

## **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 Heinzich:

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 fijen 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 aptdo. 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 indisciplinaria 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 concurren en un mismo centro de trabajo.
- Empresas que concurren en un mismo edificio.
- Empresas que concurren 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.

**Pag 46**

**Pag 45**

**Riesgo = Prob x Sev**

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

***Seguridad e Higiene***

***Seguridad e Higiene***