

TEMA 1. EL TRABAJO Y LA SALUD. LOS RIESGOS PROFESIONALES

• SALUD Y TRABAJO

Concepto: Actividad a través de la cual el hombre se enfrenta, modificándolo a su medio ambiental natural, transformándolo en función de sus intereses y posibilidades.

Características que influyen en el trabajo:

a) La tecnificación

El individuo de siempre ha inventado herramientas, esto da lugar a la industrialización, mecanización, automatización, todo ello va a aumentar la potencialidad de su trabajo:

- Disminuyendo nuestro esfuerzo físico (pte positiva)
- Aumenta la integridad física. (pte negativa) Si no se controla puede ocasionarse accidentes.

b) La organización

El ser humano es un animal social, necesitamos vivir en sociedad, esto da lugar a la planificación del trabajo asignando tareas a individuos concretos.

Asegurar el mismo resultado con menos esfuerzo que actuando por su cuenta.

Surge la división del trabajo:

Inadecuada coordinación entre las distintas actividades.	Desajustes entre las necesidades de un individuo y sus vías de satisfacción.
--	--

Conclusión: El trabajo en sí mismo no es dañoso, siéndolo únicamente la forma, manera y circunstancias en que se realiza.

Concepto de salud: Estado de BIENESTAR físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad.

El trabajo influye sobre la salud y viceversa, tanto de forma negativa como positiva:

- Negativa: Trabajando es posible perder la salud. Se generan unos riesgos profesionales, cuyo control es el objetivo de la Prevención de la Salud de los trabajadores.
- Positiva: El trabajo favorece el desarrollo personal. El hombre no puede ni debe estar sin trabajar.

La salud y el trabajo no son términos equivalentes, pero mantienen una doble relación. Se necesita la salud para trabajar, pero trabajando se pierde salud. El hombre que está hecho para trabajar que necesita trabajar, económicamente para alargar y definir la personalidad, pierde la salud trabajando.

La integración social mejora las relaciones humanas.

II. MOTIVACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TUTELA DE LA SALUD LABORAL.

COSTE HUMANO	COSTE ECONOMICO		
• Pérdida de RR.HH. • Problemas, juicios, condenas... • Presiones sociales y Psicológicas.	Fácilmente reconocibles	Ocultos	
		• Salarios • Primas seguro. • Indemnizaciones.	• Tpo perdido x compañeros y mando. • 1º auxilios. • Daños materiales. • Gtos fijos no compensados. • Procesos y condenas. • Conflictos laborales. • Pérdida de imagen y mercado.

INDICADOR DE LA EFICACIA DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN	
(INSMT)	
CRITERIOS CUANTITATIVOS	CRISTERIOS CUALITATIVOS
• Reclamación trabajadores. • Sanciones advas. • Retrasos. • Rotación. • Absentismo. • Demoras en entregas. • Dedicación a actividades de reparación. • Desperfectos en los productos. • Interrupciones involuntarias. • Accidentes e incidentes.	• Cumplimiento de objetivos específicos. • Respuesta ante dificultades. • Creatividad. • Mejora del clima social.

III. CONDICIONES DE TRABAJO, FACTORES DE RIESGO Y PREVENTIVAS TÉCNICAS.

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 la salud del trabajador.*

1. Patología del trabajo y su prevención.

- Seguridad.
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicosociales.

· Riesgo (**Art. 4.2 LPRL**)

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño por causa del trabajo.

La no seguridad de los trabajadores es una responsabilidad de los empresarios.

–Todo trabajo por seguro que sea tiene un riesgo. Riesgo 0

–Riesgo aceptable.

–Riesgo como concepto de peligro; Riesgo grave o inminente.

Riesgo 0 Riesgo aceptable Riesgo grave o inminente

Cuando exista riesgo grave o inminente hay que paralizar el trabajo.

- **Evaluación de riesgos**

Método FINE, para una evaluación de riesgos.

PROBABILIDAD	SEVERIDAD			
		LEVE	GRAVE	MUY GRAVE
	BAJA	x		
	MEDIA			
	ALTA			

Ejm: ¿Qué probabilidad hay de que en una oficina se me caiga un armario? ¿En tal caso qué severidad/gravedad tendría?

Una vez evaluado el riesgo habrá que tomar medidas. El tiempo es esencial si nos movemos ante ésta situación: Probabilidad media y severidad muy grave ; y probabilidad alta y severidad grave y muy grave., tendremos que actuar con rapidez o paralizar la actividad, disponemos de más tiempo para actuar si nos encontramos ante ésta situación: Probabilidad baja y severidad leve o grave; y probabilidad media y severidad baja.

- **Tipos de riesgos laborales**

Técnica: Aquellas situaciones de trabajo que puedan romper la sensación de bienestar.

Clasificación: **TRABAJO**

MODIFICACIONES AMBIENTALES.

MECÁNICAS FÍSICAS QUÍMICAS BIOLÓGICAS PSICOSOCIOLOGICAS

ACCIDENTES ENFERMEDAD AGRESIVO DE TRABAJO PROFESIONAL PSICOSOCIALES

MODIFICACIÓN DE LA SALUD

Riesgo en concreto: Elemento, situaciones o condiciones de trabajo con capacidad para producir daños...

RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD (estructurales)	
Espacios de trabajo.	Caída de personas
Instalaciones eléctricas	Golpes y cortes.
RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD (manejo equip. Tbjo)	
Elementos fijos o móviles de máquinas	Golpes, cortes y atrapamientos.

Herramientas de trabajo	Lesiones oculares
RIESGOS DERIVADOS DE LAS MEDIOAMBIENTALES (agentes físicos)	
Ruido	Sordera profesional
Humedad	Afecciones en huesos, músculos y articula.
RIESGOS DERIVADOS DE LAS MEDIOAMBIENTALES (agentes químicos)	
Contaminantes químicos	Mareos
Sustancias y preparados	Malformaciones, afecciones nerviosas, etc.
RIESGOS DERIVADOS DE LAS MEDIOAMBIENTALES (agentes biológicos)	
Bacterias	Afecciones respiratorias
Virus	Enfermedades infecciones

RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
Trabajo nocturno	Fatiga
Monótono y repetitivo	Estres
RIESGOS DERIVADOS DE LA CARGA DE TRBJO	
Física	Fatiga
Posturas	Mareos
RIESGOS DERIVADOS DE LA CARGA DE TRBJO (Factores psicosociales)	
Condiciones de empleo.	Ansiedad
Tipo de contrato	Agresividad
RIESGOS DERIV. DEL FACTOR HUMANO (Condic.personales del tbjdor)	
Edad	Falta de adaptación al trabajo.
Estado de salud	
RIESGOS DERIVADAS DEL FACTOR HUMANO (Actuaciones peligr. y prácticas inseguras)	
Negligencias	Falta de adaptación al trabajo
Imprudencias	Falta de atención

- **Técnicas Preventivas**

Conjunto de técnicas mediante las cuales se analizan y evalúan cada una de las posibles modificaciones del equilibrio físico, mental y social de hombre que trabaja.

Objetivos:

–Determinar en qué grado (+ o –) afectan las modificaciones a la salud del trabajador.

–Conseguir métodos de trabajo que creen unas condiciones de trabajo que se acerquen al triple estado ideal de bienestar.

- **Seguridad del trabajo:** Técnica no médica de lucha frente a los accidentes de trabajo, evitando que se produzcan o minimizando sus consecuencias inmediatas.

–Influye la detección de los riesgos de accidentes de trabajo, su supresión y la protección de daños o pérdidas.

–Su actuación fundamental es sobre los factores mecánicos agresivos del ambiente de trabajo y frente a otros factores que se presenten súbitamente.

–Influye sobre las condiciones materiales.

- **Higiene de trabajo**: Técnica no médica que lucha contra las enfermedades profesionales.

–Su misión es la identificación, cuantificación, valoración y corrección de los factores físicos, químicos y biológicos, para hacerlos compatibles con las posibilidades de captación de la mayoría de los trabajadores expuestos.

–Influye los factores de riesgo:

FISICOS: Ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termohigroirradiaciones ionizantes (rayos x, gamma...), radiaciones no ionizantes (ultravioletas, infrarrojos, microondas...)

QUÍMICOS: Materias inertes presentes en el aire en forma de gases, vapores, aerosoles, polvos,...

BIOLÓGICOS: Microorganismos (bacterias, virus, hongos, protozoos..)

3. La **ergonomía**: Conjunto de técnicas que tienen por objeto adecuar el puesto de trabajo a la persona. (Art. 15 LPRL)

- Puesto que las personas son diferentes hay que diseñar los puestos de trabajo de forma que se adapten a las características de cada individuo.
- La ergonomía ha tenido que ampliar su campo de estudio analizando:

Las condiciones de iluminación, temperaturas, humedad, ruido, etc, que por sus valores generan directamente enfermedades profesionales pero que tienen una influencia determinante a la hora de estudiar tanto las exigencias físicas y mentales de trabajo como sus consecuencias en el rendimiento y fatiga de los trabajadores.

– Incluye las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza, (esfuerzos, posturas, manipulación de cargas) asociados a cada tipo de actividad.

4. La **psicosociología**: Técnica no médica de lucha contra la insatisfacción. Intenta controlar los factores psicosociológicos para humanizarlos, rediseñando horarios, rediseñando estilos de mando, etc.

- Incluye los factores derivados de la organización del trabajo:
- Organización temporal (jornada, ritmo de trabajo...)
- Dependientes de la tarea (automatización, comunicación...)
- La psicosociología se encarga de la investigación de estos factores de riesgo siendo la técnica que estudia los problemas derivados de la organización del trabajo.

5. La **medicina del trabajo**: Es la aplicación de las técnicas médicas al área de trabajo, tienen una gran incidencia en las fases de asistencia, curación y rehabilitación, colaborando con la prevención, estudiando las consecuencias de las condiciones materiales y ambientales de las personas, de tal forma

que puedan establecer unas óptimas condiciones de trabajo.

- Las técnicas médicas de prevención no se hallan suficientemente desarrolladas estando mucho más atrasadas que las técnicas médicas de curación.
- Las técnicas médicas de prevención tienen una eficacia condicionada a factores individuales.

6. Otras técnicas: La mejora de la salud laboral es una tarea conjunta de diversas técnicas distintas que estudian tanto los factores presentes en el trabajo como las consecuencias de éstos sobre las personas.

- Ingeniería.
- Arquitectura
- Física
- Química
- Traumatología, pedagogía.....

RESUMEN

Reconocimientos médicos

T. MEDICAS Tratamientos médicos

(medic. Del tbjo) Selección profesionales

Educación sanitaria

T. NO MÉDICAS Política social

(son fundament. Xa Seguridad en el trabajo

la supresión de los Higiene

riesgos profesiona. Ergonomía

El único problema es Psicosociología

El coste económico) Formación educación

Las técnicas no médicas son fundamentales para la supresión de los riesgos profesionales encontrando su única limitación en el coste económico.

TEMA 2. ASPECTOS JURÍDICOS DEL DAÑO CORPORAL PRODUCIDO POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

I. LAS CONTINGENCIAS COMUNES Y LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Daños derivados del trabajo.

- **Accidentes de trabajo:** Incluye la traumatología como consecuencia de la modificación de las condiciones ambientales de tipo mecánico.
- **Enfermedades profesionales:** engloba las enfermedades por agentes físicos, químicos y biológicos.
- **Insatisfacción:** Consecuencia de modificaciones de tipo psicológico, social y moral.

- **Fatiga:** Provocada por todo tipo de trabajo, a través de todas las modificaciones ambientales, resulta cada vez más de tipo sensorial y general que la clásica fatiga.

II. LOS CONCEPTOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. Concepto de accidente de trabajo.

- **Desde el punto de vista legal:** toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. (art. 115 LGSS: hace referencia a las enfermedades de los trabajadores) Comprende tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como las producidas en el trayecto habitual entre este y el domicilio del trabajador.
- **Desde el punto de vista técnico:** suceso anormal no querido ni deseado que rompe la continuidad de un trabajo de forma súbita e inesperada, normalmente evitable y que puede o no causar lesiones a las personas.

2. Concepto de enfermedad profesional

- **Desde el punto de vista legal:** La constituida a consecuencia del trabajo.
- **Desde el punto de vista técnico:** Deterioro lento y paulatino de la salud producido por una exposición crónica en situaciones adversas.

SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	
SISTEMA LISTA	SISTEMA ABIERTO
VENTAJAS: • Presunción Iure et de Iure • Facilita el diagnóstico • Facilita la detección de riesgos • Facilita la relación con trabajadores anteriores. • Facilita la prestación. • Facilita la estadística. INCONVENIENTES: • Desfase incompleto.	VENTAJAS: • Facilita la investigación INCONVENIENTES: • Inseguridad • Dificultad en encontrar su origen • Incremento de la petición de prestaciones. • Contradicciones • Dificulta la estadística.

SISTEMA MIXTO: Es el mejor sistema y sus ventajas son las mismas que el sistema abierto.

III. EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Riesgo laboral**
- **Responsabilidad**

In vigilando

In eligendo

Concepto de accidente de trabajo: Se ve sustituido por el concepto riesgo laboral, art. 4 LPRL, donde hay unas definiciones en materia de riesgos laborales. Según artículo: Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

- Concepto de la **elección:**
- **IN VIGILANDO:** El empresario es el responsable de todas las acciones que puedan realizar sus trabajadores. El empresario nunca podrá excusarse de un accidente diciendo que su trabajador no fue preventivo, teniendo medidas para ello. El empresario es responsable y debe vigilar que los trabajadores utilicen las medidas de seguridad.
- **IN ELIGENDO:** Un trabajador con una categoría profesional determinada realiza unos trabajos que no le son propios pero que el empresario en potestad de su capacidad de dirección de la empresa pide al trabajador que lo realice.

♦ **Concepto enfermedad del trabajo**

Art. 115f LGSS. Legalmente es una accidente de trabajo aquella enfermedad que se agrava por las condiciones en las que se realiza el trabajo, la doctrina viene sosteniendo que podría ser una tercera vía de determinación de daños derivados del trabajo, podríamos decir que es algo más que un accidente de trabajo, sin llegar a ser una enfermedad profesional, podríamos decir que es una enfermedad cualificada.

IV. CONTROLES ADMINISTRATIVOS. LA CALIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS COMO COMUNES Y PROFESIONALES.

Todo accidente de trabajo se tiene que notificar (accidente de trabajo en sentido técnico).

– Los **incidentes** también deben apuntarse. Ejem: cortarse

– **Accidente blanco**, a habido un accidente, pero no ha tenido consecuencias al trabajador, posibilidad de accidente. También es conveniente notificarlo.

– Cuando un señor está de baja por un accidente ocurrido hoy, y ni hoy ni mañana puede trabajar; accidente de trabajo desde el punto de vista legal.

CONTROL ADMINISTRATIVO

Se tienen que registrar los accidentes de trabajo. Hay dos modelos oficiales de registro:

- Incidentes
- Accidentes

Si hay un accidente mortal, o que implica a un mínimo de 4 trabajadores dañados, se tiene que advertir a la Inspección de Trabajo en un plazo de 24 horas de lo ocurrido.

Hay un parte mensual de accidentes de trabajo. Se puede producir un accidente no laboral, realmente lo determinará la mutua de trabajo o la INSS.

Son unas entidades colaboradoras de la gestión en la seguridad social de las cuales el empresario puede recurrir sus servicios para cubrir sus posibles eventualidades por un accidente de trabajo, o por enfermedad profesional. Si el empresario lo prefiere podrá acudir directamente a la INSS.

También deben registrar posibles enfermedades profesionales que deben constar en el cuadro.

TEMA 3. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

I. NORMAS INTERNACIONALES

Convenio 155 de la OIT.

Rasgos Formales:

- Deben ser aprobados por el poder legislativo y publicarlos en el BOE.
- Precisa de una norma de adopción.

Rasgos Materiales:

- Es aplicable a la práctica totalidad de los trabajadores.
- Consolida la política de prevención dentro de la salud laboral.
- Establece las obligaciones y los sistemas de vigilancia para su cumplimiento.

II. NORMAS COMUNITARIAS

VINCULANTES

- Reglamentos: Carácter general, vinculante y obligatorio desde la publicación en el DOCE.
- Directivas: Dirigido a los Estados Miembros (necesita transposición)
- Decisiones: Dirigido a sujetos.

NO VINCULANTES

- Recomendaciones
- Dictámenes
- Resoluciones

ACTA ÚNICA (1986)

- Armonización de legislaciones técnicas.
- Surgen nuevas Directivas: Máquinas (1989 y 1991), EPIs (1991), Productos (1992), Directiva Marco 89/391 (1989):
 - Regulación de la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud laboral.
 - Afirmación de la cultura preventiva.
 - La administración es empleador.
 - Previsión de directivas complementarias.

El que califica si en una empresa hay un accidente de trabajo o un accidente profesional, es la mutua o el INSS.

En el caso de enfermedad profesional, Mutua sería la que califica que la propuesta de enfermedad profesional, y el INSS, hasta que éste no la califique el trabajador no cobra.

NORMATIVA INTERNA

Art. 40.2 E.T. Los poderes públicos fomentaran...valorarán la seguridad e higiene del trabajo..., éste va a ser el tercer punto de apoyo sobre el que se va a sentar la ley de prevención de riesgos laborales.

Importante porque aparece el concepto de seguridad e higiene del trabajo, es un concepto anticuado, si se hiciera ahora la CE, se llamaría Seguridad y concepto de salud laboral, es más amplia y más innovadora. Busca una concepción desde el punto de vista del bienestar.

En España antes de la LPRL (1995), la norma que regulaba esta materia era la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo 1971. Cubría es aspecto de la seguridad e higiene en el trabajo, pervivió hasta 1995.

Comentarios:

Porque una norma del período franquista se mantiene hasta 1995, motivo era porque el contenido es puramente técnico, y no se mete en cuestiones políticas ni administrativas.

No afecta la entrada en vigor de la CE, en el contenido, porque se tienen en cuenta otras normas que eran más precisas de cambiar.

Esta ordenanza es una buena norma para el año que se hizo si hubiese sido una patata se hubiese cambiado. A fecha de hoy está prácticamente derogada.

En el año 1985,1986 y 1987, se sabe que va a salir una normativa marco. España se esperó, en el marco internacional y europeo, aquellos criterios o pautas para elaborar la norma.

La elaboración de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, viene obligada por los siguientes motivos:

- Desarrollo de la CE, incidiendo en el ámbito de prevención laboral.
- Acomodo de la legislación a la normativa europea mediante la transposición de la directiva marco.
- Asentamiento de una coherencia legislativa en materia de salud en el trabajo mediante la unificación de la normativa aplicable.
- Clasificación del papel de la administración en materia laboral.
- Recopilación de nuevas patologías y factores de riesgos que constituían hasta un vacío legal.

CONVENIO COLECTIVO

Por esto yo puedo decir lo que creo más conveniente, pero siempre dependiendo de los límites legales, para superar mínimos legales.

- Obligaciones del empresario. Art. 14 hasta el art 23
- Obligaciones del trabajador. Art. 24

(Art 24 al 28--> es el tema 7.1 habla de riesgo)

ART. 40.2 C.E.

DIRECTIVA MARCO.....EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....CONV. 155 OIT

LEY 31/1995 DE 8 DE NOVIEMBRE PRL

GESTION DE PREVENCIÓN		GARANTIAS DE SEGURIDAD Y SALUD	
CAP. II Política en materia de prevención de riesgos (art 5–13) CAP. IV (desarrollado por RD 30/96) Servicios de prevención (art. 30–32) CAP. V Consulta y participación de los trabajadores. Art. 33–40	CAPITULO I Objeto ámbito y definido (art 1–4) (estaría en el medio ya que no se encuentra dentro de ninguna de los dos bloques)		CAP. III Dchos y obligaciones (art 14 y 29) CAP VI Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores. (art. 47) CAP VII Responsabilidad y sanciones. Art. 42–54.

CAPITULO I (ART. 1 – 4)

El convenio colectivo puede mejorar la ley.

–El art. 3, va a determinar el ámbito de aplicación (a quién se aplica ésta ley)

- Trabajador por cuenta ajena.
- Personal al servicio de la administración.
- El colectivo de autónomos (en sí misma es empresa y trabajador) cuando estas personas actúan en coordinación con otros. Empresa: (1) estatales y (2) están metidos dentro de LPRL, pero la ley no se moja en este aspecto, sino hay coordinación la ley no dice nada.
- Socios de las sociedades cooperativas.

–En definitiva: su aplicación supera con más del 95%, de trabajadores. Art. 3.2, oficios en los que la ley dice no estarán incluidos en la LPRL (policía..)

Art. 3–4, no estarán incluidos.... porque hay un conflicto de intereses esta por un lado, el derecho del trabajador a su seguridad y salud, y por otro lado, está la inviolabilidad del domicilio.

TEMA 4. OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

I. EL DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPRESARIO CARACTERES GENERALES.

ART. 14 LPRL

– Distinguir dos puntos de vista:

- **Derecho Laboral:** Todo empresario tiene una deuda de seguridad con sus trabajadores que viene determinada por dos realidades: la CE y el contrato de trabajo. Este contrato tiene dos características fundamentales: 1. dependencia y 2. ajenidad, esta dependencia y ajenidad por las

cuales se beneficia el empresario también conlleva unos riesgos. Esta responsabilidad tiene 2 deberes y 2 responsabilidades: in vigilando y ineligendo

- La LPRL hace referencia además de trabajadores por cuenta ajena, a funcionarios, personas de administraciones públicas, socios de cooperativas, autónomos,...; la LPRL elevaría la deuda de seguridad.

CARACTERÍSTICAS DEL DEBER

- Es un deber de seguridad amplio y genérico. La LPRL no se reduce a unas circunstancias determinadas, sino que generaliza.
- Carácter dinámico, que cambia con el tiempo, ya que está dentro del mundo laboral.
- Es una obligación de medios, no es de resultante, hay que trabajar el día a día con los medios preventivos. De ahí surgen los dos tipos de responsabilidad in vigilando aquella que podría tener un empresario cuando descuidara el mantenimiento de las medidas preventivas de la empresa, y ineligendo aquella responsabilidad que tenía el empresario por su potestad de dirección a elegir a unos trabajadores para que realicen una tarea determinada. Que el trabajador sepa de todos los riesgos que conlleva el trabajo a realizar. *Sentencia 27 marzo T.S.*, el T.S. ratifica en el sentido de que no sólo basta con la disposición de los medios sino que también hay que formar a los trabajadores, realizando así una salud integral de los trabajadores.
- Esta deuda tiene un carácter personal, el empresario es el responsable . Dos cuestiones:
 - Cabe responsabilidad de asegurarla.
 - El empresario es responsable de la deuda.

El recargo de prestaciones y () no se puede asegurar.

- Carácter de ser asumido por el empresario, el coste de seguridad es asumido por el empresario.
- Es objetiva y principal, se derivaría de la capacidad profesional de los trabajadores y empresarios.
- Debe ser eficaz (art. 14.1 LPRL); eficaz --> que el empresario garantizará la seguridad de sus trabajadores. --> debemos aspirar de que haya en nuestra empresa el máximo nivel de protección posible.

DEBER DE SEGURIDAD. PRINCIPIOS DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

ART. 15 LPRL

- Evitar los riesgos: Se tiene que intentar evitar que haya un riesgo que se pueda eliminar. Aunque sea difícil suprimir los riesgos.
- Evaluar los riesgos no evitables: Hay que conocer y dar a conocer a los trabajadores éste riesgo, que no se confien.
- Combatir los riesgos en su origen: Tratar el problema desde su origen, lo antes posible. Hay que darlo a conocer pronto.
- Adaptar el trabajo a la persona (no la persona al trabajo)
- Considerar la evolución técnica: En función de la capacidad económica de la empresa se ha de considerar la evolución técnica. Deben tener unas condiciones mínimas de seguridad, si no pudieran económicamente adaptarse a la evolución técnica. Cuánto más considere la evolución técnica más beneficios obtendré, ya que disminuirán los accidentes.
- Sustituir lo peligroso por aquello que entrañe poco o ningún peligro.

- **Planificación de la prevención.** Planificar la seguridad poco a poco, aunque lo más rápido posible.
- **Anteponer la protección colectiva ante la individual.**
- **Dar a los trabajadores las debidas instrucciones** Concepto de información y concepto de formación.
- **Proveer del punto 4, art 15.4 LGPRL : Prever las distracciones e imprudencias no temerarias de los trabajadores.**

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- Planificar la acción preventiva en todas las actividades y decisiones de la empresa.
- Optar por una de las modalidades preventivas (Empresario, T. Designado, S.P.A, S.P.P.)
- Realizar la evaluación de los riesgos derivados del trabajo, es el tercer paso y no se puede realizar sin los primeros.
- Adecuar los equipos de trabajo a los trabajadores.
- Facilitar la protección tanto individual como colectiva a los trabajadores.
- Garantizar una formación teórica y práctica.
- Informar a la persona.
- Vigilancia de la salud.
- Disponer de medidas de emergencia y auxilios.
- Una documentación a disposición de trabajadores e inspectores:
 - Evaluación de riesgos.
 - Datos de la vigilancia.
 - Medidas de prevención a adoptar.
 - Control estadístico de los accidentes que ocurren mensualmente.

11. Vigilar el cumplimiento de la LPRL de los contratistas y subcontratistas, respondiendo solidariamente.

12. Proteger la maternidad, a los menores y trabajadores sensibles.

13. Dar a los trabajadores de ETT, eventuales o temporales, el mismo nivel de protección.

II. CONCRECIONES DEL DEBER DE SEGURIDAD

1. La evaluación de riesgos. Art. 16 LPRL

- ♦ Actuación básica para la posterior planificación de la actividad preventiva.
- ♦ Estimación de los riesgos que no hayan podido evitarse. (fundamental el punto de vista de la preevaluación).
- ♦ Se extiende a cada uno de los puestos de trabajo.
- ♦ Debe ser realizada por personal técnicamente capacitado y con la formación que establece incluyendo la información recibida de los propios trabajadores y teniendo en cuenta:
 - ◇ Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
 - ◇ La posibilidad de que el puesto sea ocupado por trabajadores especialmente sensibles.
 - La evaluación se repetirá cuando:
 - Se introduzcan nuevas tecnologías, sustancias, preparados químicos o se produzcan modificaciones en los lugares de

trabajo.

- Se incorpore un trabajador especialmente sensible al puesto de trabajo.

Cuando se hace la valoración de riesgos

Evaluación inicial

Cuando se funda una empresa

2. Equipos de trabajo y medidas de protección. Art. 17 LPRL

Equipo de trabajo. Art. 4.6 LPRL. Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación que se use en el trabajo, se adoptarán las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean seguros.

Protección individual

Medios de protección

Protección colectiva

Equipos de protección individual:(EPI) (4.8) Cualquier equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja, así como complementos protectores (visera de la gorra, espolones...) RD 773/1997; especifica el tema de la protección individual.

Los EPI se clasifican de muy diversas formas, por ejemplo, según la parte del cuerpo que proteja (tronco, extremidades, cabeza...), también hay categorías de EPIs, divididas en tres grupos:

- ♦ Categoría 1ª: Para riesgos de carácter leve. (guantes para jardinero)
- ♦ Categoría 2ª: Para riesgos de carácter grave. (careta, casco..)
- ♦ Categoría 3ª: Para riesgos muy graves. (arnes, equip. Respiración autónoma).
- ♦ Categoría 1ª: Protección de extremidades.
- ♦ Categoría 2ª: Protección de tronco, aparatos reprod., cabeza...
- ♦ Categoría 3ª: Protección pulmonar e integral.

Los EPI deben registrarse por unos **principios ergonómicos**, que se acomoden perfectamente al trabajador. Tienen que proteger y ser lo más cómodos que la técnica les pueda proporcionar. Debe haber un equipo para cada persona. Los EPI pasa **controles**:

- ♦ Categoría 1ª: Presentar documentación de carácter de instrumentos.
 - ♦ Categoría 2ª: Presentar también documentos pero además una muestra aleatoria del producto o en su defecto un certificado de calidad, que dará lugar a que todas las muestras del producto estén en las mismas condiciones.
 - ♦ Categoría 3ª: Además de lo anterior se hacen unas pruebas aleatorias de los productos. Nos protegen de la muerte como máximo por eso las medidas son mucho más rigurosas.
- Obligaciones de información, consulta y participación. Art. 18 LPRL

Deber de información: El empresario está obligado a informar al trabajador sobre :

- ♦ Riesgos que conlleva su trabajo, tanto los riesgos generales como los específicos.
- ♦ Las medidas aplicables para prevenir los riesgos.
- ♦ Las posibles medidas de emergencia a seguir en el caso de un accidente.

Informaría como regla general al representante de los trabajadores para que éste se lo comunique, salvo en los casos en los que el empresario debe comunicarlo directamente al trabajador afectado, en los casos de:

- Riesgo específico de ese trabajo.
- Riesgo grave e inminente.

4. Obligaciones de formación. Art 19 LPRL

La ley obliga a que sea una formación teórico-práctica, hay contratos que fomentan ésta formación.

Pero hablamos de formación en materia de riesgos laborales:

La formación debe ser antes de comenzar a trabajar en el puesto, si cambia de puesto deberá volver a formarse en el nuevo puesto.

La formación debe ser darse dentro de la jornada laboral, si no fuera posible, el empresario deberá abonarles las horas desempeñadas fuera de la jornada.

No hablamos de formación en Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, sino que la formación que tratamos afecta a todos los trabajadores.

- Obligaciones de adoptar medidas de emergencia. Art. 20 LPRL

Obligación que afecta a todas las empresas.

El empresario tiene la obligación de determinar unos:

- ♦ Primeros auxilios.
- ♦ Una posible evacuación
- ♦ Unas emergencias, (incendio, aviso de bomba, inundación...)

Orden de noviembre del 84; son los que regulan los planes de emergencia y la evacuación.:

Se establecen unos equipos que atienden a la emergencia. Se compone:

- ♦ **Jefe de Emergencia**: Tiene el mando de la situación. Director de la empresa, deber de tener conocimientos sobre las medidas de emergencia.
- ♦ **Jefe Intervención**: No hace falta recurrir a recursos externos. Persona que manda en la operación, ordenando a los cuatro equipos.
 - ◇ **Equipo de primera intervención** (EPI): Persona/s que da/n la alarma.
 - ◇ **Equipo de segunda intervención** (ESI): Bomberos de la empresa, personas formadas en PRL.
 - ◇ **Equipo de ayuda a la evacuación** (EAE): Capataces, jefes de cada uno de las secciones.
 - ◇ **Equipo de primeros auxilios** (EPA): Personal sanitario de la empresa, que tenga conocimiento de primeros auxilios.

Toda situación de emergencia tiene tres tiempos:

- Situación de normalidad Hay que intentar pasar de la situa-
- Situación de emergencia ción 1ª a la 3ª de la manera más

- Situación de normalidad rápida posible

Se tienen que establecer puntos de reunión para saber la gente que está presente y que está bien, el EAE dirige a la gente para decirles donde tienen que ir.

6. Obligaciones de adoptar medidas en caso de riesgo grave e inminente.

Arte. 21.4 LPRL

♦ Requisitos:

- Que sea un riesgo inminente.
- Que de producirse tuviera unas consecuencias graves.
- Que haya una probabilidad de que ocurra.
- Que si no adopto medidas el accidente va a ser inevitable.

Lo más común es la comunicación directa, por mensajes cortos a la persona en la que se encuentre en un riesgo grave e inminente.

La autoridad Laboral

¿Quién puede Representante de los trabajadores

paralizar la producción? El mismo trabajador.

Tanto el representante como un trabajador debe informar a la autoridad laboral, y en un plazo de 24 horas se declarará si ha sido buena la acción de paralizar.

Garantías de los representantes y del trabajador en un caso de paralización:

- ♦ Reciben su salario.
- ♦ No habrá un perjuicio para el trabajador o trabajadores que hayan paralizado el trabajo.
- ♦ No tiene que haber mala fe por parte del trabajador.

7. Obligaciones de vigilancia de la salud (Art. 22 LPRL)

- ♦ Debe realizarlo un médico.
- ♦ El reconocimiento médico sería parte de la vigilancia de la salud.
- ♦ Antes de entrar en la empresa se tienen que hacer los reconocimientos médicos adecuados a los trabajadores.
- ♦ Deben realizarse con una periodicidad, éstas revisiones, a todos los trabajadores.
- ♦ Al volver el trabajador de una baja.

Requisitos:

- La confidencialidad.
- La proporcionalidad con el trabajo que desarrollan.
- La intimidad (relación paciente trabajador)

Un médico que también es empresario no puede realizar el reconocimiento médico de sus trabajadores.

8. Obligaciones de documentación (Art. 23 LPRL)

- ◆ Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y la planificación de la acción preventiva.
- ◆ Medidas de protección y de prevención a adoptar; material de protección.
- ◆ Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- ◆ Relación de accidente de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

III. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES ART 29 LPRL

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

TEMA 7. GRUPOS ESPECIALES DE RIESGO

I. CARACTERES GENERALES

Hablamos de unos trabajadores determinados: menores, embarazadas, temporales y ETT y trabajadores sensibles (sensibles a determinadas circunstancias, alergias al cemento, x ej. Disminuidos psíquicos y físicos).

La ley se acoge a 2 criterios para darles protección especial:

1. Características personales de los sujetos (criterio subjetivo)

Este criterio subjetivo es temporal en algunos casos:

- Menores Cumplirán 18 años.
- Embarazadas a los 9 meses ya no lo están
- Trabajadores sensibles puede que dure toda la vida.

2. Modalidad de contratación

Lo protejo porque es contrato temporal, porque es de ETT.

La ley les aplica el criterio de especialidad por el trabajo que ocupan, no por su situación personal.

Para este grupo hay aspectos que no recoge la LPRL pero que sí lo hace el ET:

-Trabajadores nocturnos a la larga son perjudiciales para la salud.

-Trabajadores a turnos También son perjudiciales porque alteran los ritmos.

II. PROTECCIÓN DE LA FUNCIÓN REPRODUCTORA Y DE LA MATERNIDAD ART. 26 LPRL Y 25.2 LPRL

En la protección de la procreación se incluye tanto al hombre como a la mujer y hace referencia a la fertilidad...

En cuanto a la protección de maternidad, 26 LPRL, afectaría no sólo a la madre, en él se incluye tanto al feto como al lactante (después del parto). Lo primero que nos encontramos es el deber de información. La mujer que descubra que está embarazada deberá comunicarlo al empresario, tanto si su trabajo es peligroso como si no, aunque la doctrina está dividida:

Puede que la mujer no conozca los riesgos que entraña su puesto de trabajo y por ello se justifica la razón de obligación de comunicarlo al empresario art. 29 LPRL.

1º Se haría una evaluación de riesgos específica para una mujer embarazada.

2º Determinar cuales son los puestos exentos de riesgo.

3º Informar a los representantes del primer y segundo punto.

La ley obliga y sigue un criterio cronológico.

El empresario deberá evitar la exposición al riesgo, adaptando así el trabajo a la persona.

Está prohibido el trabajo nocturno para una embarazada.

Si se le cambia de puesto de trabajo el salario se mantiene, cuando el trabajo que pasa a desempeñar es de categoría inferior. Si se pasa a desempeñar un trabajo en el que se cobra más de lo que ella cobraba, pasará a cobrar más, lo que se cobra en el nuevo puesto. Estos cambios son siempre en beneficio del trabajador.

Si no hay en la empresa un puesto compatible con la embarazada ley 39/99 cobraría una prestación por riesgo de embarazo, estando en situación de baja por prestación por riesgo de embarazo.

Periodo de lactancia Los mismos pasos que lo anterior, pero no se daría la prestación por riesgo de embarazo. Si es incompatible con el puesto de trabajo se vería obligada a coger una excedencia.

III. PROTECCIÓN DE LOS MENORES ART 27 LPRL

Dos factores:

- **Factor subjetivo:** Estamos ante trabajadores que tienen falta de experiencia y además estamos ante trabajadores con una cierta inmadurez a la hora de enfrentarse a la evaluación de riesgo.
- **Factor objetivo:** Debemos tener en consideración cuando, están expuestos a factores físicos, químicos y biológicos, riesgos por equipos de trabajo....

El empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por éstos menores, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

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

IV. PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE TRABAJADORES TEMPORALES Y TRABAJADORES CONTRATADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- **Trabajadores temporales**

LPRL, obliga al empresario a que las medidas de protección de éstos trabajadores sean idénticas a los trabajadores que tengan contratos indefinidos.

En la práctica por circunstancias; no suele ser así, los trabajadores de contrato temporal suelen tener medidas de protección inferiores.

La LPRL ha querido elevar la importancia de protección de éstos trabajadores, con lo cual le empresa, que disponga de éste tipo de trabajadores, debe adoptar unas medidas específicas:

- ♦ Debe informar al trabajador antes de iniciar la tarea de los riesgos inherentes a su trabajo.
- ♦ Hacerle unos controles específicos de la vigilancia de la salud.
- ♦ Formarles sobre las medidas de prevención y protección que hay en la empresa sobre esos riesgos.

La prevención es anterior a la protección, medidas que yo adopto sobre unos riesgos a los que están expuestos mis trabajadores. Una vez ocurrido el accidente se realizan unas medidas de protección.

Prevención Pretende que no ocurra el accidente.

Protección Que ese accidente tenga las menores consecuencias posibles.

(La diferencia principal se centra en un contexto temporal.)

2. Trabajadores contratados por ETT

- ♦ Hay un deber de seguridad compartido, el responsable principal sería la ETT, pero mientras desarrolla los servicios éste trabajador hay una ficción legal que traslada a la E.U. éste deber de seguridad.
- ♦ Los servicios de prevención de la ETT y la EU deben estar coordinados para que no haya una laguna de seguridad.
- ♦ La ETT tendrá la obligación de formar a los trabajadores, también la obligación de adoptar medidas de vigilancia de la salud.
- ♦ La EU tiene el deber de comprobación, sino incurriría en una responsabilidad solidaria.
- ♦ Obligaciones de la EU: Informarle de todas aquellas medidas que ha adoptado.
- ♦ Responsabilidad de estos contratos:
- Responsabilidad en paralelo será responsable en función de quién infrinja la normativa.
- Responsabilidad subsidiaria en caso de incumplimiento del obligado el otro respondería.

- Otra opinión dice que la responsabilidad estaría en función del resultado, si el resultado ha sido lesivo para el trabajador habría una comunicación de responsabilidad; mientras que si no hubiese habido resultado lesivo no habría comunicación de responsabilidad

TEMA 5. SISTEMAS DE PREVENCIÓN

I. LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Cuatro sistemas de prevención:

1º El empresario

2º El trabajador designado. (no confundir con Delegado de Prevención, ni tampoco confundirlo con el Delegado Personal ni sindical).

3º Servicios de prevención ajeno (SPA)

4º Servicios de prevención propio (SPP) (Servicio de prevención Mancomunado, SPM).

EMPRESAS DE MENOS DE 6 TRABAJADORES

Instrumentos de los que se puede valer el empresario, ya que la prevención es cuestión suya:

- Asunción plena por el empresario (salvo la vigilancia de la salud) siempre que:
 - ◊ Su actividad no esté incluida en el anexo I del RSP
 - ◊ Desarrolle su trabajo habitual en el centro de trabajo.
 - ◊ Tenga la capacidad adecuada para las funciones preventivas a desarrollar.
Como mínimo la básica, haciendo el curso mínimo de 30 h.
- Asunción plena por Servicio de Prevención Ajeno (SPA), empresa dedicada exclusivamente a la prevención.
- Acción compartida del empresario y servicio de prevención ajeno.
- Designación de trabajador/es especializado/s.
- Acción compartida del empresario y el/los trabajador/res que él mismo designe.

EMPRESAS DE 6 A 250 TRABAJADORES

Ya no puede ser el empresario el responsable de la prevención:

- Trabajador/res designado/s.
- Concierto con servicio de prevención ajeno, concertar un SPA.
- Constitución voluntaria de un SPP
- Acción compartida de el/los trabajador/es designado/s y SPA.

EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES

- Trabajadores designados, si mi empresa no se incluye en el anexo I.
- SPP si:
 - ◊ Así lo decide el empresario.
 - ◊ La actividad de la empresa se incluye en el anexo I del RSP. (obligado por ley)
 - ◊ Así lo decide la autoridad laboral por razones fundadas de peligrosidad y siniestralidad (en base a los accidentes que tenga)
- Acción compartida del SPP y SPA

- Asunción plena por la mutua o entidad especializada. (SPA)
- Acción compartida del trabajador/es designado/s y SPA.

EMPRESAS DE MÁS DE 500 TRABAJADORES

- Servicio de prevención propio.
- Acción compartida del SPP y SPA.

II. ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Se requieren tres criterios:

1. Formación y capacidad adecuada (según el tipo de peligrosidad de las actividades desarrolladas)
2. Que no pertenezca al anexo I
3. En principio parece exigible una formación mínima de nivel básico.

III. LA DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Formación y capacidad adecuada. (según el tipo de peligrosidad de las actividades desarrolladas, nivel de riesgo)

- En principio es exigible el nivel básico de formación mínima.
- El empresario está obligado a :
 - Cooperar con tales trabajadores.
 - Suministrarles la información sobre riesgos existentes, medidas de prevención y protección, medidas de emergencia, documentación, etc..
 - Designar a un número de trabajadores, tiempo y medios (se establecerá por negociación colectiva)

IV. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

1. Concepto de Servicio de Prevención

Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de 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.

3. Funciones y formación de los componentes de los Servicios de Prevención.

a) Funciones de nivel básico: ANEXO 4 ART 35

Programa formativo básico:

1º 30 h Fuera del anexo I.

2º 50 h Funciones de empresa dentro del anexo I.

b) Funciones de nivel intermedio: ANEXO 5 ART. 36

Menos de 300 horas Programa Formativo Medio (pueden acceder con estudios bajos)

c) Funciones de nivel superior: ANEXO 6 ART. 37

Programa Formativo Superior 600 horas.

2. Clases de Servicios de Prevención

A) Servicios de Prevención Propio

No se contratan fuera de la empresa, sino dentro de la misma.

Es único para cada empresa, con independencia del número de centros de trabajo con que éste cuente. (Orientativo: separación de los centros no superior a 100 Kms, ejem. Los bancos)

♦ Características de los S.P.P

–Es una unidad específica, con independencia funcional y técnica de la empresa.

–Integrado por técnicos medios y superiores e inspectores de seguridad, también por técnicos de nivel básico.

–Deben haber como mínimo dos técnicos de nivel superior.

♦ Composición de los S.P.P

Al menos dos especialidades de entre Medicina del trabajo, Higiene Industrial. Ergonomía y Psicosociología aplicada y Seguridad en el trabajo. (Parece que debe tratarse de dos personas distintas por cuanto la norma exige una actuación coordinada entre ambas).

El personal de los NIVELES BÁSICOS E INTERMEDIO adecuado.

Instalaciones y medios necesarios determinado por negociación colectiva.

La CAPACITACIÓN precisa para el equipo del servicio, se ajustan a los niveles establecidos en el capítulo VI.

♦ Constitución de los S.P.P.

No se exige ningún tipo de autorización administrativa de normalización documentan sin embargo, parece conveniente:

–Documentar su constitución a efectos probatorios.

–Cursar la comunicación oportuna a la autoridad autonómica o centro correspondiente y a los representantes de los trabajadores.

–Solicitar una auditoria del sistema de gestión de riesgos adaptados.

B) Servicio de prevención mancomunados

- ♦ Modalidad innovadora y específica de servicio propio.
- ♦ Actividad en una pluralidad de empresas que optan por su constitución.
- ♦ Posibilidades:

1. Desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o comercial.

- Pertenencia a un mismo sector productivo. (sector del metal)
- Pertenencia a un mismo grupo empresarial.
- Desarrollo de actividades en un polígono o área geográfica limitada (restrictivo).

En supuestos, 2, 3 y 4 se requiere acuerdo vía convenio colectivo. Caso contrario, se requerirá la consulta a los representantes de los trabajadores.

- ♦ Los requisitos exigibles al servicio propio (medios, instrumentos, materiales, personas con especialidades cubiertas, etc) son aplicables, por extensión, al servicio mancomunado.

Necesidad de documentar:

–Programación y memoria anual de actividades.

–Datos identificativos de las empresas que integran la mancomunidad.

El criterio relativo a la localización de las empresas será secundario respecto al tipo de actividades y la composición de las plantillas.

C) Servicio de prevención ajeno

- ♦ Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la seguridad social o entidades especializadas de nueva creación.

- ♦ Consulta previa (nunca vinculante) a los representantes de los trabajadores:

–Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud.

–Delegados de Personal, Comités de Empresa.

–Consulta Personal (PYMES).

- ♦ Características de los SPA

- Entidad especializada y dotada de organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para proporcionar a las empresas el asesoramiento y apoyo que precisan en materia de Seguridad y Salud Laboral, según los tipos de riesgos en ella existentes.
- Entidad carente de vinculación comercial, financiera o de cualquier otro tipo de las empresas (excepto en el caso de las Mutuas de Accidentes).
- Presta servicios en base a un concierto o contrato que se suscriba.
- Acreditada por la Autoridad Laboral.
- Entidad aseguradora mediante la suscripción de la oportuna póliza., garantía de sus responsabilidades.

· Composición

- Presencia de, al menos, un experto por cada especialidad (Medicina del Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada, Seguridad en el Trabajo).
- Personal de los niveles básico e intermedio necesario.
- Cláusula de Flexibilidad (posibilidad de subcontratar actividades que revisten para sus componentes una extensa dedicación).
- Personal médico. Diplomado en Medicina de Empresas o especialistas en Medicina del trabajo

asistido por un Ayudante Técnico Sanitario (ATS/DUB...) y cuantos auxiliares se precisen.

♦ Constitución

- Obtención previa de una autorización administrativa expedida por la autoridad laboral competente (en función de la localización de las instalaciones principales del servicio).
- El procedimiento para lograr dicha autorización cuenta con 3 fases básicas:

1ª Fase: Solicitud acompañada de proyecto de actuación, que añade:

- ♦ Volumen de trabajadores de las empresas a que vaya a extenderse su actuación.
- ♦ Dotación de personal del servicio, su cualificación y grado de dedicación.
- ♦ Actividades a desarrollar de forma directa y posibles subcontrataciones.
- ♦ Medios y recursos materiales.
- ♦ Territorio al que se propone dar cobertura.
- ♦ Compromiso de suscripción de póliza de seguro con un importe mínimo de 200 millones de ptas.

2ª Fase: Aprobación provisional

- ♦ En el plazo de los 3 meses siguientes a la presentación de la solicitud de acreditación.
- ♦ Previo examen de los aspectos sanitarios por la Autoridad Sanitaria competente e informes de Órganos Técnicos y de la Inspección de Trabajo que se estimen pertinentes.
- ♦ La autorización laboral se pronunciará sobre la concesión provisional de dicha autorización.
- ♦ En caso de no manifestarse de forma expresa ésta se entenderá denegado (silencio administrativo negativo).

3ª Fase: Aprobación definitiva

- ♦ En el plazo de 3 meses, la entidad demostrará la efectiva realización del proyecto.
- ♦ Autoridad laboral podrá conceder una autorización definitiva.
- ♦ Si no hay pronunciamiento expreso, tal aprobación se entenderá tácitamente concedida (silencio administrativo positivo).
- ♦ Para ello la entidad solicitante habrá de aportar:
 - Su NIF y C.C.C.
 - Contratos del Personal.
 - Indicación de recursos materiales y ubicación de sus instalaciones.
 - Póliza de seguro.
 - Actividades objeto de subcontratación.

V. LAS AUDITORIAS ART. 29–33 RSP

1. Concepto art. 30

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.

2. Ámbito de aplicación art. 29

SPA No tiene que pasarlas.

Empresario

T. Designado/s Tienen que pasar Auditorías

SPP (SPM)

Las empresas de hasta 6 trabajadores que no estén en el anexo I no hace falta que pasen un auditoría, bastará con que cumplimenten el anexo II del reglamento de servicios de prevención, que es como un formulario.

La auditoría deberá ser repetida cada 5 años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral.

3. Requisitos art. 32

La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del S.P. de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

4. Procedimiento de autorización

Solicitud y autorización art. 33

- ♦ **Autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma en la que se hará constar: de previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.**
- ♦ **La autoridad laboral dictará la resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de 3 meses. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.**

TEMA 6. EXTENSIÓN DE OBLIGACIONES. ACCIÓN PREVENTIVA Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. OBLIGACIONES A TERCEROS: FABRICANTES, SUMINISTRADORES, IMPORTADORES.

I. SUPUESTOS DE COORDINACIÓN

La obligación de coordinación busca la protección de los trabajadores cuando éstos pertenezcan a varias empresas y coincidan en un mismo lugar de trabajo.

Los supuestos de coordinación serán:

–Cuando hayan trabajadores de dos empresas que coincidan en un mismo centro de trabajo, art. 24 reconoce la obligación de los autónomos que tienen que cumplir las funciones de empresario y trabajador.

Obligación del empresario a cooperar. El titular del centro tendría además la función de coordinación . Esa coordinación requiere una información de los riesgos derivados del trabajador del titular del centro a los trabajadores y también de las empresas subcontratistas al titular del centro.

(tengo que decir a quien entre en mi casa los riesgos que puede correr, al igual que ellos, los que entran en mi casa tendrán que informar de los suyos).

Cabe la posibilidad de traslado del deber de seguridad porque la información que yo titular del centro doy a los trabajadores la daré a los titulares de esas empresas que vienen a trabajar conmigo, y esos titulares la darán a sus trabajadores.

- Caso en el que una empresa subcontrate obras o servicios de su propia actividad y en su centro de trabajo. A los que vienen de la otra empresa deberé informar de los riesgos que puedan correr, del nuevo local y nuevas instalaciones en las que van a trabajar.
- Trabajadores subcontratados que operen con máquinas, equipos o materias primas del principal. También habría un deber de vigilancia del control del uso correcto (responsabilidad in vigilando).

II. OBLIGACIONES DE TERCEROS (FABRICANTES, SUMINISTRADORES, IMPORTADORES) ART. 41 LPRL

Cuando ocurre un accidente y la culpa era del fabricante, había que acudir a la ley de consumidores y usuarios. Todo equipo o máquina que se construya no debe de provocar ningún peligro para el trabajador y si así fuera deberá advertirse.

Sustancias y productos químicos especialmente etiquetados para no crear confusión y las instrucciones de uso deben ir en el idioma español (ley de consumidores y usuarios).

- ♦ El fabricante sería esa persona que fabrica el producto y es el responsable del mismo hasta que sale de sus instalaciones. Cabe la posibilidad de que sea responsable hasta que llega a casa del cliente porque se ha comprometido a la entrega.
- ♦ El importador sería el responsable de desperfectos o deterioros en la mercancía desde que la toma del fabricante hasta que la deposita en las instalaciones o en el local del cliente o bien del suministrador.
- ♦ El suministrador es ese mayorista al que le llegan los productos y su función es almacenarlos para su posterior distribución. Mientras esté en su poder también es responsable del deterioro de la mercancía.

FORMACIÓN: Los obligados a formar son los empresarios, pero en la práctica es el fabricante el que imparte la formación.

TEMA 8. CONSULTA, PARTICIPACIÓN. REPRESENTACIÓN Y FORMACIÓN

• EL DERECHO A LA FORMACIÓN

♦ FORMACIÓN. Dos tipos:

–Protagonistas los técnicos. Anexos 4, 5 ,6.

–Protagonistas todos los trabajadores. Art. 19 LPRL, el objeto es dar a conocer a todos los trabajadores los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, además también se tienen que formar en las medidas preventivas a adoptar frente a esos riesgos, y también formarles en las medidas de emergencia, evacuación y primeros auxilios.

- ♦ Deben formarse siempre en horario laboral. El empresario está obligado a compensar al trabajador que realice la formación fuera del horario laboral.
- ♦ Debe estar inmersa dentro de un plan formativo, lógico y coherente. Debe prever el reciclaje del trabajador en materia de riesgos laborales. (Hay que repetir este plan formativo cada año).

II. DERECHO DE CONSULTA DE LOS TRABAJADORES ART. 33 LPRL

El empresario deberá consultar a los trabajadores, a través de sus representantes, con la debida antelación, adopción de las decisiones relativas a:

- ♦ Planificación y organización del trabajo en la empresa.
- ♦ Introducción de nuevas tecnologías.
- ♦ Elección de nuevos equipos.
- ♦ Impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- ♦ Organización y desarrollo de actividades de prevención de riesgos.
- ♦ Formas de poner a disposición de los trabajadores la información y la documentación.
- ♦ El proyecto y la organización de la formación.
- ♦ El procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar.

La obligación de consulta no comporta aceptación por parte de los trabajadores, y si bien su respuesta no es vinculante para el empresario, la negativa de éste a las propuestas de los delegados de prevención deberá ser motivada.

Las consultas se realizarán con la debida antelación y se dirigirán a : Los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

La consulta no es vinculante, si el empresario no acepta lo que los trabajadores dicen, el empresario deberá exponer las causas.

III. LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. ART. 34 Y SS LPRL

Este derecho lo tienen todas las empresas en prevención de riesgos laborales:

- ♦ La vertiente orgánica Derecho que tiene todo trabajador a tener unos órganos de representación propios y que vienen determinados por la ley.
- ♦ La vertiente funcional Derecho que tiene todo trabajador a ejercer unas funciones dentro de esos órganos.

CONCEPTOS:

- ♦ **Delegados de Prevención:** Se elige de entre y por los representantes de los trabajadores. Representantes de los trabajadores especializado en materia preventiva.
- ♦ **Delegado de Personal:** Representante de los trabajadores en la empresa.
- ♦ **Delegado Sindical:** Representante de los trabajadores afiliados al sindicato.
- ♦ **Comité de Empresa:** Órgano de representación de los trabajadores.

PLAN- TILLA	D. PERSONAL	PLAN- TILLA	MIEMB. COMI. EMPRESA	PLAN- TILLA	D. PREVENCIÓN
10-29	1	50-100	5	0-50	1
30-49	3	101-250	7	51-100	2

6-9	1	251-500	9	101-500	3
Se decide personal/. Lo eligen x mayoría los trabajadores.		Se decide colegiadamente.		Se eligen de entre y x los rep. Trabajadores. Son tb D.P. o Miembros del Comité Emp.	

IV. LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN ART. 34-39 LPRL

Todos los trabajadores tienen derecho a esa representación tanto funcional como orgánica en todas aquellas empresas con independencia del número de trabajadores. A partir de 6 trabajadores se puede canalizar a través de los representantes de los trabajadores.

Hay dos tipos de órganos de representación:

- Delegados de prevención
- Comité de seguridad y salud laboral

1. Concepto art. 35 LPRL

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Su designación se realiza de forma peculiar. Se eligen por y entre los delegados de personal y miembros del comité de empresa. No obstante es una excepción porque la ley dice que también estará permitido cualquier sistema de elección siempre y cuando se respeten los principios democráticos y de representación. Este sistema puede estar regulado por convenio colectivo o bien por acuerdo de los trabajadores con los requisitos antes mencionados. (democracia y representación).

En cuanto a la elección el art. 35 LPRL fija los criterios para elegir y para ser elegido. Apoyándonos en el ET puede ser elegida cualquier trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, sin embargo para poder elegir bastará con 6 meses.

Para determinar el cómputo de trabajadores tenemos:

- Trabajadores fijos aquellos trabajadores con 1 contrato superior a 1 año.
- Trabajadores no fijos aquellos trabajadores con contrato inferior a 1 año.

Para conocer el número de trabajadores cogeremos cada 200 días trabajados se computará como un trabajador.

Hay un mecanismo peculiar para poder elegir trabajadores y ser elegidos como representantes en materia de prevención sin cumplir los requisitos del año y del medio año disposición adicional en la que se permite cualquier otro sistema de elección. (una empresa recién creada que no tenga 1 año).

Art. 35.2 LPRL según el nº trabajadores y nº de delegados puede ser mejorado por convenio colectivo nunca empeorado.

50 a 100 trabajadores 2 delegados de prevención

101 a 500 trabajadores 3 delegados de prevención.

2. Competencias y facultades. Art. 36 LPRL

A) Competencias

- ♦ Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la actividad preventiva.
- ♦ Promover y fomentar el cumplimiento de la normativa por parte de los trabajadores.
- ♦ Ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de medidas.
- ♦ Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa en prevención de Riesgos Laborales.

B) Facultades

- ♦ Acompañar a técnicos de Prevención e Inspectores de trabajo en sus visitas, evaluaciones y verificaciones del cumplimiento de la normativa.
- ♦ Tener acceso a la información, documentación relativa a las condiciones de trabajo, menos a los reconocimientos médicos de los trabajadores, porque es confidencial.
- ♦ Ser informados, incluso las acaecidas fuera de la jornada de trabajo, en lo que pueda afectar al rendimiento o trabajo del trabajador, para poder conocer el índice de absentismo de mi empresa.
- ♦ Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas.
- ♦ Promover la paralización de actividades cuando consideren que existe riesgo grave e inminente.

3. Sigilo profesional art. 37.3 LPRL

Sigilo profesional en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas a la regulación de Órganos de Representación. Determinación de las condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

V. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ART. 38 LPRL

Es un comité colegiado y paritario (igualdad de miembros en ambas partes), destinado a la consulta regular y periódica de actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Se constituirá éste Comité en aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. (Hay obligación de Registro, Decreto 18/2000 de 8 de febrero).

Estará formado por Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario o sus representantes (que necesariamente serán los trabajadores designados) en igual número, de otra parte.

Las empresas que cuenten con varios Comités de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros con las funciones que el acuerdo les atribuya.

- ♦ Competencias y facultades
 - ◊ Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas preventivos de la empresa.
 - ◊ Debatir antes de su puesta en práctica, los proyectos de introducción de nuevas tecnologías, organización de nuevas actividades de prevención, etc.
 - ◊ Promover iniciativas para la mejora de las condiciones de trabajo.

TEMA 9. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

I. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Responsabilidad en materia preventiva.
 - ♦ Sujetos responsables.
 - ♦ Tipos de responsabilidad:
- Responsabilidad Administrativa.
- Responsabilidad Civil.
- Responsabilidad Penal.
- Responsabilidad Disciplinaria.
 - ◊ Responsabilidad de los S.P.A.
- Derivadas del incumplimiento de las obligaciones legales respecto de la constitución funcionamiento de los servicios.
- Derivadas del incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en materia de seguridad y salud laboral respecto de una empresa concertada.
- Responsabilidad Penal:

Los delitos de homicidio y de lesiones.

El delito contra la seguridad y salud laboral.

La responsabilidad civil derivada de lo penal.
- Responsabilidad administrativa directa.
- Responsabilidad civil contractual.
- Responsabilidad civil extracontractual directa.
- El Régimen de compatibilidades entre responsabilidades.
- Responsabilidad de empresas subcontratista de los S.P.A.
 - ◊ Responsabilidad del Técnico de Prevención
- Sujetos Responsables
 - ♦ Empresario: Obligaciones en materia de P.R.L.
 - ♦ Personal Directivo: Su responsabilidad se determina por el nivel de poder que se haya delegado, las exigencias que en materia de seguridad se le hayan traspasado.
 - ♦ Trabajador: Sus deberes en cuanto a seguridad y salud se regulan en el art. 29 LPRL.
 - ♦ Comité de Seguridad y Salud y Delegado de Prevención: La sanción, si hay incumplimiento recaerá sobre dicho comité o sobre la Dirección de la Empresa si no ha proporcionado a los anteriores los recursos o medios necesarios para el desempeño de sus funciones.
 - ♦ Técnico de Seguridad: Responderá, en principio, únicamente de las facultades que tenga atribuidas, y sólo en el caso de que se le hayan proporcionado los medios necesarios para desempeñar esas funciones.

- ♦ **Proveedor:** Debe asegurarse que sus productos cumplan con las exigencias de la reglamentación.
- ♦ **Entidades gestoras y M. A.T.E.P.S.S.:** Están obligadas a prestar una serie de servicios de carácter asistencial y administrativo. (especialmente los derivados de reconocimiento médico). Su incumplimiento se sancionará en la L.G.S.S.

II. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Se contrae por la infracción de las disposiciones legales, reglamentarias o de las cláusulas normativas sobre seguridad y salud laboral.

INFRACCIÓN: Acciones u omisiones de empresarios, de entidades que actúen como SPA a la empresa, las auditorias y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como también de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la presente ley. (art. 45 LPRL)

Las infracciones se dividen en leves, graves y muy graves, recogidas en los art. 11, 12 y 13 LISOS, que derogan los art. 46, 47 y 48 LPRL.

Los grados, según art. 49.1 LPRL (derogado por el art. 39 LISOS) se impondrán según los siguientes criterios:

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

♦ Art. 50 LPRL: Reincidencia, repetir una infracción

♦ Art. 51 LPRL. Prescripción de las infracciones:

Las leves prescriben al año.

Las graves prescriben a los 3 años.

Las muy graves prescriben a los 5 años.

- ♦ La Autoridad Laboral impone las sanciones.

Art. 52 LPRL, quienes son los que imponen sanciones en materia administrativa:

–Hasta 5 millones ptas, quien impone la sanción es la Autoridad Laboral a nivel provincial.

–Hasta 15 millones ptas, sería el Director General de Trabajo.

–Hasta 100 millones ptas, sería el Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de trabajo.

Todo esto viene propuesto por el Inspector de Trabajo que es quien propone la sanción y quien la impone son los sujetos.

Cuando hay una pluralidad de sanciones se recogen todas en un mismo expediente sancionador. ¿Quién la impondrá? Aquél sujeto que esté capacitado para la mayor de las sanciones.

- ♦ Capacidad sancionadora para el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, si se produce en una C.A. donde tienen una capacidad de ejecución de éstas sanciones se deja libertad para que imponga la sanción la Inspección autonómica.
 - ♦ Cierre temporal con motivo de sanciones. (castigo) art. 53 LPRL
- Art. 54 LPRL Limitar la contratación con la administración (castigo).

III. LA RESPONSABILIDAD CIVIL

Es aquella que tiende a restituir los daños y perjuicios causados por culpa o negligencia con respecto al deber de seguridad, ya sea por el simple incumplimiento de este deber o por un incumplimiento que ocasiona el accidente de trabajo.

- ♦ Tiene que existir CULPA O NEGLIGENCIA para que nazca la responsabilidad civil. omisión de aquella diligencia que exige la naturaleza de la obligación y corresponde a las circunstancias del personal, tiempo y del lugar.
- ♦ Para quedar eximido por actos de terceros debe, además, aprobar su comportamiento diligente (como un buen padre de familia).
- ♦ El empresario SÓLO PODRÁ EXIGIR EL PAGO que satisfizo por los daños causados por el trabajador cuando éste hubiese actuado desobedeciendo el cumplimiento de las órdenes generales o particulares de la empresa.

La acción de responsabilidad civil puede ser ejercitada por la víctima o sus causas habientes (posibles herederos) ante los tribunales de lo civil o bien conjuntamente con la acción penal ante los tribunales de lo penal.

IV. RESPONSABILIDAD PENAL

Se origina cuando se comete un delito o falta de los tipificados en el Código Penal en relación con seguridad en el trabajo.

La protección Penal que exige en materia del derecho a la Seguridad e Higiene de los trabajadores, garantizando un refuerzo público de la responsabilidad administrativa cuando ésta se considere insuficiente.

La responsabilidad penal puede ser exigida a instancia del perjudicado o del Ministerio Fiscal.

V. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

(Recae únicamente sobre el trabajador o trabajadores)

Obliga al trabajador a observar y cumplir la normativa reglamentaria de seguridad.

La doctrina reconoce que el empresario ostenta un triple poder:

- ♦ Directivo: Poder que tiene retribuido de dar órdenes e instrucciones.
- ♦ Reglamentario: Poder de legislar en el interior de la empresa.
- ♦ Disciplinario: Poder de imponer sanciones laborales.

Las faltas pueden ser leves, graves o muy graves, en función de su:

-Importancia y trascendencia.

-Grado de culpabilidad.

-Categoría profesional del trabajador infractor.

-Circunstancias que en el caso concurran.

- ♦ **Faltas leves:** Amonestación verbal; amonestación por escrito. Ejm: decirle al trabajador que se ponga el casco.
- ♦ **Faltas graves:** Amonestación pública, traslado del puesto de trabajo dentro del mismo centro, suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días, inhabilitación por un plazo hasta un año para el ascenso a la categoría superior.
- ♦ **Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 11 días o 2 meses, inhabilitación durante 2 años para acceso a la categoría superior, despido.

NOTA: Varias amonestaciones leves se puede considerar una falta grave, y la acumulación de faltas graves, se considerará falta muy grave.

VI. RESPONSABILIDAD PENAL ART. 316 Y 317 C.P.

Responsabilidad en materia de seguridad e higiene laboral.

Delito de riesgo contra la seguridad y salud laboral.

Según el grado de culpabilidad, se distingue dos tipos de delito:

1) **Delito doloso:** Con intención, voluntariedad, se es consciente de que se está realizando un omisión sabiendo que es delito y no es lo correcto.

No poner a disposición de los trabajadores aquellos medios que sean imprescindibles para su protección, tanto colectivos como individuales.

2) **Delito culposo o imprudencia grave:** No hay una intención, sino una imprudencia de no hacer lo que se debería hacer.

Características:

- ♦ Que haya una infracción de la norma.
- ♦ Haya una situación de peligro.

a) Naturaleza jurídica

Jurídico pública igual que la administrativa.

Diferencias entre la administrativa:

1º Cabe la denuncia de parte, además del inicio por parte de la autoridad laboral.

2º Hay una obligación o puede haber una obligación de compensar a la víctima.

Elementos que configuran:

- ◆ Infracción de la norma preventiva.
- ◆ Omisión de la prevención (el dejar de hacer).
- ◆ Situación de peligro (para que haya un delito del art. 316).
- ◆ Debe haber una conexión entre ellos.
- ◆ El deudor de seguridad; el empresario, posibles técnicos, otro trabajador, etc...
 - ◇ También cabría a parte del delito contra la seguridad y salud laboral:
- ◆ Los delitos de lesiones por imprudencia grave o profesional.
- ◆ Los delitos de lesiones contra personas.
- ◆ Los delitos de homicidio.
 - ◇ Consecuencias con riesgo social:
 - Delitos relacionados con la energía nuclear.
 - Delitos relacionados con estragos.
 - Delitos relacionados con manejo de sustancias peligrosas o corrosivas, explosivas.
 - Delitos relacionados con la construcción o reparación de edificios

(La víctima no sería nunca una individualidad).

b) Sujetos responsables

- ◆ El empresario.
- ◆ Técnicos en Prevención y trabajadores.
- ◆ Terceros con obligaciones de seguridad.
- ◆ Mandos intermedios.

c) Sanciones

Art. 316 (doloso) y 317 (imprudencia grave)

Art. 316; prisión de 6 meses a 3 años, una multa de 6 a 12 meses.

Art. 317; penas inferiores a 1 grado de la 316. Hasta 6 meses de prisión pero que se transforma en económica porque por 6 meses no te meten en la cárcel.

Penas accesorias:

- ◆ Suspensión de actividades.
- ◆ Prohibición de actividades.
- ◆ Cierre de la empresa.
- ◆ Disolución de la sociedad.
- Compatibilidad con otras responsabilidades

Es compatible con la posible responsabilidad penal, civil, y también la responsabilidad en materia de seguridad social.

En principio es incompatible con la responsabilidad administrativa; si un hecho cabía delito se usa la vía penal, siempre y cuando haya una identidad de sujeto de hecho y de fundamento.

Sí que habrá una compatibilidad entre la responsabilidad Penal y la Administrativa, en dos casos:

1º Cuando hablamos de una personalidad jurídica. Una personalidad jurídica, la empresa, no

puede tener una responsabilidad penal ya que ésta recae sobre personas físicas no jurídicas.

2º Cuando la responsabilidad administrativa recayese sobre el empresario, pero la responsabilidad penal sobre un subordinado, el empresario responde de la responsabilidad administrativa de sus trabajadores.

VII. RESPONSABILIDADES PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. EL RECARGO DE PRESTACIONES

Se debe a la obligación que debemos entender entre la materia de PRL, con la obligación de la ley derivada de la seguridad social.

Conexión entre prevención de riesgos laborales:

L.G.S.S.

1º Responsabilidad de realizar los reconocimientos médicos, en aquellos puestos de trabajo que estén expuestos a una enfermedad profesional. Art. 196 y 197.

En el accidente de trabajo estamos ante una laguna legal. Aunque la jurisprudencia dice que se deben realizar también reconocimientos médicos.

2º No atender el requerimiento de paralización siempre y cuando se realice por la Inspección de trabajo, cuando no se hayan adoptado medidas preventivas y cuando haya un riesgo para el trabajador.

Cuando se dan esto tres requisitos, se impone la paralización.

3º Cuando se produzcan lesiones y no se observen las medidas específicas de seguridad e higiene.

Aquí la sanción será un recargo.

Si se dan estos tres puntos, y se realizan las medidas oportunas, el recargo será de entre el 30 y 50 % de lo que le corresponda a la empresa.

♦ Naturaleza jurídica del recargo

Se entiende en general que es entre una sanción, porque tiene características de sanción y una indemnización, porque también tiene características de indemnización.

Puede decirse que hay una mezcla de técnicas retributivas y de técnicas reparadoras, que es lo que caracteriza a la sanción e indemnización.

♦ Características para que sea una sanción:

- ◇ Tiene un carácter personalísimo.
- ◇ No es asegurable.
- ◇ Tiene un carácter de pena privada, no lleva aparejado de carácter público.
- ◇ El INSS no paga si hay insolvencias.
- ◇ Es compatible ésta sanción con otras prestaciones.

· Características para que sea una indemnización:

- Por su objeto; incrementar la prestación.

- Requisito: el daño; que haya una infracción de la norma y hubiese un daño.
- Porque la cuantía ingresa en el patrimonio del trabajador, no se paga ni se ingresa en las entidades públicas.
- Lleva aparejada la necesidad de mejorar las prestaciones.
 - ♦ Características para que sea de un recargo:

- ◊ Debe haber una conexión entre un incumplimiento y un daño.
- ◊ Responsabilidad culposa.
- Procedimiento.

RD 1300/1995 del 29 julio

Recargo previsto en la LGSS no interviene la LGRL. Esta cantidad debe ser satisfecha por el empresario.

Este recargo cabe extenderse a contratistas y subcontratistas que trabajen para el empresario principal.

VIII. LA RESPONSABILIDAD DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO

Condicionado a las obligaciones que la ley o el contrato de prestaciones de servicios les exigen.

Tipos de responsabilidad de los SPA:

- Derivadas del incumplimiento de las obligaciones LEGALES respecto de la Constitución y funcionamiento.

Responderá directamente el servicio. Esta responsabilidad será de naturaleza administrativa.

Art 12.21 LISOS (Infracción administrativa grave) Facilitación inexacta formal o material de datos a la autoridad competente y no comunicar modificaciones en sus condiciones de acreditación.

Art. 13.11 LISOS (Infracción administrativa grave) Ejercer sus actividades sin acreditación o autorización, cuando hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

Art. 13.12 LISOS (Infracción administrativa muy grave) Mantener vinculaciones comerciales, financieras, ..., con las empresas auditadas o concertadas o certificar formación preventiva no desarrolladas en su totalidad.

Podrán dar lugar a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

- Derivada del incumplimiento de las obligaciones LEGALES y CONTRACTUALES respecto de la Seguridad y Salud Laboral respecto de una empresa concertada.

Responde el SPA, paralelamente surgirá una responsabilidad de la empresa. Art. 14.4 LPRL

♦ Responsabilidad Penal

El delito o falta de LESIONES (genérico) y el delito o falta de HOMICIDIO.

El Código prevé dos tipos agravados:

- La pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro principal, o de un sentido, la impotencia, la esterilidad, o una grave enfermedad somática o psíquica (art 149).

2. La pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro no principal, o la deformidad (art. 150), art 142.1 (homicidio imprudente): por imprudencia grave causare la muerte de otra.

Art. 621, por su parte, sanciona como faltas contra las personas

- ♦ Causar la muerte a una persona por imprudencia leve.
- ♦ Causar una lesión constitutiva de delito por imprudencia leve.

Sujeto responsable de estos delitos o faltas (conducta dolosa o imprudente de los hechos delictivos):

–Empresario concertado. (de la empresa principal)

–Técnico Prevención del SPA con obligaciones concertadas e incumplidas causantes de muerte o lesión.

–Administradores o encargados del SPA responsable (persona jurídica).

- ♦ El delito contra la Seguridad y Salud laboral art. 316 C.P.

Art. 316 C.P.:Delito de riesgo (bien jurídico protegido: seguridad y salud en el trabajo), y no de resultado (bien jurídico protegido: daños o resultados lesivos)

No (facilitar) los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas y de (poner) en peligro grave su vida.

Sujetos responsables Empresario.

Art. 318 CP incluye a Técnicos de Prevención del SPA (persona jurídica).

Es un delito doloso o culposo:

–Delitos dolosos (art. 316) Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

–Delitos por imprudencia grave (art 317) La pena inferior en grado.

- ♦ La responsabilidad civil derivada de la penal

Art. 19022 CC Establece que las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal:

Recae sobre el SPA (responsable civil subsidiario) (art. 120.4 C.P). Posteriormente podrá resarcirse de ella por la vía laboral frente a los trabajadores responsables penalmente.

Para exonerar al empresario: (expresa prohibición del empresario más desobediencia del trabajador).

Estas responsabilidades civiles consistirán en la reparación del daño y en la indemnización de perjuicios materiales y morales y son ASEGURABLES, para el SPA y para sus trabajadores.

♦ La responsabilidad administrativa

Art. 47.22 LPRL (derogado por el art. 12.22 LISOS) Infracción administrativa grave incumplimiento de las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a SPA respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

Se trata de una responsabilidad de naturaleza similar a la exigida al empresario:

- Sanciona conductas y no resultados.
- La voluntariedad en la comisión de la infracción resulta irrelevante.
- El SPA no podrá delegar esta responsabilidad.

Sanciones administrativas Multas y/o cancelación de la acreditación.

♦ La responsabilidad civil contractual

Indemnización de daños y perjuicios a fijar por el tribunal correspondiente (orden civil).

- ♦ Cuantía de la MULTA pagada por el empresario por su responsabilidad administrativa.
- ♦ Cuantía de la INDEMNIZACIÓN por daños y perjuicios abonada por el empresario por la responsabilidad civil por daños a los trabajadores.
- ♦ RECARGO de las prestaciones derivadas de AT o EP abonada por el empresario.
- ♦ Cuantificación de la PROHIBICIÓN DE CONTRATAR con la administración (art. 54 LPRL) o de la PARALIZACIÓN O CIERRE DEL CENTRO (art. 53 LPRL)
- ♦ DAÑOS MORALES derivados de una responsabilidad penal o administrativa del incumplimiento contractual del SPA concertado.
- ♦ Responsabilidad civil Extracontractual

Demanda del trabajador al SPA obligaciones en materia preventiva de cuyo incumplimiento se hubiera derivado el daño para el trabajador.

Los obstáculos para el éxito de esta demanda:

- Art. 14.4 LPRL Responsabilidad sólo frente al empresario.
- Naturaleza de la responsabilidad extracontractual (difícil introducción en el orden social)
- No se prevé una responsabilidad solidaria o subsidiaria ; empresario – SPA.
- Dificultad en la determinación del responsable en los daños producidos al trabajador.

♦ El Régimen de Compatibilidades entre Responsabilidades.

Responsabilidad administrativa y penal son incompatibles (art. 42.4 LPRL): principio non bis in idem: No podrá sancionarse los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho o fundamento.

Responsabilidad Penal personal e individualizada (persona física)

Responsabilidad Administrativa Es exigible tanto a una persona física como jurídica.

La incompatibilidad entre las personalidades penal y administrativa sólo se producirá cuando concurren ambas responsabilidades en un mismo sujeto infractor (SPA sea una persona física).

Son compatibles: Responsabilidad Penal y civil ; administrativas, civil contractual y extracontractual.

IX. RESPONSABILIDAD DE EMPRESAS SUBCONTRATISTAS DE LOS S.PA.

Las empresas subcontratadas por el SPA (art. 19 LPRL) pueden ser objeto de:

-Responsabilidad penal y civil derivada de la penal.

-Responsabilidad civil contractual.

Quedarían eximidas de responsabilidad administrativa.

X. LAS RESPONSABILIDADES DEL TÉCNICO DE PREVENCIÓN (T.P.)

a) La responsabilidad administrativa.

- ◆ El T.P. no puede quedar sujeto a esta responsabilidad. (Sólo el empresario).
- ◆ Si empresario optase por nombrar un T. Designado o constituir su S.P.P, tendría abierta la vía disciplinaria no la administrativa.
- ◆ Excepcionalmente podrá repercutir la cuantía de la sanción en sus trabajadores.

b) La responsabilidad Penal.

- ◆ La responsabilidad penal no se puede impugnar objetivamente. Se precisa la existencia de culpa o dolo (no sería suficiente el acto in eligendo, responsabilidad del empresario de elegir a un trabajador formado, o in vigilando asegurarse el empresario de que lleve el casco).
- ◆ Los posibles delitos son de un doble tenor:

1. Delitos relacionados con el daño efectivamente producido en las personas.

2. Delitos específicos de seguridad y salud.

-Delitos de riesgo (no precisa accidente), sólo la puesta en peligro. Requisitos legales:

+Riesgo Evitable de haberse seguido las pautas de conducta legalmente exigibles.

+Riesgo grave

- Delitos especiales (sólo pueden cometerlo ciertas personas obligados a garantizar la seguridad, salud laboral).

¿Están legalmente obligados en sentido jurídico, a estos efectos, los T.P.? Sí.

Podrá ser declarado responsable penalmente cuando asuma funciones planificadoras y organizadoras, que ejerza por delegación de funciones directivas en materia de prevención.

Si se dan las circunstancias subjetivas y objetivas el T.P. también puede ser declarado responsable.

Delito de revelación de secreto (art. 119 y 200 CP)

1. Quebrantamiento del deber de secreto profesional:

- Revelaciones de secretos ajenos perpetrada por el empresario o por el trabajador de los que tenga conocimiento por razón del oficio (Incluye al T.P.)
- La condición de profesionalidad como elemento de cualificación del delito, al sancionar al profesional que incumpla su obligación de sigilo, o reserva.

2. Extensión de la protección de la intimidad a las personas jurídicas. (art. 200 CP). El T.P.

puede ser responsable directo.

c) La responsabilidad Civil

Cuando hubiera producido algún daño reparable económicamente por haber relación causal directa entre:

- ♦ Daño producido por el trabajador más participación activa (dar una orden temeraria).
- ♦ Daño producido por el trabajador más participación omisiva (incumplir medidas preventivas reglamentadas).

d) Responsabilidad Disciplinaria Laboral

El técnico de prevención, en cuanto a trabajador, no está exento de esta posible responsabilidad.

La responsabilidad disciplinaria constituye, con todo, la vía más genuina de reacción del empresario en materia de vigilancia sobre prevención de riesgos laborales.

TEMA 10. ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO. ÓRGANOS INSTITUCIONALES

I. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA PRL

Su fundamento es un conjunto de actuaciones de los propios conducidos a la promoción y mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección y seguridad de los trabajadores.

Funciones:

- (5.2 LPRL) Promover los diferentes niveles de enseñanza en materia de PRL, tanto para ser técnico, como dentro de la formación reglada dentro de la FP.
- (5.3 LPRL) Fomento de actividades para la mejora de las condiciones de seguridad y salud, para la reducción de Riesgos Laborales, para la investigación de nuevas formas de protección y para promocionar unas estructuras eficaces tanto a nivel interno como externo.
- (12 LPRL) Participación junto con organizaciones empresariales y sindicales de la planificación, programación, organización y control de gestión de la mejora de las condiciones de trabajo.

II. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES. EN MATERIA LABORAL.

¿Quiénes son?

1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Consellería de hacienda, economía y empleo (a nivel CC.AA).

FUNCIONES:

a) Promoción y asesoramiento en materia de PRL.

–Asistencia técnica, información, formación de la PRL.

–Investigación y seguimiento de las actuaciones empresariales.

Esta función no es exclusiva de ellos, sino que también forman parte de la Consellería de trabajo y de la Inspección de Trabajo.

b) Labor de vigilancia y control de la norma en materia de PRL

–Inspección de trabajo elaboraría o realizaría ésta función.

c) Ejercicio de la potestad sancionadora

–Ministerio de Sanidad o Consellería de sanidad

3. Ministerio de industria y energía:

Desarrollaría toda la actividad preventiva en la administración de minas y en actividades relacionadas con explosivos.

4. Ministerio de obras públicas y urbanismo:

Se ocupará de aquellas actividades relacionadas con la edificación, concretamente normas básicas, proyectos y ejecuciones de obras.

5. Ministerio de transportes, comunicaciones y turismo:

Se ocupará de la seguridad en el transporte de personas, de productos, materias peligrosas.

6. Ministerio del interior:

Se ocupará del transporte de mercancías peligrosas (nucleares) y transporte de explosivos.

7. Ministerio de defensa:

Se ocupará de la defensa en PRL en sedes del ministerio de defensa. Hablamos de personal civil dentro de estas sedes (xejm. Un camarero en un cuartel de la guardia civil) tiene que haber conexión entre ambas administraciones (personal civil y ministerio de defensa).

III. EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Órgano científicamente técnico especializado de la administración general del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo así como su promoción y apoyo a la mejora. Además fomentará y apoyará aquellas actividades que promuevan la seguridad y salud desde las CC.AA.

FUNCIONES:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la norma.
- También realiza actividades de formación, información, divulgación e investigación.
- Es un órgano de apoyo técnico y colaborador con la inspección de trabajo.
- Colaboración con organismos internacionales y el desarrollo de programas que se establezcan.
- Todas aquellas funciones que le encomiende la comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo.

ESTRUCTURA

En la cúpula la dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo estaría apoyada por un consejo general, que está integrado por componentes de sindicatos, componentes del sector empresarial y componentes de la administración (órgano tripartito).

Estos dos órganos son la estructura central pero también hay descentralización, hay varios centros nacionales en varias sedes del país:

Son como una especie de centros especializados en alguna materia dentro de la seguridad y salud laboral.

También habrá otros centros denominados de investigación y asistencia técnica allí donde se requiera (ejem Asturias, centro de Minería).

Gabinetes técnicos, sería el último punto de la estructura, son a nivel provincial y hay en todas las provincias españolas, aquí en la C.V. depende de la Generalitat.

IV. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ART. 9 LPRL

Básicamente sus competencias son de vigilancia y control de la norma pero no son las únicas competencias. Sus funciones además de esta:

- ♦ Asesoramiento e información a las empresas sobre el cumplimiento de la norma.
- ♦ Función sancionadora, pero no puede imponer sanciones, sino que las propone.
- ♦ Función de informar a la autoridad laboral en materia de accidente de trabajo y enfermedad profesional, relacionado con esto informaría de las demandas interpuestas sobre accidentes de trabajo y enfermedad profesional al Juzgado de lo Social.

Se pueden destacar dos competencias específicas en materia de PRL:

- Controlar el cumplimiento de las obligaciones.
- Paralizar las actividades siempre y cuando haya riesgo grave e inminente:

1º Lo comunicaría a la empresa por escrito, bien en una notificación formal, bien en una inscripción en el libro de visitas de la empresa.

2º Informar o ponerse en contacto con los trabajadores afectados con los representantes de los trabajadores y con el comité de seguridad y salud laboral.

3º Comunicarlo a la autoridad laboral.

Esta paralización tiene efectos inmediatos. Cabe impugnación en 3 días hábiles.

V. LA ADMINISTRACIÓN SANITARIA

Sus competencias están completamente transferidas. LPL y la LG de Sanidad.

- ♦ Las actuaciones del administrador:
 - ◊ Promover la salud integral del trabajador.
 - ◊ Riesgos profesionales en su aspecto sanitario.
 - ◊ Determinar y prevenir factores del microclima laboral. Relacionado con el aspecto de la Higiene Industrial.

- ◇ Vigilancia de la salud para determinar factores de riesgo. Tema: de las embarazadas y lactancia.
- ◇ Promover información, formación y participación sobre trabajadores y empresarios en materia de salud laboral.

· **Funciones art. 10 LPRL**

- Establecer medios para la evaluación y control, de las actuaciones de los Servicios de Prevención.
- Colaboración entre S.P. y las diferentes administraciones Sanitarias, tanto estatales como autonómicas.
- Promoción y mantenimiento del sistema de información sanitaria.
- Supervisar la formación recibida y el Personal Sanitario.
- También realiza estudios y estadísticas sobre salud laboral.

VI. LA COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL ART.13 LPRL

1. Concepto

Órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de: Políticas de Prevención y el órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud laboral.

2. Composición

Sencilla y numerosa.

–Hay 1 Presidente, 4 Vicepresidentes y 1 secretaria.

–Y como vocales:

17 Administración Autonómica

17 Administración Central Estatal.

19 Representantes Sindicales.

19 Representantes Empresariales.

3. Funciones art. 13.3 LPRL

La comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Adciones. Públicas competentes en materia de promoción de la PRL, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control, y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- ◆ Criterios y programas generales de actuación.
- ◆ Proyectos de disposiciones de carácter general.
- ◆ Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones Públicas competentes en materia laboral.
- ◆ Coordinación entre las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Finalidad: Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral, vía información, formación, asistencia técnica y promoción de la normativa, haciendo hincapié en las pequeñas empresas.

A la fundación se le atribuyen diversas modalidades de colaboración con:

- Inspección de Trabajo.
- Fundaciones Sectoriales (sector del metal...)
- Instituciones y administraciones públicas.

TEMA 11. LA APLICACIÓN DE LA L.P.R.L. EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN DE LA LPRL. ART. 3 LPRL

Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley de E.T., como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las administraciones públicas, con las peculiaridades que se contemplarán en la presente ley.

Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica.

II. PECULIARIDADES DE FUNCIONARIOS Y ESTATUTARIOS. ESPECIAL REFERENCIA A REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

1. Servicios de Prevención

- ♦ Son obligatorios.
- ♦ El del empresario quedaría excluido.
- ♦ SPA y Trabajador Designado en función del departamento.

Recomendación interna de utilizar medios propios, T. Designado o SPP, y como último lugar se utilizará el SPA.

2. Consulta y participación

Dos órganos: Comité en materia de seguridad laboral y el Delegado de Prevención.

· Comité de Seguridad y Salud

- Ámbito de representación único.
- Tanto representantes de Comité de Empresa como las Juntas de Personal, se tienen que poner de acuerdo en el bando de los trabajadores.
- Administración pública: Funcionarios y los trabajadores estatutarios.
- La representación de los trabajadores es única y conjunta.
- 50 o más trabajadores: creación de éste Comité.
- Donde haya más de un departamento, habrá un Comité por

edificio.

♦ **Delegados de Prevención**

- ◇ Cada Funcionario tendrá su delegado.
- ◇ Y los trabajadores estatutarios tendrán el suyo.
- ◇ No hay actuación conjunta.
- ◇ De entre y por los representantes de los trabajadores, se elige al Delegado.
- ◇ Los representantes deberían ser de personas sindicales de mayor representación.
- ◇ Personal civil en establecimientos militares
excepción RD civil de establecimientos militar
(deberán regirse por esto).

III. ESPECIALIDADES EN MATERIA DE RESPONSABILIDADES

♦ **Responsabilidad administrativa**

La Administración está en principio excluida de ésta responsabilidad, está obligada a subsanar las deficiencias que se detecten, e incluso cabría la posibilidad de la Inspección de Trabajo, bien de oficio o a instancia de parte, normalmente la Inspección posibilita unas medidas y un plazo sobre éstas deficiencias.

♦ **Responsabilidad penal**

No cabría sobre la Administración pero sí de las personas trabajadoras en la administración.

♦ **Responsabilidad patrimonial subsidiaria**

Sí cabría por la administración.

♦ **Responsabilidad civil**

La administración pública respondería en el caso de lesiones.

♦ **Responsabilidad de prestaciones a la S.S.**

Sólo serían de objeto de recargo las prestaciones al Régimen General de la S.S. no siendo posible en principio para los regímenes especiales.