencia aparente del expediente sancionador.

La paralización de los trabajos en caso de r grave inminente puede acordarla si aprecia que hay una infracción

de la LPRL y, a su juicio, cree que hay una situación de riesgo grave e inminente. La orden de paralización debe presentar unos requisitos:

- Debe ser por escrito.
- Debe realizarse con conocimiento del empresario.
- Debe especificar las anomalías y las medidas a tomar.

Cuando el empresario recibe esa orden de paralización, se lo comunicará a los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud, a los Delegados de Prevención y, si no los hay, a los representantes de los trabajadores.

El empresario puede recurrir esa orden de paralización ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles y, en el plazo de 24 horas, la autoridad laboral resolverá. Si no es objeto de paralización, se reanudará el trabajo cuando se adopten las medidas de protección necesarias poniéndolo en conocimiento del inspector. En el otro caso, se producirá la reanudación de los trabajos cuando lo establezca el inspector después de comprobar que la infracción ha sido subsanada.

El incumplimiento de una orden de paralización está tipificado como una infracción muy grave y, en el supuesto de que no acate esa orden de paralización, conlleva, además, una responsabilidad administrativa y una sanción por la Seguridad Social equiparable a no estar asegurado, esto es, que tendría que hacerse cargo de todos los gastos el empresario.

La Ley de ordenación de la Inspección de Trabajo y SS contempla la colaboración con otras administraciones y la colaboración que debe recibir el inspector de otras Administraciones Públicas. Por ejemplo, el inspector puede requerir la intervención de un Ayuntamiento y también, si así lo requiere, puede pedir el auxilio de las Fuerzas de Seguridad del Estado, y solicitar información a los Juzgado sobre la materia en que estén inmersos. El inspector de trabajo debe colaborar con otras Administraciones Públicas que pidan su colaboración. También se establece que los empresarios, trabajadores, y sus representantes deben colaborar para el buen éxito de la labor inspectora.

5.- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un órgano colegiado asesor de las administraciones públicas y de participación. Según el art. 13 LPRL se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención, y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Comisión está integrada por 68 miembros:

- 17 representantes de las CCAA.
- 17 representantes de la Administración General del Estado
- 17 representantes de las organizaciones empresariales más representativas.
- 17 representantes de las organizaciones sindicales.

Funciones:

- Conocer, informar y formular propuestas en relación a:
- Actuaciones desarrolladas por las administraciones públicas competentes en materia de promoción y vigilancia de la prevención.
- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con un Presidente que es el Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, cuatro Vicepresidentes (uno por cada grupo) y el Secretario de la Comisión que es el Director General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Funcionará en pleno, en comisión permanente o en grupos de trabajo conforme a la norma que establezca el reglamento interno que elabora la propia Comisión.

La Comisión Cantabra de Seguridad y Salud en el Trabajo

Naturaleza: Es un órgano colegiado de carácter consultivo de participación y gestión.

Competencias:

- Informar y formular propuestas en relación a las actuaciones realizadas por la Administración del Gobierno de Cantabria.
- Participar en el control de las actividades realizadas por la administración cántabra competente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ser informada de las sanciones que se imponen en la materia y de la siniestralidad laboral en la región.
- Realizar un balance anual sobre condiciones de seguridad y salud.
- Gestionar los recursos que le asigne la fundación prevista en la Disposición Adicional 5ª LPRL.

Composición:

- 4 representantes de la Administración Pública.
- 4 representantes de los sindicatos más representativos.
- 4 representantes de las organizaciones empresariales más representativas.

6.- La administración sanitaria y otras administraciones con competencias en materia de prevención de riesgos laborales

Las competencias, básicamente las tiene la autoridad laboral:

- Promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

- Vigilancia y control de la normativa.
- Sancionar los incumplimientos.

Sin embargo, estas competencias corresponden a la autoridad de Industria de la Comunidad Autónoma correspondiente en materia de minas, canteras y realización de túneles (en Cantabria corresponde a la Dirección General de Industria). En materia de explosivos, la competencia la tienen compartida la Dirección General de Industria de la Comunidad Autónoma y la Delegación de Gobierno. En materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores expuestos a la energía nuclear la competencia corresponde al Consejo de Energía Nuclear que es un órgano estatal que depende directamente de las Cortes.

La autoridad sanitaria tiene competencias para el desarrollo de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. La LGSS de 1986 establece que los centros dependientes del sistema público sanitario tienen las siguientes competencias:

- Promover con carácter general la salud de los trabajadores.
- Vigilar las condiciones ambientales del lugar de trabajo.
- Determinar las condiciones del microclima laboral.
- Vigilar la salud de los trabajadores.
- Contribuir a la elaboración y divulgación de estudios, investigaciones, y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores.

La Ley **21/1992, de 16 de Julio, de Industria** no es una norma laboral, sino que persigue una garantía a posteriori y está basada en dos principios:

- Preservar la libertad de empresa.
- Introducir niveles de calidad y de seguridad dirigidos a cualquier destinatario respecto del resultado industrial, productos, equipos, máquinas, etc. Se trata de que equipos, productos, instalaciones,... tengan unos requisitos de seguridad para el destinatario final.

Así, las normas que desarrollan la Ley de Industria deberán ir fijando los requisitos para que no produzcan daños todos esos elementos, así como para el mantenimiento y uso de los mismos. Dicha Ley indica que la competencia de tipo sancionador le corresponde a la autoridad laboral.

7.- Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Son entidades colaboradoras de la Seguridad Social para la gestión de los aspectos relacionados con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Son asociaciones de empresarios en régimen de responsabilidad mancomunada que colaboran en la gestión de Seguridad Social y que podrán realizar aquellas otras actividades que les sean legalmente atribuidas (art. 68 LGSS).

Actividades:

- Colaborar en la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Realizar actividades de prevención.

- Actuar como servicio de prevención ajeno cuando así lo concierte con una empresa asociada a la Mutua.
- Colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En materia de prevención de riesgos laborales tienen dos tipos de actividades:

- Realizar las actividades preventivas en favor de todos los empresarios asociados a la Mutua:
 - Analizar e investigar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ocurridos en las empresas asociadas.
 - Asesorar a esas empresas sobre como evaluar los riesgos, como evaluar un plan de prevención, como informar a los trabajadores, la realización de controles internos para el seguimiento del plan de prevención y cualquier otra acción de promoción de la actividad preventiva.
 - Orientar y facilitar el desarrollo formativo de los trabajadores, capacitar a los empresarios en esta materia y realizar reconocimientos médicos de carácter general orientados a la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo y con los riesgos de accidente laboral. Se realizan estas actividades gratuitas en favor de todos los empresarios asociados y dependen del plan de actividades que presente la Mutua. Estas actividades deben ser preferentemente orientadas a las PYMES, en particular a las de menos de 50 trabajadores, y dentro de éstas a aquellas que realicen actividades de mayor siniestralidad.
- Las actuaciones de la Mutua como servicio de prevención ajeno:
 - Evaluar los riesgos laborales.
 - Elaborar planes de prevención.
 - Asistir a la empresa en la ejecución de las medidas preventivas.
 - Elaborar planes de emergencia.
 - Impartir formación a los trabajadores.
 - Vigilar la salud de los trabajadores.
 - Verificar la eficacia de las acciones preventivas llevadas a cabo por la empresa.

Estas actividades sólo las pueden realizar las Mutuas que estén acreditadas como servicio de prevención ajeno por la autoridad laboral. Como servicio de prevención ajeno sólo pueden actuar previo concierto y con las empresas que estén asociadas a la Mutua.

Tema 9

La Responsabilidad Administrativa

1.- El régimen de responsabilidades en la LPRL

Es consecuencia de la Ley la exigencia de que el empresario observe una serie de obligaciones. El incumplimiento de tales obligaciones origina una serie de responsabilidades administrativas, penales, civiles y de seguridad social y, para los trabajadores, en su caso, disciplinarias.

Estas responsabilidades son muchas veces compatibles entre sí. Así, en el art. 42.1 LPRL se dice que *el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales originará responsabilidades de orden penal, civil, administrativas y de seguridad social.*

Todas las responsabilidades tienen como fin reprobar la conducta de quienes incumplen sus obligaciones en esta materia de riesgos laborales; además, también tienen un efecto disuasor para otros sujetos.

Tipos de responsabilidades:

- **Responsabilidad administrativa:** La exige la autoridad laboral.
- **Responsabilidad en materia de Seguridad Social:** Exigible por las autoridades competentes en materia de Seguridad Social.
- **Responsabilidad civil:** Exige la reparación de daños y perjuicios. En materia laboral se trata de la reparación de un daño que se haya producido a la salud del trabajador.
- **Responsabilidad penal:** Se rige por el Código Penal y lo que hace es proteger la vida humana, pudiendo en estos casos ser considerada la actuación empresarial como delito.

En la legislación española se dispone de un cuadro de responsabilidades para asegurar el cumplimiento de la norma relativa a seguridad y salud de los trabajadores. Sobre la posible concurrencia de responsabilidades, el art. 42.3 LPRL prevé que el recargo de prestaciones es compatible con las demás responsabilidades. Según el art. 42.4 LPRL las responsabilidades administrativa, civil y penal son compatibles. Pero no podrán los mismos sujetos ser sancionados penal y administrativamente cuando la sanción se deba a los mismos hechos y a los mismos fundamentos jurídicos. Puede haber compatibilidad administrativa y penal cuando el mismo sujeto sea sancionado por hechos o por fundamentos jurídicos diferentes, y por supuesto cuando se trate de sujetos diferentes.

El art. 42.2 LPRL indica que la empresa principal responderá con la contratista y subcontratista en relación con los trabajadores ocupados en los centros de trabajo de la principal. Los incumplimientos de las contratas que realicen actividades de la principal generarán también responsabilidad sobre la principal (art. 24.3 LPRL).

Para el caso de trabajadores cedidos por ETTs, la responsabilidad de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores durante el tiempo que estén cedidos es siempre de la empresa usuaria, salvo que se trate de incumplimientos de obligaciones específicas de la ETT (art. 42.2 LPRL).

2.- La responsabilidad administrativa

Se regula en los arts. 42 y 45-49 LPRL y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Esta responsabilidad tiene una naturaleza pública por cuanto es exigible por las administraciones públicas.

Son bienes jurídicos que afectan a la sociedad en general, como el derecho a la vida y a la integridad física. Esta responsabilidad se pone en marcha por la acción de la Inspección de Trabajo y se requiere que haya un levantamiento de acta de infracción.

La naturaleza pública hay que distinguirla de la naturaleza privada en la cual se desenvuelve la responsabilidad civil. La responsabilidad administrativa se manifiesta a través de una multa, mientras que la responsabilidad civil se concreta en el pago de indemnizaciones al sujeto dañado. La responsabilidad administrativa tiene un fin coactivo y sancionador, y también para disuadir o actuar de forma ejemplar para evitar que se incurra en el incumplimiento de una norma.

Sujetos que pueden incurrir en responsabilidad administrativa (art. 45 LPRL):

- Fundamentalmente es el empresario el que puede incurrir en responsabilidad administrativa. No pueden ser objeto de sanción los trabajadores por cuenta ajena. También pueden incurrir en esta responsabilidad las entidades que actúen como servicio de prevención ajeno, de auditoría y de formación, así como los promotores y los propietarios de obras y los trabajadores por cuenta propia en las situaciones que estén previstas en la legislación de desarrollo de la LPRL.

En circunstancias de especial gravedad, administrativamente, la autoridad laboral podrá ordenar la suspensión temporal o el cierre del establecimiento. Hay otras consecuencias aparte de las responsabilidades administrativa, penal y civil:

- Prohibición de contratar con las administraciones públicas.
- Aumento de primas.
- Incremento de prestaciones.
- Abono directo de las prestaciones

La responsabilidad administrativa tiene naturaleza pública puesto que trata de defender el interés de la sociedad. Se encomienda a la administración laboral la competencia de velar por el cumplimiento de la normativa de prevención. En este tipo de responsabilidad administrativa, el supuesto de hecho es el incumplimiento de la materia de prevención de riesgos laborales.

Según el art. **45.1 LPRL** *son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios las de las entidades que actúen como servicios de prevención, las auditorías y formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las normas legales, reglamentarias, y cláusulas normativas de los Convenios Colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad según la presente Ley.*

- La conducta reproable puede ser tanto por acción como por omisión. Generalmente la conducta reproable es de tipo omisivo. Son por acción cuando se realiza una acción preventiva inadecuada.
- El fin perseguido por la responsabilidad administrativa es sancionador, pero también tiene una función disuasoria y, en general, preventiva. El empresario es aleccionado mediante la imposición de sanciones.
- Se hace referencia a los servicios de prevención ajenos, formativos y auditorías. De esta forma, el trabajador de la empresa que es parte de los servicios propios de la empresa no tiene generalmente responsabilidad y esta responsabilidad la tendrá el empresario.
- En la Ley no aparecen como sujetos responsables los trabajadores (ni siquiera los que son mandos intermedios como los encargados).

3.- Infracciones administrativas

3.1 Principios de legalidad y tipicidad

En derecho administrativo nadie puede ser sancionado si no lo es de acuerdo a los principios de legalidad y tipicidad.

- **Principio de legalidad:** Las sanciones e infracciones tienen que figurar en disposiciones con rango de Ley formal. Así ocurre en los arts. 45, 46, 47 y 48 LPRL para las infracciones y en los arts. 49 y 50 para las sanciones.
- **Principio de tipicidad:** La conducta reproable debe encontrarse descrita en uno de los tipos de sanciones relacionados en una disposición con rango de Ley formal o poder subsumirse en uno de ellos.

Cabe citar como elementos objetivos de la responsabilidad administrativa:

- El tipo de norma incumplida puede ser norma legal, reglamentaria o disposición normativa de un Convenio Colectivo. Así el art. 46.16 LPRL define un tipo de infracción grave por utilizar un sistema de muestreo no recogido en determinado Reglamento. Esto quiere decir que por Reglamento estarán establecidos los sistemas válidos de muestreo.
- El objeto de la sanción es el incumplimiento de normas jurídicas, con independencia del resultado del incumplimiento (en el régimen administrativo). El simple incumplimiento lleva aparejada la responsabilidad administrativa haya o no daño para los trabajadores.
- Hay responsabilidades objetiva cuando se produce una violación de la norma, sin tener en cuenta la diligencia del infractor. Para que la haya subjetiva, el sujeto debe haber actuado con algún grado de negligencia, falta de diligencia o dolo. Tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido dispares a la hora de evaluar si hay responsabilidad objetiva o subjetiva. Así ha habido sentencias del TS que requerían la existencia de una negligencia para dictar responsabilidad administrativa y otras que no la requerían.

3.2 Calificación de las infracciones

Las infracciones se califican en los artículos 46, 47 y 48 LPRL. Esta calificación responde al principio de proporcionalidad. La graduación se hace también en base a la naturaleza de los daños y a la importancia del deber incumplido. La calificación es la siguiente:

- **Infracciones leves (art. 46 LPRL):** Hacen referencia a incumplimientos básicos de carácter formal. La mayoría de ellas recaen sobre la obligación de las diversas documentaciones que hay que aportar en cada caso como no comunicación de apertura del centro de trabajo, consignar con inexactitud datos a declarar siempre que la empresa no sea nociva, insalubre o peligrosa, etc.
- **Infracciones graves (art. 47 LPRL):** Son incumplimientos de las obligaciones básicas en esta materia como las obligaciones de evaluación de riesgos, acción formativa, vigilancia de la salud etc. También son graves algunos incumplimientos documentales y formales como no dar cuenta en tiempo y forma de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos que den lugar a lesiones graves o a la muerte. En el nº 16 de este artículo se indica de forma general que será infracción grave cualquier incumplimiento de obligación legal, reglamentaria o colectiva de la que derive un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados, haciendo especial hincapié en algunas materias en varios subapartados.
- **Infracciones muy graves (art. 48 LPRL):** Se trata de infracciones que se recogen en el art. 47 pero que cuando concurre un factor agravante (por ejemplo, riesgo inminente) pasan a constituir infracciones muy graves. Algunas de estas infracciones son la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales; incumplimiento de la confidencialidad; no paralizar la actividad ante un riesgo grave e inminente, etc.

3.3 Prescripción

Principio de la prescripción en materia de infracciones: La LPRL establece que las infracciones leves prescriben al año, las graves a los 3 años, y las muy graves a los 5 años. El plazo de prescripción puede ser interrumpido por:

- Cualquiera de las razones o situaciones previstas en el Código Civil.
- Que hay una labor inspectora que extienda un requerimiento.
- Que la Administración extienda un acta de infracción.
- Que la inste el Ministerio Fiscal.

4.- Las sanciones administrativas

4.1 Tipos de sanciones

La consecuencia típica del incumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales es la multa. Las multas se gradúan en el art. 49 LPRL. Este artículo establece una graduación mínima, media y máxima. Las cuantías son fijadas en función del grado de infracción. Para las infracciones leves se tienen los siguientes intervalos de sanción:

Hay que establecer el grado en el que se va a imponer la multa o sanción económica al empresario por la infracción:

Mínimo Hasta 50.000 ptas.

Leves(art.46) Medio De 50001 a 100.000 ptas.

Máximo De 100.001 a 250.000 ptas.

Mínimo De 250.001 a 1.000.000 ptas.

INFRACCIONES Graves(art.47) Medio De 1.000.001 a 2.500.000 ptas.

Máximo De 2.500.001 a 5.000.000 ptas.

Mínimo De 5.000.001 a 20.000.000 ptas.

Muy Graves(48) Medio De 20.000.001 a 50.000.000 ptas.

Máximo De 50.000.001 a 100.000.000 ptas.

Para graduar una sanción, necesariamente hay que especificar que criterios se tienen en consideración para imponer el grado mínimo, medio, y máximo, así como la cuantificación de la sanción, todo ello a discrecionalidad del inspector que esté interviniendo.

En función de la LPRL y del Reglamento de Prevención, si el inspector no impone la cuantía mínima en su tramo inferior y pone una cuantía superior tendrá que justificarlo, pues en otro caso la sanción será en el grado mínimo. Se indica que el tramo mínimo es hasta 50.000 ptas (la LISOS preveía desde 5.000 a 50.000 ptas.), así por analogía habría que entender que sería el tramo inferior desde 5.000 ptas., aunque la LPRL no lo cita.

Los criterios del inspector que deberá invocar en su informe están establecidos en la LPRL. Se trata de una relación de criterios que pueden ser de carácter atenuante o agravante, si bien son taxativos o cerrados. Según el **art. 49.1** LPRL, estos criterios son:

- Como criterio agravante la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados.
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y SS.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la ea para corrección de las deficiencias legales existentes.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4.2 Prescripción

El Reglamento del Procedimiento Sancionador RD 928/1998 de 14 de Mayo prevé la prescripción de la sanción a los 5 años.

El art. 50 LPRL establece que se produce reincidencia cuando se produce un mismo tipo de infracción que uno ya producido anteriormente y en un término inferior al año. Si se produce reincidencia, se duplicará la sanción siempre con el límite de la sanción económica máxima prevista.

4.3 Compatibilidad de sanciones

Según el art. 42.3 LPRL puede haber compatibilidad de sanciones. Un mismo sujeto puede incurrir en varias responsabilidades. Las sanciones administrativas son compatibles con sanciones del orden civil (indemnizaciones) y del orden de la Seguridad Social. No cabe imponer sanciones administrativas si ya ha habido por la misma causa sanciones en el orden penal (Principio non bis in idem).

4.4 Casos especiales de responsabilidad

- Contratas y subcontratas: La principal responderá solidariamente con las contratistas y subcontratistas cuando tengan algún tipo de responsabilidad siempre y cuando la actividad que realizan sea la misma que la de la principal y se haya producido la infracción en el centro de trabajo de la principal. Si las empresas cooperan, entonces la responsabilidad es directamente de las dos. Cuando las empresas realizan distintas actividades, tienen la obligación de coordinarse suministrándose información, siendo responsable directa aquella que no preste la información adecuada.
- ETT que ceden trabajadores: Los incumplimientos en la materia en la empresa usuaria con respecto a un trabajador cedido hacen que la empresa usuaria sea responsable directa administrativamente.

5 Otras sanciones administrativas

- **Suspensión o cierre del centro de trabajo :** Según el **art. 53 LPRL**, *"El gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las CCAA con competencias en la materia, cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía"*.

Se imponen estas medidas cuando se dan circunstancias excepcionales y haya habido un incumplimiento tipificado como infracción y concurriendo en circunstancias de excepcional gravedad. La suspensión supone una parada de las Como vemos, la competencia está atribuida al Consejo de Ministros o al Órgano de Gobierno de la Comunidad Autónoma de que se trate (solo Asturias no lo tiene). En Cantabria, el Consejo de Gobierno de la Diputación Regional de Cantabria.

- **Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración:** Según el art. 54 LPRL, *"las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas"*.

Se trata de un precepto básico pues vincula a todas las Administraciones Públicas. La Ley de Contratos de las Administraciones Públicas regula el procedimiento de contratar en los arts. 20, 21, 22 y 34. Todas las empresas han de estar registradas para poder contratar con la Administración Pública, esto es, se trata de una clasificación por la Administración Pública para que ante un concurso público solo puedan acceder las empresas clasificadas. Las limitaciones para que un empresario pueda acudir a un concurso público son: no podrá hacerlo si ha incurrido en un delito para la seguridad y salud en el trabajo o si se le ha impuesto una sanción muy grave en materia de riesgo laboral.

Las consecuencias a dichas limitaciones suponen la prohibición de contratar con cualquier Administración Pública en el supuesto de que se hubiera cometido un delito y puede comprender entre 5 y 8 años. El órgano competente a nivel estatal es el Ministerio de Economía y Hacienda, y en la Comunidad Autónoma será el Consejero de Economía y Hacienda.

En el segundo tipo de limitación, la suspensión de la clasificación, supone que no podrá ser superior a 5 años. Son competentes, al igual que en el caso anterior, el Ministerio de Economía y Hacienda o el Consejero de Economía y Hacienda de la Comunidad Autónoma.

6 Singularidad de las Administraciones Públicas

En materia de responsabilidad administrativa, el **art. 45.1 párrafo 3º** establece una situación muy peculiar respecto de las infracciones de la Administración Pública: *"En el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por parte de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca"*.

Como vemos, respecto de las infracciones de la Administración Pública, no son objeto de multa. Hasta la publicación de la LPRL las sanciones se imponían tanto a la ea privada como a la ea pública, pero con la LPRL no se sanciona con multa a La Administración Pública. La Ley establece un singular procedimiento según el cual la Administración Pública tiene la posibilidad de dotarse de sus propias normas de procedimiento. Así, cuando una Administración Pública incurra en una infracción, la Inspección de Trabajo instará un requerimiento por la autoridad competente.

7 Responsabilidades en el ámbito de la Seguridad Social

Son cuatro las situaciones de las que se pueden derivar responsabilidades:

A) Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional :

Según el art. 123 de la LGSS, *"todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales de seguridad e higiene en el trabajo , o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo , habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador "*.

En todos estos supuestos, el sujeto responsable, con carácter general, es el empresario. Para los trabajadores cedidos por una ETT el ET indica que el recargo de las prestaciones económicas por accidente de trabajo o enfermedad profesional es responsabilidad de la ea usuaria y no de la ETT (el RD 216/99 de 5 de Febrero recoge disposiciones mínimas sobre seguridad y salud en el trabajo en las ETT).

La responsabilidad, en materia de recargo en las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, es solidaria y el empresario no puede asegurarla, sino que la ha de pagar de su propio patrimonio. El órgano competente es la Seguridad Social, pero puede indicar la responsabilidad la Inspección de Trabajo o bien el propio trabajador a través de la vía jurisdiccional en el Juzgado de lo Social. El órgano recaudador es la TGSS.

Para que se produzca este recargo ha de haber un nexo entre la acción infractora del empresario y el daño al trabajador. Además, según el **art. 42.5 LPRL** *"la declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de la Seguridad Social "*.

B) Primas adicionales por contingencias de trabajo por accidente de trabajo y enfermedad profesional :

El **art. 108.2 LGSS** indica que: *"Se podrán establecer, para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales, primas adicionales a la cotización por accidentes de trabajo, en relación a la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y a la eficacia de los medios de prevención empleados"*.

El **art. 108.3 LGSS** dice que: *"La cuantía de las primas a que se refieren los números anteriores podrán reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención. Asimismo, dicha cuantía podrá incrementarse en el supuesto de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo. La reducción y el aumento previstos no podrán exceder del 10% de la cuantía de las primas, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20% en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones"*.

C) Reconocimientos médicos previos a la incorporación al trabajo:

Según el **art. 196 LGSS**: *"Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social"*.

El **art. 197 LGSS** se refiere a las responsabilidades por falta de reconocimientos médicos de la siguiente forma: *"Las Entidades Gestoras y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social están obligadas, antes de tomar a su cargo la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal empleado en industrias con riesgo específico de esta última contingencia, a conocer el certificado del reconocimiento médico previo a que se refiere el artículo anterior, haciendo constar en la documentación correspondiente que tal obligación ha sido cumplida. De igual forma deberán conocer las entidades mencionadas los resultados de los reconocimientos médicos periódicos"*. Si no lo han realizado y se produce un daño a la salud, esto se asimila a no haberse realizado la cobertura del riesgo y los costes los pagará el mismo empresario.

D) Incumplimiento en materia de accidentes de trabajo:

Según el **art. 195 LGSS**: *El incumplimiento por parte de las empresas de las decisiones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las resoluciones de la autoridad laboral en materia de paralización de trabajos que no cumplan las normas de seguridad e higiene se equipará, respecto de los accidentes de trabajo que en tal caso pudieran producirse, a falta de formalización de la protección por dicha contingencia de los trabajadores afectados, con independencia de cualquier otra responsabilidad o sanción a que hubiese lugar"*. Así, se asimila a no tener asegurado al trabajador y asume las responsabilidades en el coste.

Tema 10

Las responsabilidades penal y civil

1 El delito contra la seguridad y salud en el trabajo

Los responsables en el ámbito penal persiguen la represión de una conducta que pone en riesgo la seguridad pública y, de ello, puede derivarse una condena o sanción económica. Lo más habitual es la pena de privación de libertad y el resarcimiento de los daños por esa conducta delictiva. Además, la responsabilidad administrativa es exigible a personas físicas y jurídicas, mientras que la penal es exigible sólo a personas físicas. La responsabilidad penal puede ser instada de oficio por el Ministerio Fiscal pero también a instancia de parte si lo reclama el ciudadano.

La responsabilidad administrativa se configura como una responsabilidad objetiva pues basta con que se produzca la infracción para que exista responsabilidad, en el ámbito penal se exige una conducta culpable, negligente o imprudente.

Hay una serie de delitos específicos en materia de seguridad e higiene en el trabajo regulados en los arts. 316, 317 y 318 del Código Penal según reforma por LO 10/95 de 23 de noviembre.

Según el **art. 316 del CP** *los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud e integridad física, serán castigados con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses*.

Según el **art. 317 CP** *cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave será castigado con la pena inferior en grado*.

Y, por último, el **art. 318 CP** dice que *cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello*.

Se trata de infracciones a normas de prevención, ya sea la LPRL, reglamentos, normas de desarrollo, cláusulas de Convenios Colectivos y cláusulas jurídico técnicas de quienes vengan obligados a observar esa normativa. El no facilitar los medios supone una conducta omisiva. Poner en peligro grave debe entenderse como grave en sus consecuencias. Ha de haber un nexo causal, esto es, relación causa efecto. En cuanto a las sanciones penales cabe distinguir entre conducta dolosa y culposa de la personas responsabilidad:

- **Conducta dolosa:** Cuando quien la hace busca y persigue un fin que es el de hacer daño. La pena es de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.
- **Conducta culposa:** No existe intencionalidad en producir el daño, pero se sabe o conoce la existencia del riesgo o daño y no se ponen los medios necesarios para que produzca el daño. La pena es de 3 meses a 12 meses.

En definitiva, en el delito contra la seguridad y salud en el trabajo no es necesario que se produzca un daño y es un delito específico, esto es, singular de la seguridad en el trabajo.

2 Delitos y faltas de resultado

Se trata de delitos genéricos. No tiene porqué existir una relación contractual y pueden imputarse en cualquier relación. Se ha de producir un daño a la integridad física o a la salud del trabajador. Se recoge en los artículos 147, 149 y 150 del Código Penal.

El **art. 147.1 CP** dice: *"El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, siempre que la lesión precise para su sanidad, además de una primera asistencia, tratamiento médico o quirúrgico será castigado con pena de prisión de 6 meses a 3 años si la conducta es dolosa y arresto de 7 semanas a 24 semanas si es culposa".*

El **art. 149 CP** dice: *"El que causare a otro por cualquier medio o procedimiento la pérdida o inutilidad de un órgano, un miembro principal o un sentido, la impotencia, una grave deformidad o una grave enfermedad somática o psíquica, será castigado con la pena de prisión de 6 a 12 años si es dolosa y si es culposa de 1 a 3 años".*

Y el **art. 150 CP** dice: *"El que causare a otro la pérdida o inutilidad de un órgano o miembro no principal será castigado con pena de prisión de 3 años a 6 años si la conducta es dolosa y prisión de 6 meses a 2 años si es culposa."*

En cuanto a la imprudencia profesional, el profesional, como tal, tiene la obligación de conocer los aspectos legales o técnicos del ejercicio de su profesión. Así, si hay algo inherente a su profesión que no aplica, está cometiendo una imprudencia profesional y la pena adicional sería la inhabilitación para el ejercicio de la actividad profesional, pena que oscila entre 1 y 4 años y a establecer por el Juez.

3 Otros tipos penales

El delito de aborto: Es un delito genérico no específico del trabajo, causado como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena. El **art. 146 CP** lo recoge de la siguiente forma: *"El que por imprudencia grave ocasionará un aborto tendrá pena de 12 a 24 fines de semana"*. Se entiende que en estos casos, el empresario no adoptó las medidas de prevención.

Delito de lesiones al feto: Según el **art. 158 CP**, *"toda conducta que por cualquier medio o procedimiento causare en un feto una lesión o enfermedad o provoque en el mismo una grave tara física o psíquica está"*

tipificado como delito, delito que puede ser cometido por imprudencia grave. La pena correspondiente será la de arresto de 7 a 24 fines de semana".

Se trata de delitos genéricos ya que no tiene porqué existir una relación contractual y pueden imputarse en cualquier relación. Se ha de producir un daño a la integridad física o a la salud del trabajador (arts. 147, 149 y 150 CP).

Según el art. 147.1 CP el que por cualquier medio o procedimiento causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o moral, siempre que la lesión precise, para su sanidad, además de una primera asistencia tratamiento médico o quirúrgico

Rasgos básicos del delito de puesta en peligro

Bien jurídico protegido: La seguridad y salud de los trabajadores.

Sujetos activos: Los que cumplen sus obligaciones de facilitar los medios para que los trabajadores realicen sus tareas con seguridad:

- El empresario persona física.
- Administradores y encargados del Servicio de prevención responsables del incumplimiento.
- Directivos, mandos, técnicos, encargados y otras personas de la empresa que, conociendo la situación de peligro y pudiendo evitarla, no hubieran tomado medidas para ello.

Elementos objetivos de la condición ilícita (son concurrentes).

- No facilitar los medios necesarios (art. 316 CP). Son los medios que evitan situaciones de peligro (máquinas, materiales, instrumentos, locales, etc.).
- Incumplir la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Deben ser medios exigidos por la normativa y los reglamentos que la desarrollen así como si hay preceptos al respecto en Convenio Colectivo.
- Poner en peligro grave la vida, salud e integridad de los trabajadores. No se requiere que haya un accidente, sólo que haya una puesta en peligro que pudiera causar enfermedad o accidente. Debe tener una naturaleza grave. Los especialistas que hacen la evaluación de riesgos son los que pueden calificar de grave la puesta en peligro. En los arts. 47 y 48 LPRL se hace referencia a la puesta en peligro grave o muy grave. Aún no llegando a actualizarse la situación de peligro (produciéndose accidente o enfermedad) podría cometerse este delito.

Elementos subjetivos:

Tema 11

Lugares de Trabajo

Se regula en el Reglamento de Lugares de Trabajo aprobado por RD 486/1997 de 14 de abril.

1.- Apertura de centros de trabajo e inicio de actividad

La apertura de un centro de trabajo o la reanudación de la actividad después de efectuar alteraciones,

ampliaciones o transformaciones de importancia exige del empresario la comunicación de tales hechos a la autoridad laboral competente (en Cantabria a la Dirección General de Trabajo).

Las comunicaciones se harán dentro de los 30 días siguientes al hecho que las motiva. Deben formalizarse en el modelo oficial que existe a tal efecto (OM de 6 de mayo de 1988 modificada por OM de 29 de abril de 1999).

Actualmente ya no es preceptiva la autorización previa de la autoridad laboral y una vez abierto el centro de trabajo es cuando se debe realizar la comunicación de apertura. Anteriormente era preceptiva la autorización para que se pudiese efectuar la apertura, ahora es preceptiva la comunicación una vez que se ha realizado la apertura o modificación del lugar de trabajo.

Objetivos de la comunicación:

- Realizar un tratamiento estadístico.
- Informar a la autoridad laboral de la actividad económica que se va a desarrollar en el centro de trabajo así como de ciertos datos relativos a la seguridad y salud en el trabajo. La información se hará sobre: Maquinaria y aparatos instalados, tipo de agentes presentes (por ejemplo, sustancias químicas), actividades o trabajos peligrosos que estén incluidos en el Anexo I del RD por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la actividad consiste en una obra de construcción, la comunicación deberá incluir el plan de seguridad y salud de la obra. Este plan es un documento en el que se recogen los riesgos que pueden aparecer en las distintas fases de ejecución de la obra así como las medidas preventivas a aplicar para eliminar dichos riesgos o reducirlos al mínimo posible. Es de obligado cumplimiento para el contratista de obra, en base a otro documento, el estudio básico de seguridad elaborado por los proyectistas o los técnicos encargados por el promotor de la obra.

Para verificar el cumplimiento de los contenidos de estas comunicaciones, la autoridad laboral las pondrá en comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y ésta podrá seleccionar aquellas comunicaciones que por el número de trabajadores o por la naturaleza de los peligros de la propia actividad, etc., considere que son preceptivas de una vigilancia de las condiciones de seguridad y salud y procederá a realizar una inspección para comprobar que se cumplen las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

En el caso de la construcción, el promotor de la obra deberá efectuar ante la autoridad laboral competente un aviso previo informando de los siguientes puntos:

- Dirección de la obra.
- Proyectistas.
- Coordinador de seguridad encargado del proyecto.
- Coordinador de seguridad encargado de la ejecución.
- Número de trabajadores.
- Contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos que actúen en la obra.

Este aviso deberá comunicarse a la autoridad laboral antes del comienzo de la obra (no se establece un plazo

determinado). La razón de ser del aviso previo radica en ya que el promotor generalmente es un sujeto distinto al contratista y subcontratista, debe facilitar a los órganos de inspección de las administraciones públicas la relación de empresas que van a concurrir en la obra para que sean éstas las que realicen la comunicación de apertura del centro de trabajo donde se realice la obra.

El incumplimiento por el promotor de su obligación de hacer el aviso previo está calificado como infracción administrativa de carácter leve.

La falta de comunicación de apertura es infracción leve siempre que no se trate de empresas peligrosas, insalubres o nocivas en cuyo caso la falta será grave.

2.- La seguridad en el proyecto

En las obras de construcción nos encontramos con los siguientes sujetos responsables de la seguridad:

- Promotor de la obra.
- Contratista.
- Subcontratistas.
- Trabajadores autónomos.

Las disposiciones relativas a la seguridad en las fases del proyecto y ejecución de la obra se establecen en el RD 1627/1997.

El promotor de la obra estará obligado a que en la fase de redacción del proyecto se elabore un estudio de seguridad y salud en las obras en que se den algunos de los siguientes supuestos:

- Que el presupuesto de ejecución de contrata incluido el proyecto sea igual o superior a 75 millones de pesetas.
- Que la duración estimada de la obra sea superior a 30 días laborables, empleándose en algún momento a más de 20 trabajadores simultáneamente.
- Que el volumen de mano de obra estimada supere el sumatorio de 500 días de trabajo.
- Que se trate de túneles, galerías, conducciones subterráneas o presas.

En los proyectos de obra no incluidos en los supuestos anteriores, es obligatoria la elaboración de un estudio básico de seguridad y salud junto con el proyecto.

Al contratista le corresponde desarrollar el plan de seguridad y salud y de hacer la comunicación de apertura del centro de trabajo. En el plan de seguridad y salud se analizan, estudian, complementan y desarrollan las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico. Incluirá, en su caso, propuestas de medidas alternativas de prevención que el contratista proponga con la correspondiente justificación técnica, que no podrán implicar disminución de los niveles de protección previstos en el estudio.

3.- Condiciones generales de los lugares de trabajo

3.1 Definición de lugar de trabajo

Según el art. 2 del RD 486/1997 (Reglamento sobre Lugares de Trabajo): *Son lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y los locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.*

Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos. Ejemplo de instalaciones de servicio anejas son los campos, jardines, etc.

Ha de entenderse como de trabajo la unidad en la que se va a desarrollar una actividad permanente en la que hay una relación laboral entre trabajadores y empresario.

A efectos jurídicos, el Reglamento de Lugares de Trabajo no es de aplicación a (art.1.2):

- Medios de transporte.
- Obras de construcción.
- Buques de pesca e industrias de extracción.
- Terrenos dedicados a las actividades agrarias que se encuentren fuera de la zona edificada.

3.2 Tipos de lugares de trabajo

- Generales
- Nuevos
- Antiguos
- Modificados
- Especiales
- Medios de transporte
- Barcos de pesca
- Minas
- Obras de construcción
- Terrenos agrarios

Pag 6

Pag 7

Riesgo = Prob x Sev

$$C_t = C_d + C_i \cong 5C_d$$

Ámbito de la Seguridad Social

Seguridad e Higiene

Seguridad e Higiene