

## GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN

Pere Boix  
Rafael Gadea  
Rebeca Torada  
Valeria Uberti-Bona  
Estefanía Blount



## **GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN**

5ª Edición revisada y ampliada, 2007

«Esta publicación se realiza en el marco del Convenio de Colaboración suscrito con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al amparo de la Resolución de Encomienda de Gestión de 26 de marzo de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, para el desarrollo de actividades de prevención».

**Edita:** INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS)

**Ilustraciones:** ANTONIO SOLAZ

**Realiza:** PARALELO EDICIÓN, S.A.

**ISBN:** 84-87871-52-5

**Depósito Legal:** M-9177-2000

Impreso en papel reciclado



# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> .....	5
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	7
<b>LA SALUD LABORAL</b> .....	13
No sólo accidentes de trabajo .....	13
Ámbito legal de la salud laboral .....	14
¿Cómo detectar enfermedades laborales? .....	14
¿En qué consiste la prevención de riesgos? .....	17
«Reglas del juego» .....	18
<b>LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES</b> .....	21
La tutela de la salud laboral: principios generales .....	21
Normativa básica en salud laboral .....	23
La salud laboral en la función pública .....	25
La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT) .....	27
La salud laboral de los trabajadores de las contratas y las subcontratas .....	29
Quién es quién: Instituciones y organismos .....	31
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PLAN DE PREVENCIÓN</b> .....	35
Prevención integrada frente al modelo «side-car» .....	35
El Plan de Prevención .....	36
Evaluación de riesgos .....	37
Planificación de la actividad preventiva .....	40
Vigilancia de la salud .....	40
Guía de control de la política de prevención en la empresa .....	43
<b>OBLIGACIONES Y DERECHOS</b> .....	45
El deber empresarial de seguridad .....	45
Derechos de los trabajadores/as .....	52
¿Se aplica realmente la ley en mi empresa? .....	53
Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente .....	56
Responsabilidades y sanciones .....	57
Tipificación de infracciones .....	59
<b>DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN</b> .....	61
¿Qué es un delegado de prevención? .....	61
¿Cómo se elige o designa? .....	61
Tareas y recursos .....	62
Derechos de los delegados/as de prevención .....	63
Delegados/as de prevención sectoriales .....	66
Deber de sigilo profesional .....	68
Sobre las responsabilidades del delegado/a de prevención .....	68
Actuación del delegado de prevención ante un accidente de trabajo .....	70
Guía de autoevaluación .....	71

<b>COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD</b> .....	73
¿Qué son y para qué sirven? .....	73
Funciones y facultades .....	74
¿Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud? .....	74
Hacer funcionar el Comité .....	75
<b>SERVICIOS DE PREVENCIÓN</b> .....	77
¿Qué es y para qué sirve un Servicio de Prevención? .....	77
Funciones .....	78
¿Cómo constituir un Servicio de Prevención? .....	80
Requisitos mínimos .....	84
Las mutuas como Servicios de Prevención .....	85
Guía para el control de la organización preventiva en la empresa .....	88
<b>ESTRATEGIAS SINDICALES</b> .....	91
La acción sindical en salud laboral .....	91
Participación en salud laboral .....	92
Sin información es imposible participar .....	93
Una propuesta operativa de participación: El Plan de Prevención .....	96
Intervención sindical en salud laboral: La importancia de trabajar con método ....	99
Denunciar incumplimientos .....	103
<b>SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE</b> .....	113
El impacto ambiental de las actividades productivas .....	113
Sindicalismo y medio ambiente en la empresa .....	115
Salud laboral y medio ambiente .....	117
El papel de los delegados y delegadas de prevención en la empresa .....	118
Guía de control sindical en medio ambiente .....	122
Legislación medioambiental .....	125
<b>ANEXO LEGISLATIVO</b> .....	129
Índice Anexo legislativo .....	131
Legislación de referencia .....	135
Ley de Prevención de Riesgos Laborales .....	137
Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior .....	181
Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social .....	225
<b>ANEXO. Modelo de escritos de solicitud y denuncia</b> .....	267
Direcciones de interés en salud laboral .....	281

# PRÓLOGO

La presente edición revisada y ampliada de la *Guía del Delegado y Delegada de Prevención* es la quinta que realizamos desde 1996.

Su finalidad es adaptar los contenidos de la guía a los cambios normativos (en salud laboral y medio ambiente) habidos desde la anterior edición de 2004, así como atender convenientemente una demanda estable derivada de la renovación y aumento constantes de los delegados y delegadas de prevención de Comisiones Obreras.

Las modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales han sido producto de la presión sindical y están dirigidas a promover la integración de la prevención en la gestión empresarial, a aumentar los recursos preventivos en las empresas y a mejorar los mecanismos de coordinación en contratas y subcontratas.

Son cambios importantes que concretan las obligaciones empresariales y aumentan los derechos sindicales, pero que por sí solos no cambian ninguna realidad. Como siempre es la acción y presión de los trabajadores y sus legítimos representantes (los delegados y delegadas de prevención) las que harán posible la mejora de las condiciones de trabajo y medio ambiente y por tanto la salud y seguridad de los trabajadores.

La presente guía, al igual que las ediciones anteriores, va dirigida a facilitar dicha intervención. Esperamos y deseamos que os sea útil.

**Fernando Rodrigo**

*Director de ISTAS*

**Joaquín Nieto Sainz**

*Secretario Confederal de Medio Ambiente y  
Salud Laboral de CCOO*

# PRESENTACIÓN

En febrero de 1996 entraba en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales transponiendo la directiva comunitaria. Posteriormente, con la aprobación de una docena de reglamentos y la reforma de la LPRL de finales de 2003, se renovó completamente el marco legal de protección de la salud laboral. Este nuevo espacio normativo nos ha abierto la posibilidad de emprender por fin el desarrollo preventivo en las relaciones laborales, algo absolutamente necesario teniendo en cuenta que nuestro país, carente de cultura preventiva, viene ostentando los mayores índices de accidentes de trabajo de toda la Unión Europea, siendo las lesiones por accidente tan sólo la parte visible de otros muchos daños no menos graves a la salud de los trabajadores y trabajadoras que, aunque no reconocidos, afectan a más de 80.000 trabajadores y trabajadoras y causan alrededor de 15 muertes por año. Esos accidentes y enfermedades no son inevitables, sino la consecuencia de un medio ambiente de trabajo inadecuado. Dicho entorno es producto de unas determinadas relaciones laborales y opciones socioeconómicas y preventivas injustas e inadecuadas. El riesgo es evitable si se establece una gestión preventiva acorde a los problemas existentes en la empresa y se facilita la implicación y participación de los trabajadores.

El marco normativo español es muy similar al del resto de países de la Unión Europea y si se aplicara correctamente permitiría mejorar de manera sustancial las condiciones de trabajo y por tanto la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Comisiones Obreras hemos estado aportando todas nuestras capacidades y esfuerzos para contribuir a levantar el nuevo edificio preventivo en las instituciones y en las empresas, asumiendo nuestras propias responsabilidades en la materia y situando la defensa de la salud laboral en la prioridad sindical que merece la mejora de las condiciones de trabajo. Ahora esto coincide con la aprobación de la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, donde se establecen nuevas políticas para impulsar la prevención de riesgos laborales en las empresas y en la sociedad. Se crean nuevas figuras para mejorar la prevención en las empresas: los agentes preventivos sectoriales y territoriales, para intervenir en las empresas que carezcan de delegado de prevención.

Nuestra legislación establece con claridad que cualquier daño a la salud en relación con el trabajo debe ser contemplado. La prevención es eliminar los riesgos. Si un riesgo se puede evitar es deber del empresario evitarlo y si esto no es posible tendrá que evaluarlo, elaborar un plan para controlarlo, en su origen, con medidas colectivas y sólo como último recurso acudiendo a la protección personal.

Todas las empresas tienen que elaborar un plan de prevención, tras la correspondiente evaluación de riesgos, que establezca las medidas preventivas a adoptar y mejore las condicio-

nes de trabajo. Es el empresario quien tiene la obligación de garantizar el derecho a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La prevención hay que llevarla a cabo con la participación plena y real de los trabajadores y trabajadoras, que tienen derecho a la información y a la formación práctica y teórica en materia preventiva. El derecho a la participación no es sólo individual, sino sobre todo un derecho colectivo, que se ejerce a través de los representantes legales de los trabajadores: los delegados y delegadas de prevención.

De ahí la importancia de esta figura que constituye la piedra angular de todo el edificio preventivo. En todas las empresas de más de 50 trabajadores se debe formar, además, un Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario, que tiene por misión buscar el acuerdo para que la empresa se comprometa a adoptar las medidas preventivas necesarias y que tiene entre sus competencias y facultades la de participar en la elaboración y puesta en práctica de los planes de prevención de riesgos en la empresa.

Así pues, la prevención es considerada legalmente como una obligación empresarial y un derecho laboral. Quizá por ello la aplicación de la ley ha encontrado su principal obstáculo en la resistencia empresarial a su cumplimiento y sus mayores defensores y promotores en las organizaciones sindicales. No estamos de acuerdo con quienes desde instancias empresariales han venido planteando que la ley es confusa e impracticable. Eso no es cierto y la prueba es que en los demás países europeos, que cuentan con una normativa similar, ésta se cumple y logra resultados preventivos. Justamente por eso se producen muchos menos accidentes y enfermedades laborales.

Pero tener razón no es suficiente y para poder llevar esos derechos y obligaciones a los centros de trabajo —que es donde se producen los riesgos, y donde se ejerce efectivamente la acción preventiva— hemos tenido que trabajar en favor de un adecuado desarrollo normativo de la ley y de una idónea creación y puesta en marcha de las instituciones tripartitas, garantizando un espacio de intervención sindical en igualdad de condiciones con los demás agentes preventivos, los gobiernos y los empresarios.

Por ello cuando se abrió la nueva etapa de diálogo social, los sindicatos situamos la salud laboral en la agenda de negociaciones. Así pudimos lograr que, en el marco de un diálogo social bastante constructivo en esta materia, el contenido de los diversos reglamentos que desarrollan la ley haya servido para profundizar en el correcto diseño de la aplicación de sus contenidos, impidiendo los intentos por descafeinarla y reducir los derechos de participación sindical, como habría sido el deseo de quienes se resistían y se siguen resistiendo a su cumplimiento.

Así también hemos logrado crear una buena dinámica participativa en la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CNSST). En Comisiones Obreras tenemos una especial estima al clima de cooperación —difícil de encontrar en otros ámbitos— con el que ha venido trabajando la CNSST, favoreciendo compromisos comunes entre distintas instancias ministeriales, autonómicas y sociales. Dinámica que ha favorecido también un proceso de confor-

mación de instancias tripartitas en todas las comunidades autónomas. Igual de importante está siendo la actividad desarrollada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Otro importante foro de participación sindical que hemos puesto en marcha lo constituyen las Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas de accidentes de trabajo, comisiones de carácter paritario en las que los sindicatos tenemos la posibilidad de influir en las políticas de dichas entidades colaboradoras, que afilian a la casi totalidad de las empresas y de cuya actividad depende en buena parte el éxito o fracaso de la prevención en nuestro país.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos e institucionales, que nos equiparan a los demás países europeos, los daños a la salud y los accidentes (aunque descendiendo de manera moderada desde el año 2000) siguen teniendo índices demasiado elevados. La causa de estos resultados insuficientes no es otra que el incumplimiento generalizado de las obligaciones legales empresariales más elementales, la baja calidad de las acciones preventivas que se desarrollan en las empresas y la resistencia a favorecer la implicación y participación efectiva de los trabajadores en todo el proceso preventivo. Este incumplimiento ha sido favorecido no sólo por la tradicional falta de cultura preventiva en nuestro país y la costumbre empresarial de eludir las más diversas obligaciones legales, sino también por la impunidad derivada de la manifiesta ineficacia de los sistemas de vigilancia y sanción. Tenemos pocos inspectores de Trabajo y a veces su trabajo no es todo lo eficaz y bien orientado que debiera.

La responsabilidad de las mutuas y de los Servicios de Prevención en configurar un panorama como el descrito es importante y ha de ser abordada como una prioridad por el conjunto del sindicato. La posibilidad que se abre, tras la aprobación de la Estrategia de Salud y Seguridad, ha de ser aprovechada al máximo. En ella se establece todo un conjunto de medidas para mejorar la calidad de la prevención. Una de las más importantes para nosotros es la posibilidad de participar con capacidad de decisión en la contratación o disolución de la relación contractual con el Servicio de Prevención ajeno (si es esa la forma acordada de dotarse de asesoramiento y apoyo técnico especializado). A partir de ahora el empresario no podrá decidir en solitario ni la modalidad preventiva ni el Servicio Ajeno a contratar. En las empresas de más de 50 trabajadores se deberá todo ello discutir y acordar conjuntamente en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Y al final del año el Servicio de Prevención deberá presentar una memoria de lo hecho para ser debatida por todos también en el Comité. Si ésta no es considerada aceptable por cualquiera de las partes, se podrá remitir un informe razonado a la Inspección de Trabajo para que adopte las medidas que considere, entre las cuales incluso podría darse la de proponer la desacreditación del Servicio de Prevención.

En este contexto, combatir el incumplimiento tan generalizado de la ley ha sido una tarea muy necesaria, pues si dejáramos pasar los primeros años de la nueva etapa legal sin denunciar como un problema social de primera magnitud las tremendas consecuencias humanas y económicas de tal incumplimiento, la ley se convertiría en papel mojado y tardaríamos muchos años en recuperar una dinámica más favorable. Pero también ha sido una tarea muy difícil,

porque no nos enfrentamos a incumplimientos aislados en tal o cual empresa, sino frente a un incumplimiento generalizado en la gran mayoría de las empresas. Y para resolver ese problema no basta con la denuncia o la acción sindical, es imprescindible también lograr una actitud más positiva por parte de las instituciones y, sobre todo, de los empresarios. Al fin y al cabo la prevención se hace en las empresas, en cada centro de trabajo, y en última instancia la facultad de organizar la prevención es del empresario, aunque para ello deba contar con la participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales.

Por todo ello, para romper el escenario de incumplimiento generalizado de la ley, hemos tenido que actuar en tres planos simultáneamente: 1) hacer visible socialmente el problema, a través de campañas públicas y de las denuncias y movilizaciones sindicales, presionando así a gobiernos y patronal al cumplimiento de sus obligaciones; 2) realizar propuestas factibles en los ámbitos institucionales y contractuales correspondientes, para lograr así avances reales progresivamente; y 3) capacitar al sindicato, a través de la elección, formación, asesoramiento y coordinación de los delegados y delegadas de prevención para actuar eficazmente en las empresas. Esta es una tarea que llevamos desarrollando desde hace más de diez años desde el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), nuestra institución de asesoramiento técnico-sindical en materia de salud laboral y medio ambiente.

Ahora contamos con la aprobación, en 2007, después de un arduo proceso de negociación, de la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo que abre perspectivas para la puesta en marcha de un nuevo impulso a la salud laboral en nuestro país. La acción sindical no se circunscribe a exigir la aplicación de las leyes favorables a los trabajadores.

Las normas legales son un instrumento cuyo uso ha de orientarse en función de los objetivos sindicales, elaborados autónomamente. En primer lugar, porque las leyes preventivas van cambiando en función de la progresiva presión social y sindical: donde ayer la ley se limitaba a compensar por los daños, hoy se propone evitarlos; donde anteaer se permitía la exposición a un producto tóxico, ayer se le ponían límites legales y hoy incluso se prohíbe y se sustituye por otro menos nocivo. La estrategia sindical que hoy tiene en el desarrollo y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales uno de sus principales objetivos no puede ni debe limitarse a exigir un cumplimiento formal de la ley, sino que tiene que tratar de ajustar su aplicación a cada una de las realidades laborales, ensanchando los mecanismos de participación y de protección de los trabajadores. Y eso requiere de una adecuada integración de la salud laboral en la negociación colectiva.

Los avances en la negociación colectiva no han sido los deseables. A pesar de que en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva se contemplaba la creación de Comisiones Paritarias sobre prevención de riesgos laborales, que desarrollaran actividades en el ámbito de cada sector, la mayoría de los convenios se han limitado a reiterar enunciados generales ya contemplados en la LPRL.

Sin embargo, tales Comisiones Paritarias son imprescindibles, sobre todo para extender la acción preventiva a las pequeñas y muy pequeñas empresas, que requieren de una acción

coordinada de empresarios y sindicatos en cada ámbito sectorial, logrando así efectivamente poner en pie la figura de los agentes de la prevención sectoriales conseguidos en la Estrategia de Salud y Seguridad pactada por todos.

En el incremento de la siniestralidad laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusivas, que hacen mucho más compleja y difícil la participación de los trabajadores en la defensa de su salud y seguridad. En muchas ocasiones se emplea a trabajadores eventuales o subcontratados para realizar las labores más penosas o peligrosas y evadir las normas de protección ante los riesgos. En esta situación, en la que tan fácil es la presión individualizada sobre los trabajadores para que acepten pasivamente la transgresión de las leyes que velan por su protección, se revaloriza aún más que en el pasado la necesidad de una acción colectiva, es decir, se hace más imprescindible la acción del sindicato. Todo ello nos ha llevado a prestar mucha más atención a lograr no sólo más empleo, sino también de mejor calidad, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo. Pero también nos ha orientado a atender a esas realidades de mayor desprotección que se dan no sólo en la pequeña y muy pequeña empresa, sino también en muchos grandes centros de trabajo en los que cohabitan diversas empresas.

La nueva reglamentación sobre prevención de riesgos laborales para los trabajadores de las ETT, que excluye su utilización en determinadas actividades de riesgo y que persigue hacer efectivos sus derechos a la salud y seguridad en el trabajo, es un paso importante en la protección de este colectivo especialmente vulnerable.

La regulación de la subcontratación, en los términos planteados por la ley aprobada después de un duro proceso de negociaciones y movilizaciones sindicales, entre los que hay que mencionar la Iniciativa Legislativa Popular promovida por FECOMA-CCOO, debería servir para acabar con el abuso en las subcontrataciones.

En el mismo sentido, el desarrollo reglamentario del Art. 24 de la LPRL nos permite actuar sindicalmente con mayor eficacia y capacidad para impulsar la coordinación de la actividad preventiva entre las empresas que comparten un mismo centro de trabajo, de forma que se establezcan claramente los mecanismos de la acción preventiva entre todas ellas, tanto la principal como las subcontratadas.

En estos últimos años, los trabajadores inmigrantes han aumentado de manera exponencial. En algunos sectores y actividades son ya prácticamente la mayoría o suponen un importante porcentaje: construcción, agricultura, hostelería, trabajo doméstico, servicios sociales, reparto, etc. En muchas ocasiones realizan las actividades más duras y peligrosas y lo hacen sin que las empresas se preocupen de establecer las medidas preventivas adecuadas. La formación e información en relación con el trabajo que desarrollan y los riesgos a los que están expuestos es prácticamente nula. Las empresas cuentan con una mano de obra barata y dócil —el temor a perder el empleo cercena la capacidad de exigir los derechos que se tienen— dispuesta a la máxima flexibilidad y adaptabilidad a las exigencias empresariales. En este

contexto no es difícil entender que la protección de la salud y la seguridad de este colectivo, que ya suma más de dos millones de personas laboralmente activas, sea una prioridad sindical. Así lo estamos ya comenzando a realizar, pero lo que queda por hacer es mucho y todas las estructuras del sindicato deberían establecer planes de trabajo concretos y específicos en relación con la salud laboral de los inmigrantes. Igualmente en las empresas, los delegados y delegadas de prevención deberían situar entre sus tareas prioritarias la protección sindical de estos trabajadores y trabajadoras con situaciones especiales de riesgo y penosidad.

La organización de un medio ambiente de trabajo adecuado no se agota en la mejora de las condiciones laborales en sentido estricto, sino que debe contemplar también la protección del medio ambiente global. El camino hacia una producción limpia, es decir no contaminante y respetuosa con el entorno en el uso de los recursos naturales, es también el camino hacia unas condiciones de trabajo y de vida más saludables.

Al igual que en el caso de los riesgos laborales, la prevención es la orientación básica para evitar los riesgos ambientales. Al tratarse de una norma circunscrita a los riesgos derivados del trabajo, la ley no contempla las competencias y facultades de los delegados de prevención en materia de medio ambiente. Pero esto no significa que no existan competencias o posibilidades de intervención en esa materia. Los pasos a seguir para desarrollar una acción sindical medioambiental en la empresa también son similares: identificar los riesgos ambientales y definir en base a ellos una línea de actuación.

Existen varias posibilidades de actuación: sobre el proceso productivo, sobre el producto final, sobre la gestión de la empresa o sobre todos al mismo tiempo. Todo depende de la importancia del riesgo, de la situación de cumplimiento o incumplimiento de la legislación ambiental o laboral y de la disposición de la empresa para integrar las cuestiones ambientales en su gestión.

No es poca, por tanto, la tarea que recae sobre los delegados y delegadas de prevención.

Pero esa tarea es posible desarrollarla responsablemente si los delegados y delegadas cuentan con la formación, el asesoramiento técnico y el apoyo sindical necesario. A dar esa formación, ese asesoramiento y ese apoyo vamos a dedicar nuestros mayores esfuerzos desde la dirección de Comisiones Obreras y contando con el apoyo e implicación de ISTAS. Esta guía o manual de uso, elaborada teniendo en cuenta el desarrollo normativo que ha entrado en vigor desde la primera edición y que se ha enriquecido con la experiencia de estos años, está pensada como una herramienta útil para que los delegados y delegadas de prevención puedan desarrollar en los centros de trabajo una eficaz labor preventiva frente a los riesgos laborales y ambientales, que constituyen uno de los problemas más graves de nuestra sociedad.

**Joaquín Nieto Sainz**

*Secretario Confederal de  
Medio Ambiente y Salud Laboral de CCOO*

# LA SALUD LABORAL

## No sólo accidentes de trabajo

El *accidente de trabajo* es la parte más visible del daño laboral. Tan visible que llega a ocultar otros problemas que, a veces, son incluso más serios y que también son consecuencia del trabajo. Se calcula que los accidentes representan alrededor del 10% de la mortalidad derivada del trabajo. Ver informe elaborado por ISTAS «Impacto de las enfermedades laborales en España», disponible también en la página web de ISTAS.

Las *enfermedades profesionales* representan otra parte importante del daño a la salud producido por los riesgos laborales, aunque al no aparecer de forma inmediata su relación con el trabajo puede pasar inadvertida, por lo que muchas suelen catalogarse como «enfermedad común».

Para que una enfermedad se reconozca como profesional, la legislación suele requerir una relación específica e indiscutible con el trabajo. Sin embargo, la mayor parte de las dolencias que afectan a la salud de las personas en su trabajo raramente se deben a una sola causa y generalmente están relacionadas tanto con factores laborales como extralaborales (p.e. lumbalgias). Por ello resulta cada vez más difícil catalogarlas como enfermedad profesional en el sentido tradicional del término.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) viene utilizando el concepto de «*enfermedades relacionadas con el trabajo*» para referirse a aquellos trastornos de la salud que, pese a no ser originados exclusivamente por el trabajo, se ven influidos por las condiciones laborales de una forma importante.

Tal como están las cosas actualmente, parece más importante saber si un determinado trabajo tiene algo que ver con la aparición de una enfermedad que decidir si dicha enfermedad se debe única y exclusivamente al trabajo. Esto, además, es lo que nos permite conocer qué factores o condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud de los trabajadores y trabajadoras para eliminarlos o controlarlos, es decir, para hacer prevención.

Salud laboral es, pues, promover y proteger la salud de las personas en el trabajo evitando todo aquello que pueda dañarla y favoreciendo todo aquello que genere bienestar tanto en el aspecto físico como en el mental y social.

## Ámbito legal de la salud laboral

Como indica su propia denominación, el objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores/as, pero en un sentido global y no sólo restringido a los accidentes o a las lesiones físicas.

LPRL, arts. 2, 4.1 y 5.1<sup>1</sup>

Ya la Ley General de Sanidad se refería a la salud laboral como promoción integral de la salud física y mental del trabajador/a. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales refuerza esta concepción y extiende su ámbito de actuación a todas las «enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo», con referencias explícitas a una serie de riesgos como los relacionados con la repetitividad, los factores psicosociales o la reproducción. Todo lo cual hace patente el propósito de la ley de tutelar la salud laboral en un sentido amplio.

LGS, art. 19.1.a

LPRL, art. 4.3

LPRL, arts. 15.1.d y 25

Esto es lo que nos permite decir que desde la aprobación de Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha ampliado el ámbito de la actuación preventiva. Es decir, el campo legal de la prevención en salud laboral no se reduce sólo al ámbito tradicional de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino que incluye también las enfermedades relacionadas con el trabajo.

En definitiva, todo aquello que dañe o pueda dañar la salud de las personas en el trabajo debe ser objeto de prevención y está en el ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño y éste es catalogado como accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador/a afectado tiene derecho, además, a unas indemnizaciones económicas especiales que se regulan en la Ley General de Seguridad Social.

LGSS, arts. 115 y 116

## ¿Cómo detectar enfermedades laborales?

Si una enfermedad está recogida en el cuadro de enfermedades profe-

---

<sup>1</sup> Toda la normativa citada al margen está referenciada, con todos los datos necesarios para su localización, al final del libro en el apartado «Legislación de referencia».

sionales, se da por demostrado su origen laboral. Ahora bien, cuando no es así pero creemos que una enfermedad está relacionada con el trabajo, hay que poner en evidencia los factores laborales que la han condicionado.

Esto no siempre es fácil y mucho menos en casos individuales. Sin embargo, la relación entre salud y trabajo suele hacerse más evidente cuando estudiamos la incidencia de enfermedades en un colectivo de trabajadores/as. A esta manera de estudiar los problemas de salud colectivos se denomina método epidemiológico y consiste más o menos en la siguiente forma de razonar<sup>2</sup>:

- **Descubrir anomalías:** Cuando en un colectivo de trabajadores/as aparecen más enfermedades de las que cabría esperar, hay que preguntarse inmediatamente si esto tiene que ver con las condiciones de trabajo. Se debe iniciar una investigación para averiguar «qué lo provocó», con el fin de evitar más daños.
- **Casos observados y casos esperados:** La mera existencia de trabajadores/as enfermos no indica un problema de salud laboral. La alarma se dispara cuando hay un exceso de enfermos. Por tanto, hay que establecer comparaciones. ¿Cuántos enfermos cabría esperar si ese colectivo no hubiera estado expuesto a nada en el lugar de trabajo? ¿Cuál sería el número de personas enfermas en una población no expuesta al riesgo, pero de edad, sexo y modo de vida similares? Para ello, necesitamos información no sólo del colectivo de trabajadores/as, sino también de la población con la que los comparamos.
- **¿Tienen los enfermos algo en común?** Queremos saber si una determinada profesión, proceso o puesto de trabajo tienen algo que ver con el daño. Indagaremos, pues, las similitudes existentes entre los casos respecto a tareas, exposición, antigüedad, hábitos, lugar de residencia, etc.
- **¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?** Buscamos no sólo lo que hay de común en los enfermos, sino qué es lo que les diferencia de los sanos. Pueden estar expuestos a condiciones diferentes, o a condiciones similares pero con diferente intensidad, duración o fre-

---

<sup>2</sup> Recogidas de un excelente trabajo de Farnco Merletti, Jorn Olsen y Karen Vuylsteek publicado en castellano en 1990 por SG Editores con el título: «Estudio de las causas de las enfermedades laborales».

## Detectar enfermedades laborales:



Casos observados



Casos esperados



¿Tienen los enfermos algo en común?



¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?

cuencia. En cualquier caso, no cabe esperar una diferenciación absoluta a nivel individual: casi siempre encontraremos personas sanas expuestas y personas no expuestas que sufren la enfermedad. Ello se debe a la diferente susceptibilidad individual y a que las enfermedades no obedecen a una causa única.

- **No hacer nada también tiene consecuencias:** No siempre es posible establecer con una evidencia rotunda la relación entre enfermedad y exposición en una determinada situación. Sin embargo, siempre será más beneficioso reducir la exposición, aun con un conocimiento parcial, que someter a los trabajadores/as a los riesgos de no hacer nada por no tener un conocimiento exhaustivo. Un indicio suficiente debería justificar la intervención sin esperar a que el daño a la salud de muchos trabajadores/as ponga en evidencia un riesgo que no se fue capaz de conocer a tiempo. A esto se denomina principio de precaución.

Por imperativo legal esta es la forma de razonar con que se debe hacer prevención en las empresas.

RSP, art. 37.3.f

## ¿En qué consiste la prevención de riesgos?

*Prevención* significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Un *riesgo* es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.

*Prevención de riesgos* no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores/as.

LPRL, art. 4.1

Pero, ¿cuáles son esas *condiciones de trabajo* que pueden suponer un daño para la salud de los trabajadores/as? La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.

LPRL, art. 4.7º

Los turnos, el horario, el ritmo, los mecanismos de control del rendimiento del trabajador/a, las relaciones jerárquicas, la asignación de tareas, son aspectos de la organización del trabajo que pueden generar daño a la salud, especialmente, aunque no sólo, daño psíquico.

Se tiende a pensar que la organización del trabajo es una facultad exclusiva del empresario, expresión indiscutible de su poder de dirección. Pero eso ya no es así. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales erige un límite a esa facultad, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial para la salud de los trabajadores/as. Es un límite de enorme trascendencia que abre a la acción sindical, a la negociación e incluso al control administrativo y judicial un campo de actuación en cierta medida nuevo. Con el objetivo de defender la salud, los representantes de los trabajadores/as ya pueden discutir con el empresario, con toda legitimidad, sobre la organización del trabajo.

LPRL, arts. 18.2 y 33.1.a

Por último, la prevención no puede hacerse de cualquier manera. La intervención preventiva en los centros de trabajo se rige por unos principios jerárquicos que deben ser respetados, tanto por criterios de eficacia como porque así viene reflejado en la ley:

LPRL, art. 15.1

- evitar los riesgos siempre que sea posible;
- sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- adaptar el trabajo a la persona;
- combatir los riesgos en su origen;
- anteponer la protección colectiva a la individual.

## «Reglas del juego»

La activación de la prevención en la empresa requiere de una normativa que defina el papel que va a jugar cada cual y los procedimientos generales para aplicar los conocimientos técnico-preventivos a cada situación concreta.

Esto no sería necesario si no fuera porque en la prevención de riesgos en el trabajo intervienen diferentes agentes sociales y porque su efectiva aplicación choca muchas veces con las contradicciones y diferencias de intereses que caracterizan las relaciones laborales. Sin unas mínimas «reglas del juego» sería muy difícil que esto funcionara.

Desde este punto de vista podemos considerar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como un consenso social mínimo sobre qué es lo que debe hacer cada cual y cómo debe hacerlo para conseguir el objetivo que la propia ley define: la prevención de los riesgos laborales, la protección de la salud de los trabajadores y la mejora progresiva de las condiciones de trabajo. Este consenso básico que es la ley presupone su propio desarrollo tanto mediante normas reglamentarias específicas y normas técnicas como por medio de la negociación colectiva.

**LPRL, arts. 2.2, 6 y 8**

# LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

## La tutela de la salud laboral: principios generales

### 1. Derecho a la salud

Todas las constituciones modernas reconocen el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de sus ciudadanos/as. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

**Constitución Española, arts.15 y 43**

### 2. Derecho a la salud en el trabajo

El Acta Única Europea obliga a los Estados miembros a establecer disposiciones para la protección de la salud de los trabajadores/as y la mejora del medio ambiente de trabajo. Igualmente, la OIT insta a los Gobiernos a formular políticas de prevención de los riesgos laborales. Además, la Constitución española impone a los poderes públicos la obligación de velar por «la seguridad e higiene en el trabajo», lo que constituye un claro mandato a desplegar, en el peculiar ámbito de la relación de trabajo, una actividad suplementaria de protección de la salud de los ciudadanos/as. En cumplimiento de estas prescripciones en nuestra legislación se reconoce al trabajador/a el derecho a la protección de su salud en el trabajo.

**Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, art. 137**

**Convenio 155 OIT**

**Constitución Española, art. 40.2; ET, arts. 4.2.d) y 19; LPRL, art. 14**

### 3. ¿Por qué una tutela específica para la salud en el trabajo?

En el ámbito de la relación laboral el trabajador/a se ve obligado a realizar actividades que podrían suponer un riesgo para su salud, no como fruto de su libre decisión sino como consecuencia de su necesidad de trabajar y del poder de dirección y control de la actividad laboral por parte del empresario.

#### 4. La intervención de los poderes públicos

Para corregir esta situación y asegurar que la actividad empresarial se ejerce respetando el derecho a la salud de los trabajadores/as, los poderes públicos intervienen y tutelan la parte más débil de la relación laboral, dictan normas concretas de protección, vigilan su aplicación y sancionan los incumplimientos.

**LPRL, arts. 5 a 13**

#### 5. Salud laboral y libertad de empresa

No cabe oponer que esta intervención del Estado limita el libre desarrollo de la actividad de empresa. En el marco constitucional de un «Estado social democrático de derecho», tanto la propiedad privada como la riqueza en general deben tener una «función social» y respetar el «interés general».

**Constitución Española, arts. 1.1, 33 y 128.1**

#### 6. ¿Quién es responsable de la salud laboral?

El empresario, que dirige y controla la actividad laboral, tiene la obligación contractual de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Es, por ello, deudor de seguridad. El incumplimiento de esa obligación conlleva la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de seguridad social del infractor.

**LPRL, art. 14; Convenio 155 OIT, art. 16**

#### 7. Participación de los trabajadores

Aunque el empresario es el responsable último de la salud laboral, dado el carácter fundamental del derecho protegido, los trabajadores tienen derecho a controlar que su salud se protege efectivamente. Por ello se les reconocen, individual y colectivamente, los derechos de información, participación y resistencia.

**LPRL, arts. 14, 18, 20, 33, 34 y 36**

#### 8. En cada momento, una protección eficaz

La «deuda de seguridad» de los empresarios tiene un contenido dinámico, abierto y expansivo. Se define como una acción permanente de mejora de los niveles de protección y de adaptación continua de las medi-

das de prevención a situaciones cambiantes, incorporando los conocimientos técnicos para aumentar la eficacia de las medidas de prevención. No cabe eludir responsabilidades alegando desconocimiento de los riesgos.

LPRL, art. 14.2

## Normativa básica en salud laboral

La normativa de salud laboral es abundantísima y en cierto sentido compleja. La integran, básicamente, normas de carácter general que fijan las obligaciones y derechos genéricos de empresarios y trabajadores/as o el marco de actuación de las Administraciones públicas, y normas específicas de aplicación en sectores de actividad concretos o frente a riesgos determinados. En ocasiones, esta normativa específica es de carácter tan técnico que dificulta su comprensión para los no profesionales.

Por lo que se refiere a la normativa general, los textos más importantes son los siguientes:

1. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*: Fija los principios generales de tutela de la salud y establece derechos, obligaciones y competencias de los sujetos que intervienen en el proceso preventivo dentro y fuera de la empresa.
2. *Reglamento de los Servicios de Prevención*: Regula el cumplimiento de importantísimas obligaciones empresariales, como son la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la organización de recursos. Además, establece el itinerario formativo de los prevencionistas.
3. *Orden de 27 de junio de 1997*: Desarrolla algunos aspectos del reglamento anterior, estableciendo los procedimientos de acreditación y autorización de los Servicios de Prevención ajenos, auditorías y formación en materia preventiva.
4. *Ley General de Sanidad*: Define y ordena las actividades que debe llevar a cabo la Administración sanitaria para contribuir a la protección de la salud de los trabajadores/as.
5. *Ley General de la Seguridad Social*: Fija los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, define y ordena las prestaciones a

las que pueden tener acceso los trabajadores, establece recargos para los empresarios por accidentes o enfermedades derivados del incumplimiento de sus obligaciones preventivas.

6. *Estatuto de los Trabajadores*: Sin ser una norma de salud laboral en sentido estricto, regula cuestiones como la jornada, el horario, las vacaciones, el poder de dirección empresarial, la movilidad, la negociación colectiva, los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, etc., de indudable trascendencia para la acción sindical en salud laboral.

En cuanto a la legislación específica, resulta más complejo establecer una clasificación, ya que en cada empresa interesará conocer la normativa relativa a los riesgos presentes en dicha empresa o al sector de actividad que le es propio.

Destacamos algunos de los reglamentos aprobados tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

---

Lugares de trabajo	Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97)
Equipos de trabajo	Real Decreto 1215/1997 (BOE 7-4-97)
Equipos de protección individual	Real Decreto 773/1997 (BOE 12-6-97)
Manipulación de cargas	Real Decreto 487/1997 (BOE 23-4-97)
Pantallas de visualización	Real Decreto 488/1997 (BOE 23-4-97)
Agentes cancerígenos	Real Decreto 665/1997 (BOE 12-5-97)
Agentes biológicos	Real Decreto 664/1997 (BOE 12-5-97)
Obras móviles de construcción	Real Decreto 1627/1997 (BOE 24-10-97)
Industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas	Real Decreto 1389/1997 (BOE 7-10-97)
Buques de pesca	Real Decreto 1216/1997 (BOE 18-7-97)
Agente químicos	Real Decreto 374/2001 (BOE 1-5-2001)

Riesgo eléctrico	Real Decreto 614/2001 (BOE 21-6-2001)
Radiaciones ionizantes	Real Decreto 783/2001 (BOE 26-7-2001) Real Decreto 815/2001 (BOE 14-7-2001)
Jornadas especiales y tiempo de trabajo en trabajo en el mar	Real Decreto 285/2002 (BOE 5-4-2002) Real Decreto 525/2002 (BOE 26-6-2002)
Reglamento electrotécnico de baja tensión	Real Decreto 842/2002 (BOE 18-9-2002)
Clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos	Real Decreto 255/2003 (BOE 4-3-2003)
Atmósferas explosivas	Real Decreto 681/2003 (BOE 18-6-2003)
Grúas torre	Real Decreto 836/2003 (BOE 17-7-2003)
Grúas móviles	Real Decreto 837/2003 (BOE 17-7-2003)
Vibraciones	Real Decreto 1311/2005 (BOE 5-11-2005)
Ruido	Real Decreto 286/2006 (BOE 11-3-2006)
Amianto	Real Decreto 396/2006 (BOE 11-4-2006)

---

## La salud laboral en la función pública

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es de aplicación a todos los trabajadores/as, incluidos los empleados públicos. Así, los términos «empresario» y «trabajador» en la ley comprenden, respectivamente, a las Administraciones Públicas y a los empleados públicos.

**LPRL, art. 3**

La Inspección de Trabajo, por tanto, es competente para ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa en el ámbito de las Administraciones Públicas. La Administración, sin embargo, no podrá ser condenada al pago de multas por sus infracciones sino que se le impondrá obligatoriamente la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos. El procedimiento empieza por la denuncia de los delegados/as de prevención o a iniciativa de la

Inspección y, aunque es largo y complejo, es una nueva oportunidad para abordar la mejora de las condiciones de trabajo.

**LPRL, art. 9.1. a;  
RD 707/2002**

La ley no es de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil. No obstante, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales inspira la normativa específica que se ha dictado para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

Para otras actividades, como las que se desarrollan en centros penitenciarios y por personal civil en centros y establecimientos militares, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación con las peculiaridades previstas en su normativa específica.

**RD 179/2005  
RD 2/2006**

**LPRL, art. 3.3;  
RD 1932/1998**

El derecho de participación y la elección de delegados/as de prevención deberá adaptarse al ámbito específico de las Administraciones Públicas, en base a reglamentos específicos o por negociación colectiva, pero respetando siempre los siguientes criterios:

**LPRL, art. 34.3**

- Mantener el mismo nivel de competencias, facultades y garantías que se otorgan en la ley.
- Mantener los ámbitos de los órganos de representación del personal o bien adecuarlos a las necesidades específicas.
- Garantizar una actuación preventiva coordinada cuando existan diferentes órganos de representación en un mismo ámbito.
- Tender a la constitución de Comités de Seguridad y Salud únicos en cada ámbito.

Las modalidades de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la función pública han sido reguladas por el Real Decreto 1488/98 y por el Acuerdo de la Mesa general de la Función Pública firmado por los principales sindicatos en junio de 1998.

**RD 1488/98**

Todos los departamentos ministeriales deben tener elaborados planes de prevención con las consiguientes previsiones presupuestarias, habiéndolos consultado previamente con las organizaciones sindicales más representativas.

**LPRL, disposición  
adicional 8ª**

## La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que los trabajadores/as con relación de trabajo temporal, de duración determinada o en empresas de trabajo temporal disfruten del mismo nivel de protección de la salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan servicios.

LPRL, art. 28.1

Para lograr este objetivo en la peculiar situación de los trabajadores/as de empresas de trabajo temporal, la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT), han arbitrado los siguientes mecanismos:

a) La empresa usuaria deberá proporcionar a la ETT información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto de trabajo a cubrir, las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, la formación preventiva que debe poseer el trabajador/a puesto a disposición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar.

RD 216/1999, art. 2

b) Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

RD 216/1999, art. 2

c) La ETT deberá seleccionar a un trabajador/a capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir garantizando que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio dicho trabajador/a recibe la formación preventiva necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador/a toda la información recibida de la empresa usuaria.

RD 216/1999, art. 3

d) Antes del inicio de la prestación del servicio, la empresa usuaria debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención, especialmente en situaciones de emergencia.

RD 216/1999, art. 4

## Contratación a través de una ETT y medidas de prevención

### Secuencia de actuaciones para la contratación



- El empresario solicita un trabajador/a a la ETT aportando la información sobre los riesgos para la salud además de sus requerimientos.



- La ETT selecciona a un trabajador/a capacitado para el puesto requerido.



- La ETT aporta información y la formación al trabajador/a seleccionado.
- Tras ello, la ETT pone al trabajador/a a disposición de la empresa.



- Ya en la empresa, ésta comprueba con el trabajador/a el cumplimiento de las obligaciones de información-formación de la ETT.
- Reitera la información sobre riesgos y medidas de prevención.



- La empresa informa al delegado de prevención y a los componentes del Servicio de Prevención de la incorporación de un trabajador/a procedente de una ETT.



- La empresa es responsable de que las condiciones de trabajo del trabajador de ETT se ajusten a los criterios de prevención de riesgos laborales.
- La ETT es responsable de la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

e) La empresa usuaria informará a los delegados/as de prevención y al Servicio de Prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de estos trabajadores/as, quienes podrán acudir a los delegados/as de prevención de la empresa usuaria para la tutela de sus derechos de salud laboral.

RD 216/1999, art. 4

f) La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores/as puestos a disposición.

RD 216/1999, art. 5

g) La ETT debe asegurar a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud. La empresa usuaria informará a la ETT de todas las circunstancias relevantes para la correcta realización de esta vigilancia periódica de la salud.

RD 216/1999,  
arts. 3 y 5

h) Los trabajadores de ETT no pueden ser adscritos a trabajos de especial peligrosidad, como por ejemplo los que impliquen manipulación de explosivos o con riesgo de alta tensión, algunas actividades de construcción y minería, los que se ejecuten en plataformas marinas, los trabajos con exposición a radiaciones ionizantes o a agentes cancerígenos, mutagénicos, tóxicos o biológicos especialmente peligrosos.

RD 216/1999, art. 8

## **La salud laboral de los trabajadores de las contratadas y las subcontratadas**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantiza que los trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas reciben una protección eficaz de su salud y seguridad. Para ello establece diferentes medidas, en función de las situaciones que pueden darse.

a) Por el solo hecho de concurrir varias empresas en un mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir, antes de comenzar la actividad, la información sobre los riesgos derivados de esta situación.

LPRL, art. 24.1;  
RD 171/2004, art. 4

b) En el caso de que uno de los empresarios sea el titular del centro (persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo), éste debe dar la información sobre los riesgos en dicho centro de trabajo y las instrucciones adecuadas para la prevención a cada uno de los empresarios que concurren, de forma que éstos las trasladen a los trabajadores de sus respectivas empresas.

LPRL, art. 24.2;  
RD 171/2004, arts. 7 y 8

c) Cuando exista un empresario titular (el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y en el propio centro de trabajo), éste deberá vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de las empresas contratadas y subcontratadas, solicitándoles la acreditación por escrito de que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva y comprobando que se han establecido los medios necesarios de coordinación entre ellas.

**LPRL, art. 24.3;  
RD 171/2004, art. 10**

En todos los casos:

– Las empresas concurrentes deberán establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales.

**RD 171/2004, art. 5**

– La información y las instrucciones deberán darse antes del inicio de la actividad y cuando se produzca un cambio en los riesgos que sea relevante a efectos preventivos.

**RD 171/2004,  
arts. 7 y 8**

– Dicha información e instrucciones deberán tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva de cada una de las empresas concurrentes.

**RD 171/2004, art. 9**

– Los trabajadores deberán recibir por escrito aquellas instrucciones que hagan referencia a riesgos graves o muy graves.

**RD 171/2004, art. 8**

– Los deberes de cooperación, información e instrucciones serán de aplicación a los trabajadores autónomos.

**LPRL, art. 24.4**

Para asegurar los derechos de participación de los trabajadores se establece así mismo que:

– Los delegados de prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios.

**RD 171/2004,  
art. 15.1**

– Los delegados de prevención de la empresa titular serán consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de empresas y estarán facultados para:

**RD 171/2004,  
art. 15.2**

- Acompañar a los inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.

- Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención, o en su defecto a los trabajadores, de las demás empresas concurrentes.
- Realizar propuestas al empresario y al Comité de Salud y Seguridad sobre las medidas para la coordinación.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.

Para el sector de construcción, en el que el recurso a la subcontratación es generalizado y tiene una clara relación de causalidad con los peores índices de siniestralidad del sector, se ha aprobado una ley que contempla varias medidas que tienen la finalidad de asegurar que la subcontratación no se convierta en una estrategia para mermar las garantías y los derechos de los trabajadores. En concreto:

- No hay límites a la subcontratación horizontal (se puede contratar con cuantos contratistas se quiera), pero sí a la vertical: los trabajadores autónomos, los subcontratistas cuya aportación consiste esencialmente en mano de obra y los terceros subcontratistas no podrán subcontratar.
- Las empresas contratistas y subcontratistas del sector deberán tener un porcentaje de trabajadores fijos (entre el 10% y el 30%).
- Se crea en cada comunidad autónoma un registro de empresas acreditadas para ser contratistas y subcontratistas de la construcción.
- Cada contratista deberá disponer de un Libro de la Subcontratación.

Ley 32/2006

### **Quién es quién: Instituciones y organismos**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define dos ejes de la política de prevención a desarrollar por los poderes públicos: la coordinación administrativa y la participación de empresarios y trabajadores. Así se habla de promover la colaboración entre las Administraciones tanto en un sentido «vertical» (nivel local, autonómico y estatal) como «horizontal», especialmente entre las Administraciones laborales, sanitarias y educativas. Igualmente se pretende promover la participación de los agentes sociales tanto mediante la creación de órganos institucionales de participación como mediante incentivos para proyectos específicos.

LPRL, art. 5

En el cuadro adjunto se resumen los diferentes organismos públicos y de participación institucional con competencias en materia de salud laboral:

## ■ ORGANISMOS PÚBLICOS

### ■ Inspección de Trabajo

- Cuerpo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que tiene asignadas la vigilancia y el control de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

## ■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES

- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral.
- Comprobar la veracidad de las denuncias que se le formulen.
- Levantar acta de las infracciones que detecten y proponer las sanciones correspondientes.
- Acordar en casos excepcionales la suspensión inmediata de los trabajos.
- Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones.
- Informar en los expedientes de responsabilidad empresarial por falta de medios de seguridad.

## ■ NORMATIVA

- **LPRL, art. 19**
- **Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

### ■ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

- Órgano técnico estatal dedicado al estudio y promoción de la mejora de las condiciones de trabajo.

- Investigación y asesoramiento.
- Formación en salud laboral.
- Información y documentación.
- Apoyo técnico a Inspección de Trabajo y a los poderes públicos.
- Colaboración internacional.

- **LPRL, art. 8**

### ■ Órganos autónomos de seguridad y salud

- Órganos de las comunidades autónomas que asumen la transferencia de las funciones técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Parecidas, en el ámbito de su territorio, a las del INSHT.
- Sus técnicos pueden comunicar a la Inspección de Trabajo los incumplimientos que detecten, a efectos de que ésta levante acta de infracción.

- **En cada comunidad autónoma será necesario buscar la normativa autonómica de creación y regulación del órgano**
- **LPRL, arts. 9.2 y 9.3**

### ■ Instituto Nacional de Seguridad Social

- Organismo gestor de derecho público dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encargado de la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

- Reconoce las situaciones de necesidad (incapacidad temporal, lesiones, invalideces, muerte y supervivencia) que dan lugar a prestaciones.
- Abona las prestaciones correspondientes en casos de enfermedad común, accidente no laboral e incapacidad permanente por EP.
- Impone a los empresarios el recargo de prestaciones económicas en caso de AT y EP imputables a graves incumplimientos empresariales.

- **LGSS**

### ■ Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

- Entidades colaboradoras de la Seguridad Social para las contingencias derivadas de AT y EP. Las forman mancomunidades de empresarios bajo la dirección, vigilancia y tutela del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Asistencia sanitaria en casos de AT y EP.
- Assumen los costes de las prestaciones por AT (en el caso de EP, sólo las derivadas de IT o período de observación).
- Pueden desarrollar actividades preventivas de contenido genérico para sus afiliados.
- Contribución a la prevención y recuperación de las víctimas de AT y EP.
- Pueden gestionar el subsidio por IT de las empresas afiliadas.
- A través de sus sociedades de prevención, pueden desarrollar para sus empresas asociadas las funciones correspondientes al Servicio de Prevención.

- **RD 1993/1995 (BOE 12-12-95)**
- **RD 576/1997 (BOE 24-4-97)**
- **LPRL, art. 22**
- **RSP, art. 22**
- **RD 688/2005**

## ■ ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN

### ■ Administración sanitaria

- Con carácter general es competente en relación a los aspectos sanitarios de la salud laboral.
- Dependen de ella las **Áreas de Salud**, que son las estructuras fundamentales del sistema sanitario, responsabilizadas de la gestión unitaria de los centros y establecimientos del Servicio de Salud y de las prestaciones sanitarias y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

### ■ Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Es un órgano tripartito integrado por representantes de las comunidades autónomas, de la Administración General del Estado, de los sindicatos, de las asociaciones empresariales, que asesora a la Administración en la formulación de las políticas de prevención y estructura la participación institucional al máximo nivel.

### ■ Órganos de participación institucional de las CC.AA.

- Son órganos que la legislación de cada comunidad autónoma puede crear para llevar a cabo la participación institucional en su ámbito territorial de acuerdo con las competencias que cada una de ellas tenga en materia de seguridad y salud laboral.

### ■ Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas

- Es el órgano a través del cual se realiza la participación de los trabajadores/as y de los empresarios en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las mutuas. De esta manera se pretende que las partes sociales puedan comprobar que las mutuas llevan a cabo sus funciones en el más estricto respeto de los objetivos generales de la Seguridad Social.

### ■ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

- Fundación estatal dedicada a la promoción de la salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

## ■ COMPETENCIAS Y FUNCIONES

- Evaluación y control de las actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención.
- Formación del personal sanitario de los Servicios de Prevención.
- Sistemas de información y vigilancia de los daños de origen laboral.
- Estudio e investigación.
- Promover la salud integral del trabajador/a.
- Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos profesionales.
- Vigilar los riesgos laborales en relación al embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- Determinar y prevenir los riesgos del microclima laboral.
- Vigilar la salud de los trabajadores/as para detectar precozmente el deterioro de la misma.
- Elaborar con las autoridades laborales competentes mapas de riesgos laborales.
- Promover la información, formación y participación de trabajadores/as y empresarios.

- Conocer las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Informar y formular propuestas especialmente sobre:
  - criterios y programas generales de actuación;
  - proyectos de disposiciones de carácter general;
  - coordinación administrativa.

- Dependen de la normativa autonómica de regulación. Allá donde existan gestionarán los presupuestos que la Fundación asigne a su ámbito territorial.

- Conocer los criterios de actuación de la entidad.
- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos.
- Informar el proyecto de memoria anual, previo a su remisión a la Junta General.
- Tener conocimiento previo de las propuestas de nombramiento del director gerente.
- Tener conocimiento y ser informada de la gestión llevada a cabo por la entidad.
- Proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la mutua, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.
- En general, solicitar cuanta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la entidad.

- Información.
- Asistencia técnica.
- Formación.
- Promoción del cumplimiento de la normativa.

## ■ NORMATIVA

- LPRL, art.10
- LPRL, D.A. 2ª
- Ley General de Sanidad, arts. 12 y de 56 a 69

- LPRL, art.13 y D.A. 5ª

- LPRL, D.A. 12ª y 5ª

- RD 1993/1995

- LPRL, D.A. 5ª

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PLAN DE PREVENCIÓN

## Prevención integrada frente a modelo «side-car»

La primera condición para una intervención eficaz es abandonar la idea de que se puede hacer prevención simplemente añadiendo un departamento específico al organigrama de la empresa (modelo «side-car»).

No se trata sólo de contratar profesionales de la prevención, ni de concertar los servicios de una mutua o entidad especializada, ni siquiera de montar el propio servicio de prevención. Esto sólo no es suficiente.

Diseñar o modificar un proceso de trabajo de manera que no dañe a la salud de los trabajadores/as, corresponde al ámbito de las decisiones empresariales. Son criterios de gestión de la empresa por más que deban apoyarse en un buen asesoramiento técnico. Un empresario puede encargar a un gestor la confección de nóminas, pero no deja en sus manos la decisión sobre el aumento de sueldo. Pues aquí es lo mismo.

El primer principio básico de la prevención en la empresa es justamente éste: prevención integrada.

**LPRL, art. 14.2**

Según este principio, todas las decisiones empresariales deben tomarse cuidando que de ellas no se deriven daños a la salud de los trabajadores/as. La política de compras, la organización horaria, la asignación de tareas, la reestructuración de procesos, etc. Todo debe analizarse previamente para detectar si puede suponer algún tipo de riesgo con el fin de eliminarlo o minimizarlo.

**RSP, art. 1.1,  
párrafo 1º**

Todo aquel que tome algún tipo de decisiones en la empresa debe tener en cuenta los criterios de prevención. Es decir, toda la cadena de mando o línea jerárquica, desde el capataz al director general, ha de aplicar criterios preventivos en sus decisiones.

**RSP, art. 1.1,  
párrafo 2º**

Si no se tiene ni idea de qué es la prevención y cómo debe aplicarse, sólo se acierta por casualidad. Por tanto, aunque nada se dice en la ley, parece

de cajón que para poder aplicar consecuentemente el principio de prevención integrada se requiere una formación preventiva mínima de empresarios y directivos sobre los contenidos de la legislación y las técnicas básicas de gestión de la prevención.

## **El Plan de Prevención**

La gestión de la prevención en la empresa no es una tarea simple ni intuitiva.

- Debe integrarse en toda la cadena de mando, lo cual requiere una distribución clara de funciones.
- En ocasiones requiere la aplicación de procedimientos para los que se requiere un apoyo especializado.
- Exige que se cuente con la participación de los trabajadores.
- La aplicación de medidas preventivas requiere organización e inversiones.

Todo esto debe ser objeto de una planificación coherente para que los distintos engranajes se acoplen y la máquina de la prevención se ponga a funcionar. De no hacerlo así se corre el riesgo de embarcarse en acciones sin sentido o en inversiones ineficaces.

Como en toda política de gestión, el primer requisito es el compromiso empresarial. En nuestro caso, la empresa debe definir sus objetivos de prevención y comprometerse en la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Además del compromiso ético, el empresario debe formular una serie de requerimientos prácticos. Es necesario contestar básicamente tres preguntas: ¿quién hace qué?, ¿cómo debe hacerse?, ¿con qué medios? En otras palabras, hay que concretar las «reglas del juego» generales para cada empresa en particular.

Así, la empresa debe decidir, por ejemplo, quién y cómo se reunirá con los trabajadores o sus representantes, cómo se desarrollará la formación tanto a trabajadores como a directivos, qué cauces de consulta se establecerán, qué procedimientos de información o de alerta sobre riesgos se pondrán en marcha, quién se va a encargar de organizar la prevención en el día a día, dónde buscar apoyo especializado, cómo abordar la evaluación de riesgos y la planificación de prevención, cuánto costará todo esto, cómo saber si se hacen bien las cosas...

Todos estos elementos se integran en lo que la ley llama «Plan de Prevención», un documento escrito que debe incluir:

**LPRL, art. 16.1 2º párrafo, y RSP, art. 2.2**

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.
- f) La evaluación de riesgos y la planificación de las actividades preventivas, en su calidad de instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan.

**RSP, art. 2.3**

Aunque tenga que incluir todos estos elementos, el Plan de Prevención no tiene por qué ser un documento especialmente complejo o largo, ya que cada uno de ellos debe tratarse «con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa».

**RSP, art. 2.2**

## **Evaluación de riesgos**

Si se aplica correctamente el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión coherente, hay que esperar que una serie de riesgos serán eliminados de raíz, bien porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se opta por alternativas sin riesgo. Es el principio de eliminación del riesgo.

**LPRL, art. 15.1.a**

Sin embargo, hay riesgos cuya eliminación a corto plazo no es técnicamente posible o presenta grandes dificultades. Hay que analizar dichos riesgos para ver qué se puede hacer con el fin de controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores. Este es otro principio básico: evaluar los riesgos que no hayan podido evitarse.

RSP, art. 5.1

LPRL, art. 15.1.b

Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo o si la persona que lo ocupa requiere de alguna protección especial por sus propias características. Cada vez que cambien las condiciones de trabajo de dicho puesto y/o las características de la persona que lo ocupa, deberá volver a evaluarse.

RSP, art. 4.1

RSP, art. 4.2

La evaluación de riesgos no es un procedimiento único ni con unos límites claros. En ella se entremezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que participan diversos agentes. No debe entenderse, pues, como un procedimiento exclusivamente técnico ni, mucho menos, como algo externo a la empresa. En un documento de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo se afirma: «*La evaluación del lugar de trabajo no es un instrumento de investigación de las situaciones de trabajo y generación automática de soluciones; su finalidad es, más bien, iniciar y estructurar un proceso de mejoras basado en un diálogo sobre las condiciones de trabajo en la empresa.*»

RSP, arts. 1.2,  
3.2 y 4.3

Tampoco existe un método único para hacer la evaluación de riesgos. Hay que elegir aquellos que mejor se adapten a las características de la empresa (tamaño, tipo de riesgos, recursos disponibles, etc.). El diseño sobre cómo hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre objeto de planificación y de consulta.

RSP, arts. 2.1 y 3.2

En cualquier caso hay unas pautas generales mínimas que deben ser respetadas en cualquier procedimiento de evaluación de riesgos:

RSP, art. 5

a) *Recopilar* información básica sobre:

- Características técnicas del trabajo (materias primas, equipos, etcétera).
- Organización del trabajo (complejidad, tareas, distribución, etc.).
- Estado de salud del trabajador (enfermedades, características, etcétera).

b) Analizar la información anterior con el objetivo de *identificar*:

- Qué peligros para la salud existen en esas condiciones de trabajo.
- Qué trabajadores están expuestos a dichos peligros.

c) *Valorar* el riesgo existente, para lo cual se tendrán en cuenta:

- Criterios objetivos de valoración.
- Conocimientos técnicos existentes.
- Criterios consensuados con los trabajadores.

Para llevar a cabo dicho procedimiento, la ley propone tres fuentes de información básicas:

- La observación de las condiciones de trabajo.
- Las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios.
- Las informaciones aportadas por los trabajadores.

**RSP, art. 5.2, párrafo 2º; RSP, art. 5.1, párrafo 2º**

Cuando sean necesarias mediciones, deben utilizarse los métodos y criterios que determine la legislación específica. En su defecto, se aplicarán normas UNE y/o guías de instituciones oficiales (INSHT, Ministerio de Sanidad, organismos autonómicos, etc.). En última instancia se podrán utilizar otros criterios siempre que sean suficientemente fiables.

**RSP, art. 5.3**

Los resultados de la evaluación deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos detectados, así como en planes de control periódico de las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores.

**RSP, art. 3.1, párrafo 2º**

Todo ello (los riesgos, su evaluación y las medidas de control para cada puesto de trabajo) debe reflejarse por escrito y ser debidamente archivado por el empresario.

**RSP, art. 7; LPRL, art. 23.1**

La evaluación de riesgos no es un trámite que se cumple de una vez para siempre. No es una fotografía para enmarcar. Es un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse. Para ello, lo ideal es que en la política de prevención de la empresa se pacten revisiones periódicas. No obstante, la evaluación inicial de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos:

**RSP, art. 6.3**

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando cambien las características de los trabajadores.
- Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

**RSP, arts. 4.2 y 6; LPRL, art. 16.2.b.**

## Planificación de la actividad preventiva

La aplicación de medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos tampoco puede hacerse al tuntún, sino que requiere una planificación. Para ello, normalmente hay que pensar en qué objetivos queremos conseguir, cuáles serán las soluciones más viables para alcanzarlos, qué debemos hacer para ponerlas en práctica, en qué plazos seremos capaces de hacerlo y qué recursos vamos a necesitar. Cuando todo esto está decidido y escrito, estamos planificando bien.

LPRL, art. 15.1.g;  
RSP, art. 8

Planificar la actividad preventiva, según la ley, debe incluir básicamente los siguientes contenidos:

LPRL, art.16.2.b

- las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos;
- plazos para llevar a cabo cada actividad;
- designación de responsables;
- recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

RSP, art. 9

En dicha planificación deben integrarse de forma coherente las actividades de vigilancia de la salud y de formación e información de los trabajadores, así como los planes de emergencia.

RSP, art. 9.2

También deben tenerse en cuenta en la planificación las medidas de protección especial en relación con personas especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas, jóvenes, eventuales, trabajadores de contratas.

LPRL arts. 24-28

El empresario es el responsable de planificar la actividad preventiva y aplicarla contando con el asesoramiento y apoyo especializado que necesita y con la participación de los delegados de prevención.

LPRL, arts. 16.2,  
31.3.a y 39.1.a

## Vigilancia de la salud<sup>3</sup>

La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico. Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. Vigilar la salud de los trabajadores/as es, pues, estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

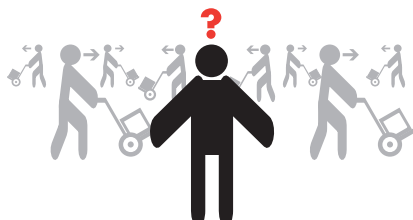
<sup>3</sup> Para profundizar en esta materia puedes consultar la guía sindical «La vigilancia de la salud» en el siguiente enlace <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1456>

## Reglas del juego: La prevención en la empresa



### Prevención integrada

Abandonar el modelo «sidecar» por una asignación de funciones preventivas en toda la escala de mando.



### Política de prevención

Definir objetivos, procedimientos y competencias. No actuar al tuntún.



### Evaluación de riesgos

Conocer para prevenir. No se puede prevenir lo que no se conoce.



### Planificación de la prevención

Intervenir para mejorar las condiciones de trabajo y controlar los riesgos. Prevenir no es burocracia.



### Vigilancia de la salud

El objetivo de la prevención es evitar daños a la salud. Sin vigilancia de la salud se pierde la brújula.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras; por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes. Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores/as puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

La vigilancia de la salud sirve básicamente para tres cosas:

- a) para darse cuenta a tiempo de que un trabajador/a está enfermando y poder actuar cuanto antes;
- b) para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores/as tienen relación con el trabajo;
- c) para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores/as.

La vigilancia de la salud debe integrarse en todo el proceso preventivo, pues nos puede servir tanto para identificar problemas en la evaluación de riesgos como para verificar la eficacia de las medidas preventivas. Además de ello, es un derecho de todo trabajador/a para controlar su propio estado de salud.

**RSP, art. 5.1**  
**RSP, art. 9.2**

**LPRL, art. 22**

La legislación recoge una serie de requisitos que deben reunir las actividades de vigilancia de la salud:

a) ¿Qué actividades comprende?

- información sobre el estado de salud de los trabajadores/as,
- evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos,
- estudios de absentismo por enfermedad,
- investigación de las causas de los daños para la salud.

**RSP, 5.1**

**RSP, 37.3.b**

**RSP, 37.3.d**

**RSP, 6.1**

b) ¿Cómo se deben realizar?

- orientarse de manera específica a los riesgos a los que está expuesto el trabajador/a,
- optar por las pruebas menos molestas para el trabajador/a,
- adecuarse a los protocolos del Ministerio de Sanidad,
- incluir una historia clínico-laboral,
- analizar los resultados con criterios epidemiológicos,
- respetar la intimidad, la dignidad y la confidencialidad,
- comunicar los resultados a la persona interesada,
- no utilizar los datos sanitarios con fines discriminatorios.

**LPRL, 22.1; RSP, 37**

**LPRL, 22.1**

**RSP, 37.3.c**

**RSP, 37.3.c**

**RSP, 37.3.f**

**LPRL, 22.2**

**LPRL, 22.3**

**LPRL, 22.4**

- c) ¿Cuándo debe realizarse?
- en el momento de la evaluación de riesgos, RSP, 5.1; 4.1.b
  - tras la incorporación de un nuevo trabajador/a al trabajo, RSP, 37.3.b.1
  - cuando a un trabajador/a se le asigne una tarea que suponga nuevos riesgos para su salud, RSP, 37.3.b.1
  - tras una ausencia prolongada por motivos de salud, RSP, 37.3.b.2
  - periódicamente según protocolos específicos. RSP, 37.3.b.3, 37.3.c

## Guía de control de la política de prevención en la empresa

<i>Política de prevención</i>	SÍ	NO
<b>¿Existe un Plan de Prevención de Riesgos en la empresa?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha sido consensuado con los representantes de los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Hay una asignación presupuestaria al respecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Los diferentes mandos de la empresa tienen funciones definidas en materia de prevención de riesgos?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Están capacitados para desarrollarlas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Han recibido una formación adecuada en salud y seguridad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Hay en la empresa personas designadas para realizar las actividades de prevención?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se ha constituido o concertado un Servicio de Prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se han elegido delegados/as de prevención?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La empresa proporciona formación y recursos suficientes a los delegados/as de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Existen cauces y procedimientos de información, consulta y participación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se han acordado planes de formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han previsto sistemas de formación continua?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se han fijado procedimientos para la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la elaboración de planes de prevención?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Han sido consultados con los representantes de los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Tiene la empresa objetivos de prevención definidos?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se ha previsto revisarlos regularmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 <i>Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva</i>		
<b>¿Se han evaluado los riesgos de todos los puestos de trabajo?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han tenido en cuenta todos los riesgos presentes incluidos los relacionados con la organización del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SÍ	NO
¿Se han tenido en cuenta los indicadores de salud de los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿La dirección de la empresa se ha implicado en la evaluación de riesgos?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han tenido en cuenta las opiniones de los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Han participado en ella los delegados/as de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se han utilizado los resultados de la evaluación de riesgos para proponer medidas de prevención?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Dichas medidas han sido consultadas con los delegados/as de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se han planificado las medidas preventivas?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se contemplan en dicha planificación objetivos y plazos para conseguirlos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se asignan responsabilidades y recursos para su ejecución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han previsto medidas para el seguimiento de las actividades planificadas y el control de los resultados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### *Vigilancia de la salud de los trabajadores/as*

<b>¿Se realiza una vigilancia de la salud específica en función de los riesgos?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se informa individualmente de los resultados a cada persona?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se toman medidas de protección del trabajador/a cuando se le detecta un daño a la salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se elabora un informe con los resultados colectivos de los exámenes de salud?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se analizan las enfermedades que provocan absentismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se estudia la posible relación de todo ello con las condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se respeta la voluntariedad y el consentimiento informado de la vigilancia de la salud?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se respeta la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de las personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>¿Se utilizan los resultados de la vigilancia de la salud para verificar la eficacia de la planificación de las actividades planificadas?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se replantea la evaluación de riesgos cuando se detectan daños relacionados con las condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# OBLIGACIONES Y DERECHOS

## El deber empresarial de seguridad

El empresario es, en el esquema de la LPRL, el verdadero responsable de la salud laboral de sus trabajadores/as en los centros de trabajo. Este papel es consecuencia de su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral, y por lo tanto de crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo, facultad a la que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite: garantizar la salud de sus trabajadores en el trabajo y cumplir de ese modo la deuda de seguridad que contrae con ellos al darles trabajo.

La deuda de seguridad es una exigencia que en las sociedades democráticas obedece al justo valor que se le da a la salud y la vida de todas las personas. No es más ni menos que el contrapeso necesario al poder de disposición del empresario sobre los trabajadores.

Esa obligación genérica y centrada en la protección de la salud y la vida de los trabajadores se concreta en la ley por dos vías:

- a) fijando un conjunto de **principios** que se han de respetar en las actividades que se realicen para dar cumplimiento a esta obligación. En este grupo están las prescripciones relativas a «cómo» se ha de hacer prevención;
- b) estableciendo una serie de **actividades** que el empresario ha de realizar necesariamente, con carácter mínimo obligatorio, para cumplir la obligación genérica. En este grupo se insertan los artículos que indican «qué» ha de hacer el empresario para cumplir su obligación.

Entre los **principios** que deben observarse por el empresario, destacamos los siguientes:

- a) evitar los riesgos y evaluar y minimizar los que no se pueden evitar; **LPRL, art. 15.1.a), b), c) y f)**
- b) orientar la acción preventiva a las condiciones de trabajo más que a la protección personal; **LPRL, art. 15.1.g) y h)**
- c) adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos ergonómicos como teniendo en cuenta las características individuales; **LPRL, art. 15.1.d)**
- d) procurar una mejora permanente de su acción preventiva, adaptándola a la evolución de la técnica. **LPRL, art. 15.1.e) y 14.2**

En cuanto a las **actividades** a realizar, el empresario, para cumplir su obligación general, debe:

- a) integrar la prevención en la gestión de la empresa, planificando las acciones necesarias para el control de los riesgos; **LPRL, art. 16**
- b) realizar una evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar, con el fin de conocer los problemas y tomar las decisiones adecuadas para su resolución; **LPRL, art. 16**
- c) informar y formar a los trabajadores, permitiendo su participación; **LPRL, arts. 18 y 19**
- d) organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas; **LPRL, arts. 30 a 33**
- e) coordinar su actividad con la de los demás empresarios que concurran a un mismo centro de trabajo; **LPRL, art. 24**
- f) vigilar la salud de los trabajadores; **LPRL, art. 22**
- g) proporcionar equipos de trabajo seguros y los medios de protección personal necesarios; **LPRL, art. 17**
- h) analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores; **LPRL, art. 20**
- i) tomar las medidas oportunas para los casos de riesgo grave e inminente;
- j) documentar que cumple todo lo anterior, elaborando y teniendo a disposición de la Autoridad Laboral y de los órganos internos de la empresa con competencias en materia de salud laboral un listado de documentos fijados por la ley; **LPRL, art. 23**
- k) asegurar que los trabajadores en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas, jóvenes, trabajadores eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial. **LPRL, arts. 25, 26, 27 y 28**

En definitiva, la obligación del empresario hacia la prevención de riesgos laborales se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo:

**LPRL, arts. 14.2 y 16**

## 1. Diseñar un trabajo sin riesgos

El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo no van a perjudicar la salud de los trabajadores/as. También debe tener en cuenta no expo-

ner a riesgos a terceros: seguridad del producto, control de la contaminación ambiental, seguridad de las instalaciones frente a accidentes mayores, etc.

LPRL, art. 15.1.a

En este mismo ámbito de prevención estricta se incluye la obligación de los proveedores de garantizar la seguridad de sus productos o maquinarias así como de impartir instrucciones para un uso seguro de los mismos. El empresario debe exigir estas garantías como condición previa a la introducción de dichos productos en su propio proceso productivo siendo corresponsable, en caso contrario, de los daños que se puedan producir.

LPRL, art. 41

## 2. Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial

La prevención de riesgos laborales no es una actividad al margen de la gestión general de la empresa, más bien al contrario, para que sea eficaz debe integrarse en todas y cada una de las actividades que se realicen y en todos los niveles jerárquicos en el seno de la empresa.

LPRL, art. 16.1

La forma de asegurar que se integran los criterios preventivos en la empresa es a través de la elaboración y aplicación del Plan de Prevención, el cual debe incluir toda la información referida a *¿quién hará qué?*: estructura organizativa, responsabilidades y funciones; *¿cómo se hará?*: prácticas, procedimientos y procesos, y *¿con qué se hará?*: recursos necesarios.

LPRL, art. 16.1

## 3. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están y cuál es su importancia. Esto tiene la finalidad de proporcionar un mejor conocimiento de los riesgos para poder controlarlos de formas eficaz.

LPRL, art. 16.2;  
RSP, art. 3

La evaluación de riesgos no es, por tanto, un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una planificación racional de la prevención. Puesto que es imposible defenderse de los riesgos sin conocerlos, la ley obliga al empresario a seguir una secuencia lógica: primero evaluar los riesgos y conocerlos bien, luego controlarlos.

LPRL, art. 16.2;  
RSP, art. 6

#### 4. Planificar la prevención

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, el empresario tiene que elaborar un documento escrito en el que recoja la planificación de las actividades preventivas. Esta planificación se convierte en obligatoria para todas las empresas en las que exista alguna situación de riesgo.

**LPRL, arts. 16.2 y 23.1; RSP, art. 8**

Dicha planificación debe estar dotada económicamente y para su ejecución las empresas deben asignar los medios humanos y materiales necesarios.

La actividad preventiva debe planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo, así como previsiones para su seguimiento y control periódico. Cuando abarque un período superior a un año, debe establecerse un programa anual de actividades.

**LPRL, art. 16.2;  
RSP, art. 9.1**

#### 5. Asegurar la eficacia y actualidad de la acción preventiva

La acción preventiva debe ser eficaz. Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación.

**LPRL, art. 14.2  
LPRL, art. 16.1**

Así mismo, hay que asegurarse en la práctica que las actividades previstas funcionan y garantizan adecuadamente la salud de los trabajadores/as. Cuando los procedimientos de evaluación previstos en la planificación o los controles de las condiciones de trabajo o de la salud de los trabajadores/as pongan de manifiesto que no se alcanzan los objetivos de protección, habrá que retomar el proceso de evaluación y planificación.

**LPRL, art. 16.2  
LPRL, art. 16.1**

La ley, además de exigir eficacia, contempla algunos mecanismos para asegurarse que ésta realmente se alcanza. En concreto, las empresas que asumen en todo o en parte la actividad preventiva, salvo que tengan menos de 6 trabajadores, tienen la obligación de someter a auditoría su sistema de prevención un año después de su implantación y con posterioridad con una periodicidad mínima de 4 años. Para las empresas que contratan con un Servicio de Prevención ajeno, se entiende que la profesionalidad de dicho servicio es suficiente garantía de calidad del sistema (sindicalmente no compartimos esta idea).

**LPRL, art. 30.6 y  
RSP, art. 29**

## 6. Organizar los recursos preventivos de la empresa

Para el diseño y la realización de las actividades de prevención, el empresario tiene que dotarse de los recursos humanos y técnicos necesarios. La ley le ofrece distintas posibilidades: puede asumir personalmente esta responsabilidad, designar trabajadores/as para el desarrollo de funciones preventivas, organizar un Servicio de Prevención propio o contratar un Servicio de Prevención externo. La idea es que la prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios. La ley establece que el empresario, además de integrar la prevención en su sistema de gestión, deberá destinar los recursos necesarios, humanos y económicos, para desarrollarla en la práctica.

**LPRL, arts. 30-32;  
LPRL, art. 14.4;  
RSP, art. 10**

## 7. Garantizar la presencia de recursos preventivos en determinados casos

**LPRL, art. 32 bis;  
RSP, art. 22 bis**

Desgraciadamente, la actual normativa española permite la completa externalización de los recursos preventivos mediante la contratación de un Servicio de Prevención ajeno, ya que no obliga a que esta opción vaya acompañada de la designación de personal interno de la empresa para ocuparse del día a día de la prevención.

Para limitar en parte el riesgo potencial de esta realidad, la ley obliga a que en determinadas situaciones de especial riesgo las empresas aseguren la presencia física de personal capacitado y formado para controlar que la operación se desarrolle aplicando las medidas preventivas planificadas y para corregir de inmediato cualquier situación de riesgo que se detecte.

Los casos en los que se requiere presencia obligatoria de recursos preventivos son:

- a) Cuando por la concurrencia de operaciones diversas los riesgos puedan verse agravados o modificados.
- b) En actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, en los que concurren los siguientes riesgos o circunstancias:
  1. Caída de altura grave.
  2. Sepultamiento o hundimiento.

3. Uso de máquinas peligrosas.
4. En espacios confinados.
5. Ahogamiento por inmersión.

c) Cuando lo requiera la Inspección de Trabajo.

En la evaluación de riesgos y en la planificación de las actividades preventivas se detectarán y organizarán, respectivamente, las necesidades de la empresa en materia de presencia.

La persona que hace la presencia será preferentemente un trabajador designado o un miembro del Servicio de Prevención interno o externo, pero puede ser también un trabajador de la empresa expresamente designado y con capacidad para realizar esta función. No es conveniente que esta función sea encomendada a los delegados de prevención, para no desdibujar su función de representación.

## 8. Coordinarse con otros empresarios

Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar que de la realización simultánea de trabajos distintos no se deriven riesgos imprevistos e incontrolados. Esta colaboración se concreta fundamentalmente en el intercambio de información y en el establecimiento de los medios de coordinación que en cada caso se requieran. Además, el empresario titular del centro de trabajo tiene la obligación de informar y dar instrucciones al resto de empresas sobre los riesgos propios del centro y las medidas adoptadas para eliminarlos.

RD 171/2004, arts.  
4, 11 y 12

RD 171/2004, arts.  
7 y 8

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por dichos contratistas y subcontratistas, ya que son responsables solidarios de los incumplimientos de sus empresas auxiliares.

RD 171/2004, art. 10<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Para profundizar en esta materia puedes consultar la guía sindical «La protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras de contratas y subcontratas» en el siguiente enlace <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1611>

## 9. Adaptar la protección: proteger más a quien más lo necesita

Hay trabajadores/as que son más vulnerables ante los riesgos. Esa mayor vulnerabilidad puede depender:

- a) de circunstancias «biológicas», como la edad, el estado de gestación o lactancia, o la especial sensibilidad a determinados riesgos (una alergia, una disminución de visión, una limitación de la movilidad);
- b) de circunstancias «sociales», como el tipo de contratación, el nivel de formación, la nacionalidad e incluso las características de las empresas para las que se trabaja: no es lo mismo trabajar en una empresa grande o pequeña, en una principal o en una contratista, en una filial de una multinacional o en una empresa local.

Estas circunstancias plantean dos problemas distintos:

- 1) interno a cada empresa, consistente en que en cada centro de trabajo se asegure a todas las personas el mismo nivel de protección;
- 2) externo y relativo a la relación intraempresas, consistente en que se intente homogenizar el nivel de protección entre todas las diferentes empresas que operan en el mercado.

En líneas generales, la idea de adaptar el trabajo a la persona implica que cada empresario debe tener en cuenta tanto las circunstancias biológicas como las sociales de cada persona y elevar la protección en función de la vulnerabilidad de cada cual.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales menciona expresamente algunas de las causas de vulnerabilidad que se han mencionado:

- exige que se prevean, estudien y tengan en cuenta específicamente las necesidades de protección de los menores de edad; las mujeres embarazadas, lactantes o que han dado a luz recientemente y de las personas especialmente sensibles;
- obliga a asegurar a los trabajadores/as con contratos de duración determinada, a los de subcontratas y a los que proceden de empresas de trabajo temporal (ver página 27 y siguientes) un nivel de protección equivalente al que tienen los «fijos»;
- requiere que el empresario tenga en cuenta las «capacidades profesionales» del trabajador a la hora de encomendarle tareas.

**LPRL, arts. 25, 26 y 27**

**LPRL, art. 28**

**LPRL, art. 15.2**

A partir de estas tres palancas, y del principio general de adaptación del trabajo a la persona, es posible desarrollar una efectiva acción sindical dirigida a paliar la mayor sensibilidad frente a los riesgos de determinadas personas.

Con todo, es evidente que la dificultad de las situaciones de precariedad laboral estriba precisamente en que en ellas es complicada la acción sindical, por lo que falla el mejor mecanismo de garantía de la cabal aplicación de la ley. Es el problema de no coordinar las políticas de prevención de riesgos laborales con las políticas de regulación del mercado de trabajo.

## Derechos de los trabajadores/as

Todos los trabajadores/as son titulares del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado.

LPRL, arts. 3 y 28

Para asegurar la efectividad de este derecho fundamentalísimo, la ley reconoce unos derechos adicionales que posibilitan acciones individuales y colectivas de autoprotección. Éstos son:

**Información:** Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores. Cuando concurren varias empresas en el mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir a través de su empresario la información, y en su caso las instrucciones de la empresa titular, de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

LPRL, art. 18.1

LPRL, art. 41.2

RD 171/2004, arts. 4.5. y 9.3

**Formación:** Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.

LPRL, art. 19

**Propuesta:** Derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Salud y Seguridad o a los delegados/as de prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.

LPRL, art.18.2

**Participación:** Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los traba-

LPRL, arts. 14 y 18

jadores/as, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los delegados/as de prevención.

LPRL, arts. 33 y 34

**Vigilancia de la salud:** Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

LPRL, art. 22

**Denuncia:** Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

LPRL, art. 40.1

**Resistencia:** Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

LPRL, arts. 21.2 y 21.4

## ¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?

Trece cuestiones clave para comprobar la aplicación efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. ¿Se han elegido los delegados/as de prevención? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los trabajadores/as en materia de prevención?)
2. ¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los delegados/as de prevención?)
3. ¿Se ha elaborado el plan de prevención?
4. ¿Han participado los delegados de prevención y/o los trabajadores/as en el plan de prevención?
5. ¿Dispone la empresa de recursos humanos propios o ajenos con funciones específicas en materia de prevención?
6. ¿Se ha realizado la evaluación inicial de riesgos?
7. ¿Se ha tenido en cuenta la participación de los delegados/as de prevención y/o los trabajadores/as en la evaluación de riesgos?

## Obligaciones de los empresarios

---



La integración de la prevención en la gestión empresarial y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

---



La eliminación, sustitución o control en origen de los factores de riesgo.

---



La adaptación del trabajo a la persona mediante el diseño ergonómico del puesto de trabajo.

---



La organización del trabajo (horarios, ritmos, tareas) de forma que no dañe a la salud.

---



La evaluación periódica de los riesgos y la investigación de los problemas de salud.

---



La formación e información a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención.

---



La cooperación interempresarial cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo.

---



La provisión de Servicios de Prevención multidisciplinarios y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

---

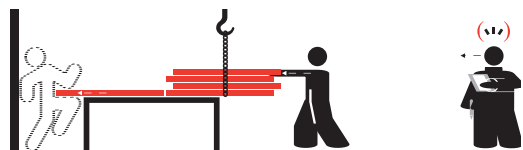
## Derechos de los trabajadores

---



Trabajar sin riesgos o sin que se vea comprometida la salud.

---



Conocer los riesgos de su trabajo, cómo prevenirlos y qué hacer en caso de emergencia.

---



Recibir la formación teórica y práctica sobre cómo realizar su tarea sin riesgos o sobre cómo detectarlos y qué hacer en ese caso.

---



Proponer cambios y mejoras para eliminar los riesgos del trabajo o prevenirlos eficazmente.

---



Participar a través de los delegados de prevención en la organización de la prevención de la empresa.

---



Cerciorarse de que el trabajo no afecta a la salud o, en todo caso, detectar lo antes posible los daños.

---



Defenderse denunciando la falta de garantías para proteger tu salud y, en casos de riesgo grave, abandonar el trabajo.

---

8. ¿Se han planificado el conjunto de actividades y medidas preventivas necesarias?
9. ¿Dicha planificación se ha realizado teniendo en cuenta la participación de los delegados/as de prevención y/o trabajadores/as?
10. ¿Se revisa periódicamente dicha planificación?
11. ¿Se ha informado a los trabajadores/as de los riesgos de sus tareas o puestos de trabajo?
12. ¿Se ha impartido formación en materia de prevención a todos los niveles: directivos, delegados/as y trabajadores/as?
13. ¿Hay un sistema de vigilancia de la salud adaptado a los riesgos?

## **Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente**

Si se detecta una situación de riesgo grave e inminente, la ley obliga a actuar con toda contundencia y sin ningún tipo de miramientos, de tal forma que si la situación no se resuelve de inmediato debe paralizarse el trabajo.

Para que un riesgo pueda ser considerado «grave e inminente» hacen falta dos condiciones:

**LPRL, art. 4.4**

- Que haya indicios racionales de que la exposición al riesgo se puede producir de forma inmediata.
- Que si se produce esa exposición suponga un daño grave para la salud de los trabajadores/as, aunque este daño no se manifieste de forma inmediata.

Es decir, la gravedad se refiere al daño que se deriva y la inminencia, exclusivamente a la probabilidad de la exposición (p. ej.: se podría considerar como «riesgo grave e inminente» la probabilidad de exposición inmediata a sustancias cancerígenas).

Ante una situación de riesgo calificada como «grave e inminente», la ley obliga al empresario a tomar todo tipo de medidas necesarias para que el riesgo grave e inminente desaparezca de inmediato. Además, para el caso que el empresario no pueda, no sepa o no quiera eliminar el riesgo, la ley, anteponiendo la tutela de la integridad física de los trabajadores a

cualquier otra consideración, reconoce el derecho de los trabajadores/as a paralizar el trabajo. Este derecho puede ejercerse de tres formas:

**LPRL, art. 21**

- El propio trabajador/a interrumpe su actividad y abandona el lugar de trabajo porque considera que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.
- Los representantes de los trabajadores/as por mayoría deciden paralizar la actividad porque consideran que el empresario no cumple con sus obligaciones de informar lo antes posible y de adoptar todas las medidas para evitar la exposición.
- Los delegados/as de prevención acuerdan la paralización por mayoría cuando, en el caso anterior, no dé tiempo a reunirse al Comité de Empresa.

En estos dos últimos casos, el acuerdo de paralización debe ser comunicado inmediatamente a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual lo ratificará o anulará en 24 horas.

Sólo puede sancionarse a los trabajadores/as o sus representantes que hayan intervenido si se demuestra mala fe o negligencia grave, por el contrario se considera una infracción muy grave impedir el ejercicio de este derecho.

**LPRL, art. 48.7**

## **Responsabilidades y sanciones**

Los incumplimientos de las obligaciones en materia de salud laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas que afectan principalmente al empresario, pero que también pueden requerirse a directivos y técnicos solidaria o subsidiariamente. Los trabajadores/as pueden ser asimismo sujetos de responsabilidad respecto a las obligaciones que la ley les señala.

### **1. Código Penal**

Sanciona las conductas más claramente agresivas contra la salud de los trabajadores/as:

**Código Penal, arts. 142, 152, 316, 317, 621**

- Muerte y lesiones ocurridas por imprudencia o negligencia del empresario. Según el grado de negligencia, la conducta se califica como delito o falta.
- Inobservancia grave de normas de prevención de riesgos laborales con peligro para la vida o la integridad física de los trabajadores/as. En este caso se puede condenar al empresario aunque no

se haya producido el daño, por el mero hecho de haber creado y aceptado una situación de peligro.

Para exigir responsabilidades penales hay que presentar una denuncia o una querrela ante el Juzgado de Instrucción por cualquier interesado o familiar en el plazo de dos meses. En caso de condena, el mismo juez penal impone indemnizar a los perjudicados por daños y perjuicios, dado que de la responsabilidad penal deriva siempre otra civil.

## 2. Código Civil

Establece la obligación de indemnizar el daño o perjuicio causado por una actuación imprudente o negligente. La responsabilidad civil establecida en estos artículos es más amplia que la responsabilidad por imprudencia o negligencia. Es decir, hay casos en los que la conducta del empresario no merece censura penal, pero sí es suficiente para imponer la obligación de indemnizar.

**Código Civil,  
arts. 1101 y  
siguientes y 1902 y  
siguientes**

## 3. Ley General de la Seguridad Social

Si un empresario incumple gravemente la normativa y, como consecuencia de ello, se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, las prestaciones que el trabajador/a lesionado/a reciba podrán incrementarse entre un 30% y un 50% y este recargo lo deberá pagar el empresario.

**LGSS, art. 123**

Dicha indemnización se solicita al INSS. Si la resolución es negativa, hay que hacer una reclamación previa y demanda ante el Juzgado de lo Social. Como medio de prueba puede acudir a la Inspección de Trabajo y, si ésta levantó acta de infracción por el accidente, acompañar el informe o expediente.

## 4. Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

Tipifica las conductas empresariales que constituyen infracción administrativa de la normativa de salud laboral y fija las sanciones para cada tipo de incumplimiento.

**LISOS, arts. 11 a 13**

Las sanciones que se pueden imponer a quienes cometen estas infracciones son:

- Infracciones leves: hasta 2.045 euros.
- Infracciones graves: hasta 40.985 euros.
- Infracciones muy graves: hasta 817.780 euros.

Por la comisión de delitos o infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se pueden imponer adicionalmente limitaciones a la facultad de contratar con la Administración, suspensión de las actividades laborales y cierre del centro de trabajo.

Si se estima que el empresario está incumpliendo las normas de salud laboral, hay que presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Si ésta levanta acta de infracción, hacer un seguimiento del expediente sancionador.

#### TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Incumplimientos	Infracciones leves	Infracciones graves	Infracciones muy graves
Normas de prevención general	■	■	■
Notificación de apertura	■	■	
Limpieza del centro de trabajo	■	■	
Integración de la prevención		□	
Evaluación de riesgo y plan de prevención		□	
Vigilancia de la salud		□	
Confidencialidad de los datos médicos			□
Registro y archivo de documentación		□	
Notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	■	■	
Ordenación interempresarial		■	■
Superación de límites de exposición		■	■
Formación/información a trabajadores/as		■	■
Derechos de participación y consulta de los delegados/as de prevención		□	
Adscripción de trabajadores/as puestos de trabajo inadecuados		■	■
Protección de la maternidad o de jóvenes			□
Impedir el derecho a paralización por riesgo grave o inminente			□
Primeros auxilios y planes de emergencia		□	
Formación y asignación de recursos a los delegados/as de prevención		□	
Servicio de Prevención		□	
Presencia de recursos preventivos		■	■

- Tipificación con independencia de las consecuencias para la salud o de la gravedad del riesgo
- Tipificación en función de la gravedad del daño o del riesgo que se derive del incumplimiento

# DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

## ¿Qué es un delegado/a de prevención?

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

LPRL, art. 35.1

Los derechos de participación y consulta que la ley reconoce a los trabajadores/as se ejercen, en general, a través de estos delegados/as a los que se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

LPRL, art. 36.1

Los delegados/as de prevención constituyen una representación autónoma en materia de salud laboral en todas las empresas con más de 5 trabajadores/as. Es autónoma en cuanto que la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial. Es decir, pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de representación sindical de los trabajadores/as.

LPRL, arts. 33 y 34

## ¿Cómo se elige o designa?

Los delegados y delegadas de prevención se designan por y entre los representantes del personal: los delegados/as de personal y los miembros del Comité de Empresa son los encargados de elegir a los delegados/as de prevención entre ellos. Su número puede variar de 1 a 8, según el tamaño de la empresa. Sin embargo, por convenio puede establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

LPRL, art. 35.5

Si en uso de esa facultad se elige o designa un delegado de prevención que no es delegado de personal ni pertenece al Comité de Empresa, surge la duda de si esa persona tendrá las mismas garantías que otra que ostentaba

previamente y por otro motivo (elecciones en la empresa o en la sección sindical) la condición de representantes de los trabajadores<sup>5</sup>.

## Tareas y recursos

La tarea del delegado/a de prevención es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores/as. Este control de riesgos exige algunos conocimientos técnicos pero, sobre todo, requiere mucho entusiasmo. El delegado/a de prevención debe ser un verdadero activista de la salud laboral. Para desempeñar bien sus tareas necesita:

■ **Competencias y derechos:** acceso a la información, posibilidad de visitar los puestos de trabajo, capacidad para investigar los problemas y para hacer propuestas de solución, canales de consulta y participación, etc.

LPRL, art. 36

■ **Garantías:** los delegados/as de prevención no deben poder ser sancionados por el ejercicio de sus competencias, por lo que gozan de todas las garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as.

LPRL, art. 37;  
ET, art. 68

■ **Conocimientos y habilidades:** debe tener conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para hacer bien su papel. Esta formación debe correr a cargo de la empresa, con medios propios o utilizando recursos externos, y hacerse bajo control sindical.

LPRL, art. 37.2

■ **Medios y recursos:** para desempeñar sus funciones el delegado/a de prevención necesita recursos materiales y tiempo. Además de las «horas sindicales» de que dispone como delegado de personal, tiene derecho a unas horas suplementarias para algunas tareas específicas como:

LPRL, art. 37.1;  
ET, art. 68.e

---

<sup>5</sup> Es una cuestión de interpretación jurídica muy técnica. Fundamentalmente la duda surge porque es difícil determinar si lo que se dice en el art. 37.1 de la LPRL: «Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores, atribuye la condición de representante atendiendo a las funciones que desempeña, o simplemente recuerda que estas garantías las tienen quienes hayan adquirido esa condición en otro proceso (electoral) independiente de la designación o elección como delegados de prevención. Por ello, es conveniente que también se regulen por convenio y de forma expresa las garantías de estos delegados de prevención.

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud o cualquier otra convocada por el empresario.
- Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
- Tiempo ocupado en acompañar a los inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
- Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores/as.
- Formación en materia preventiva del propio delegado/a.

■ **Vías de comunicación:** su trabajo requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar con los trabajadores/as, pero también con los directivos y mandos de la empresa, con los prevenciónistas o con los técnicos de los Servicios de Prevención, con la Inspección de Trabajo.

LPRL, arts. 31.2, 33, 36.2.a, 40

■ **Apoyo sindical:** estrecha relación con el conjunto de los representantes de personal para integrar la salud laboral en la acción sindical global, asesoramiento técnico-sindical a través de la federación u organización territorial correspondiente, intercambios de experiencias sindicales con otras empresas u otros delegados/as.

LPRL, arts. 38.2, 39.3

Los incumplimientos empresariales respecto a los derechos de información, consulta y participación o no proporcionar la formación y los medios adecuados a los delegados/as de prevención para el desarrollo de sus funciones son considerados infracciones graves.

LPRL, arts. 47.11 y 47.12

## Derechos de los delegados/as de prevención

Estos son los derechos que la ley otorga a los delegados/as de prevención:

■ **Inspección:** Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a los inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa.

LPRL, art. 36.2.e  
LPRL, art. 36.2.a

Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados/as de prevención de la empresa titular podrán acompañar a los inspectores de Trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas, o en su defecto con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial.

RD 171/2004, art. 15.3

## Delegados de prevención: derechos sindicales



Derecho de los trabajadores/as a elegir los delegados/as de prevención.



Protección de los delegados/as de prevención frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.



Dispensa de trabajo sin pérdida de salario para ejercer las funciones de representación de los trabajadores/as en materia de salud laboral.



Formación específica en tiempo de trabajo y sin pérdida de salario.



Derecho de inspección de los lugares de trabajo.



Derecho de obtener del empresario las informaciones pertinentes en materia de salud laboral.



Derecho de encuesta a los trabajadores para conocer sus demandas en materia de salud laboral.



Derecho a formular propuestas al empresario sobre materias relevantes de salud laboral.



Derecho a ser consultado sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral y sobre la introducción de nuevas tecnologías.



Derecho de participación en la constitución y gestión de los Servicios de Prevención.

■ **Información:** Recibir la información y documentación que el empresario debe disponer obligatoriamente: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día. Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal para extender a ellos su labor de protección y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre empresas. En relación con el Servicio de Prevención, tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades así como a los informes de las auditorías. La Inspección de Trabajo debe informar también de sus actuaciones a los delegados/as de prevención y de los requerimientos formulados al empresario.

LPRL, art.36.2.b

LPRL, art. 28.5  
RD 216/1999, ETT  
RD 171/2004, art.  
15.1

LPRL, art. 39.2.d  
RSP, art. 20.2

LPRL, art. 40.3  
LPRL, art. 43.2

■ **Asesoramiento:** Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores/as y sus representantes, por lo que los delegados/as de prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.

LPRL, art. 31.2

■ **Consulta:** El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as y específicamente todas las decisiones relativas a:

LPRL, arts. 36.1.c y  
33; RSP, arts. 1.2,  
3.2 y 16.2

- Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización del sistema y planes de prevención.
- Modalidad del Servicio de Prevención y concertación de la actividad preventiva.
- Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
- Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- Designación de trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- Procedimientos de información a los trabajadores/as.
- Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Los delegados/as de prevención de empresas titulares en las que concurren otras empresas, deben ser consultados sobre la organización del tra-

bajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores.

RD 171/2004, art. 15.2

En estos casos, los delegados/as de prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia.

LPRL, art. 36.3

También se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores/as para determinar en qué casos debe ser obligatoria para el trabajador/a la vigilancia de la salud.

LPRL, art. 22.1 párrafo 2º

■ **Propuesta:** Pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada.

LPRL, art. 36.2.f  
LPRL, art. 36.4

Este derecho se reconoce igualmente en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades preventivas.

RD 171/2004, art. 15. 3

■ **Coordinación:** En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de delegados/as de prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención.

LPRL, art. 39.3;  
RD 171/2004, art. 16

■ **Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

LPRL, art. 40.1

■ **Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los delegados/as de prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal.

LPRL, arts. 36.2.g  
y 21.3

Además de todo lo anterior, los delegados/as de prevención de empresas con menos de 50 trabajadores/as asumen las funciones que la ley atribuye a los Comités de Seguridad y Salud.

LPRL, art. 36.1

## Delegados/as de prevención sectoriales

Aunque el reconocimiento de la figura del delegado/a de prevención es un gran avance, hay situaciones en que este cauce de participación no resulta

operativo. Tal es el caso especialmente de los sectores o actividades dominados por la precariedad o de empresas de reducido tamaño o en las que impera la desregulación de hecho de las relaciones laborales. Estas circunstancias dificultan la representación sindical en general y, por tanto, las posibilidades de una actividad preventiva basada en dicha representatividad.

Frente a esta situación, y recogiendo la experiencia de otros países, especialmente nórdicos, desde los sindicatos hemos propugnado la figura del delegado/a de prevención sectorial o territorial como forma de asegurar la intervención sindical externa en estas circunstancias.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite que la negociación colectiva cree un sistema de representación distinto al que hemos visto hasta ahora, que se caracteriza por su estrecha conexión con el centro de trabajo y/o la empresa y que exige la existencia previa de representantes unitarios de los trabajadores.

**LPRL, art. 35.4**

Por ello, y aunque en la ley no se contempla la figura del delegado/a de prevención sectorial o territorial, es posible negociar su creación en los convenios sectoriales o de ámbito geográfico limitado. La fórmula más viable parece ser la de crear una comisión de seguimiento del convenio con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Esto posibilita la creación de una especie de delegados/as de prevención que extienden su actuación a todo el sector de actividad o el territorio que abarca el convenio. De este modo se consigue que los trabajadores/as de las empresas en las que no se han podido realizar elecciones sindicales accedan a un mayor nivel de tutela.

Ejemplos de este tipo de acuerdos son el Convenio de la Construcción de Asturias y la Comisión Mixta de Salud Laboral de Navarra. En el caso de Asturias se recoge una comisión de cuatro personas designadas de forma paritaria por la patronal y los sindicatos para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las más de dos mil empresas de la construcción de esta comunidad autónoma. En el de Navarra, la Comisión Mixta acordó la creación de la figura del delegado para la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Foral de Navarra, siendo designados dos por cada organización de las que la componen (CCOO, UGT y la confederación de empresarios) y siendo su ámbito de actuación las empresas en las que no hay representación sindical o ésta está muy mermada.

## Deber de sigilo profesional

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al delegado/a de prevención a observar sigilo profesional respecto de las informaciones a las que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

LPRL, art. 37.3

Esto significa que los delegados/as de prevención no pueden utilizar las informaciones a las que tienen derecho en razón de su cargo para finalidades distintas a las que motivaron el acceso a las mismas.

Es decir, mientras la información circule para controlar el cumplimiento de la normativa, para denunciar incumplimientos, para proponer o negociar mejoras, para aumentar el conocimiento de los trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos o para, de cualquier otro modo, mejorar los niveles de protección existente, no hay infracción del deber de sigilo.

Lo que sí constituiría una infracción sería divulgar dicha información con la sola finalidad de perjudicar a la empresa, debilitando injustificada-mente su posición en el mercado. Por poner un ejemplo, mientras se use el conocimiento de la fórmula de la Coca-Cola para mejorar la salud de las personas que intervienen en su fabricación, aunque sea denunciando a la Autoridad Laboral que se utilizan productos tóxicos, todo es correcto. Ahora bien, si dicha fórmula se divulga entre los demás fabricantes de bebidas gaseosas para que la puedan copiar y hundir la Coca-Cola, hay una infracción del deber de sigilo.

El incumplimiento del deber de sigilo es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. Con el fin de evitar indefiniciones a este respecto es conveniente regular, en convenio o mediante acuerdos, las cuestiones objeto de sigilo profesional de forma que no se obstaculice el derecho a difundir entre los trabajadores/as la información sobre los riesgos.

LPRL, art. 36.1  
LPRL, arts. 37.3 y  
37.4

## Sobre las responsabilidades del delegado/a de prevención

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿es responsable el delegado/a de prevención? ¿Se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios? La respuesta a estas preguntas debería ser no.

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia debida. Quien tiene que garantizar la salud, el «deudor de seguridad», la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudica la salud, es el empresario, no el delegado/a de prevención. El delegado/a de prevención, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisiones. Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades. La responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla. El delegado/a de prevención, no.

Hay dos situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad en la que puede incurrir el delegado/a de prevención si viola el sigilo profesional o si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.

Ya hemos dicho que la violación del sigilo profesional es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. En cuanto a la paralización de trabajos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto los trabajadores/as como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave. Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero llevada a cabo de buena fe sea sancionable. De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario.

En ambos casos, si la actuación del delegado/a de prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

La verdadera responsabilidad específica de un delegado/a de prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel se le puede revocar o no renovar en el cargo. Y esa responsabilidad sólo la pueden exigir sus representados, es decir, los demás trabajadores/as de la empresa.

## Actuación del delegado de prevención ante un accidente de trabajo

El delegado de prevención debe prestar una atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en su empresa. También debe estar atentos a aquellos incidentes que, aunque no produzcan lesiones, señalan la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede materializarse dañando la salud de algún trabajador.

La actuación del delegado de prevención en esos supuestos puede sintetizarse en los pasos que ilustramos a continuación:

- 1. Conocimiento del accidente.** Una vez ocurra el accidente, el empresario tiene la obligación de informar al delegado de prevención del mismo. En el caso de los incidentes (sin daños personales) puede llegar a ser difícil conocerlos, debido a que normalmente ni siquiera la empresa los tiene en cuenta, y son estos incidentes los que nos van a llevar gran número de veces a evitar los futuros accidentes. Una propuesta para controlar estos incidentes es crear unos canales de comunicación en la empresa mediante notas comunicativas con una breve descripción al delegado de prevención de los encargados de cada departamento o taller.
- 2. Investigación.** La investigación del accidente corresponde a los técnicos de prevención de la empresa, y el delegado de prevención tiene derecho a conocer dicha investigación. También puede personarse en el lugar de los hechos y realizar él mismo una pequeña investigación, mediante entrevistas con el propio accidentado y sus compañeros. Es conveniente realizar esta investigación cuanto antes, con el fin de que no se nos pueda escapar ningún detalle.
- 3. Registro.** El delegado de prevención debe tener archivada toda la documentación relativa a los accidentes de trabajo que se han producido en la empresa. Esta documentación tiene un gran valor y utilidad a la hora de realizar el seguimiento de los mismos, estudios de los tipos de accidentes más frecuentes, propuestas al empresario para la mejora de la seguridad en la empresa, etc.
- 4. Propuesta de medidas.** Una vez realizada la investigación del accidente y conocidas las causas del mismo el delegado de prevención puede proponer al empresario la adopción de medidas que eviten

LPRL, art. 36.2.b

futuros accidentes. No obstante, es conveniente que contacte con el sindicato para contrastar las medidas que se van a proponer.

**5. Seguimiento del accidentado.** El delegado de prevención debe prestar su apoyo al trabajador accidentado hasta que se encuentre en condiciones adecuadas para realizar su trabajo. Hay que tener en cuenta que el trabajador está pasando por una situación no deseada de necesidad y se puede encontrar desamparado en numerosas cuestiones que le pueden surgir durante su periodo de baja: una posible alta cuando todavía no se encuentra en condiciones de trabajar, el agotamiento del plazo de incapacidad temporal, la posibilidad de solicitar una incapacidad permanente, el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad, etc. Para cualquier duda en estas cuestiones ponte en contacto con los servicios jurídicos del sindicato.

**6. Información a los trabajadores.** Debe ponerse en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa el hecho del siniestro.

En los casos en los que *el accidente sea grave o mortal*, además:

- Ha de paralizarse de inmediato la actividad que se estuviera realizando.
- Debe informarse del accidente a los responsables de la empresa y a los representantes sindicales.
- Los representantes sindicales deben avisar de inmediato a la policía y al sindicato.
- Los representantes sindicales deben procurar que el escenario del accidente permanezca intacto hasta la intervención de la policía, o del juez en caso de muerte, o del sindicato.
- Los servicios jurídicos del sindicato ejercerán la acción popular o particular para asegurar la depuración de responsabilidades y obtener la debida compensación por daños.

## Guía de autoevaluación

### *Relación con los trabajadores y trabajadoras*

- |  | <b>SÍ</b>                | <b>NO</b>                |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Saben que eres delegado/a de prevención?                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Les informas regularmente de tus actuaciones?                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Les transmites informaciones sobre los riesgos a los que están expuestos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
■ ¿Recoges sus puntos de vista sobre los problemas de salud y seguridad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as temporales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Promueves y/o participas en la organización de la formación preventiva a los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Te ocupas de trabajadores/as de empresas contratadas o subcontratadas que no cuentan con delegados de prevención propios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### *Investigación y control de las condiciones de trabajo*

■ ¿Realizas visitas de observación a los lugares y puestos de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Indagas las causas de los incidentes, los accidentes o los daños a la salud de los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Requieres de la empresa la información legal o técnica que necesitas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Solicitas datos estadísticos sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, absentismo por enfermedad o resultados de la vigilancia de la salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Estás presente en las mediciones y/o evaluaciones del ambiente de trabajo y solicitas los resultados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Solicitas asesoramiento técnico cuando lo necesitas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ En el caso de que existan empresas contratadas o subcontratadas, ¿realizas visitas para controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### *Participación*

■ ¿Realizas propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Solicitas justificación a la empresa cuando responde negativamente a tus propuestas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Denuncias los incumplimientos empresariales ante la Inspección de Trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Participas activamente en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Exiges ser consultado sistemáticamente por la empresa sobre cualquier tema relacionado con salud laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### *Coordinación*

■ ¿Te coordinas con el resto de delegados/as de prevención de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Informas de tus actividades al resto de representantes de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Te coordinas con los delegados/as de prevención de las contratadas y subcontratadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

## ¿Qué son y para qué sirven?

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para la consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. Está compuesto por los delegados/as de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario.

LPRL, art. 38

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros.

LPRL, art. 38.2

El Comité de Seguridad y Salud se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa y debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

LPRL, art. 38.3

Es por tanto un órgano consultivo. Esto significa que puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio se haya establecido otra cosa. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

No obstante, cuando los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud tienen capacidad decisoria es más factible establecer una verdadera negociación en su seno y, en su caso, llegar a compromisos efectivos sin perjuicio de una ratificación posterior de los acuerdos por parte de quienes, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tienen capacidad para negociar y obligarse a nivel de empresa: el empresario de una parte y los representantes de los trabajadores/as o las secciones sindicales de otra.

## Funciones y facultades

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Debatir y en su caso acordar los criterios a tener en cuenta para la selección del Servicio de Prevención ajeno, así como las características técnicas del concierto.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

RSP, art. 16.2

LPRL, art. 39

Los delegados/as de prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros delegados/as sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

LPRL, art. 38.2

Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas.

LPRL, art 39.4

## ¿Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud?

Si en un centro de trabajo existe la obligación de formar un Comité de Seguridad y Salud, bien sea por ley o por acuerdo de convenio, lo primero es exigir que se constituya. Debe ser solicitado por escrito y si en un plazo razonable no se obtiene una respuesta positiva, se puede presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo.

LPRL, art. 38

Respecto a su composición, debe ser paritario: igual número de representantes de la empresa que de delegados/as de prevención. Es evidente que la empresa puede designar libremente a sus representantes, pero hay que procurar, para que el Comité sea operativo, que éstos tengan suficiente capacidad de decisión.

LPRL, art. 38.2

Una práctica muy extendida en las empresas es la de nombrar como representantes de la dirección en el Comité de Salud y Seguridad a técnicos o miembros del Servicio de Prevención. Aunque en la letra de la ley no hay nada que lo contravenga, lo bien cierto es que esta actitud comporta una doble perversión del espíritu de la ley. Por un lado, dificulta el principio de integrar la prevención en la gestión empresarial, toda vez que deriva hacia técnicos especializadas responsabilidades de la dirección de la empresa, ahondando en el modelo «side-car» que rechazamos. Por otro, inhabilita de hecho a los miembros del Servicio de Prevención para ejercer la función de asesoramiento a las partes que la ley les encomienda y que presupone la imparcialidad.

RSP, art. 1

LPRL, art. 31.2

## Hacer funcionar el Comité

Una vez constituido, hay que acordar entre las partes unas normas de funcionamiento. Un reglamento interno cuyas cláusulas deben constar por escrito. Estas son algunas ideas al respecto:

LPRL, art. 38.3

- Distribuir los cargos de presidente/a y secretario/a entre las partes: uno para la empresa y el otro para los delegados/as (pueden ser rotatorios).
- La representación del Comité deberá ser siempre de carácter mixto con presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes.
- Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.
- En todas las reuniones trimestrales, la empresa debe presentar un informe sobre la evolución del plan de prevención, incluyendo los resultados de los controles ambientales o de la vigilancia de la salud, las estadísticas sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, así como sobre la incidencia de enfermedades que han ocasionado bajas laborales.
- Además de las reuniones trimestrales reglamentarias, se convocarán reuniones extraordinarias ante circunstancias como:
  - Accidentes o daños graves.
  - Incidentes con riesgo grave.

- Sanciones por incumplimientos.
  - Denuncias por problemas medioambientales.
  - Tareas puntuales especialmente peligrosas.
- 
- Reunión anual extraordinaria para hacer balance del plan de prevención y de las actividades preventivas, e informar la memoria y programación del Servicio de Prevención.
  - Se levantará acta de cada reunión reuniéndose todos los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con los puntos y motivos de discordancia así como los plazos y responsables de llevar a cabo las tareas acordadas.
  - Se debe dar publicidad entre los trabajadores/as a las reuniones y los acuerdos del Comité, de tal forma que cualquier trabajador/a pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.
  - Contemplar la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos en las mismas condiciones que se fijan para las reuniones del Comité en el art. 38.2 párrafo 3º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Compromiso de la empresa de dotar de recursos propios al Comité según las necesidades: financiación, despacho, etc.

A partir de tener constituido el Comité de Salud y Seguridad y disponer de un reglamento, el problema es conseguir que funcione, que sea operativo. Para ello se deben tener presentes algunas cuestiones y recomendaciones:

- Procurar que los asuntos no se «pudran» sobre la mesa, fijando siempre plazos a los acuerdos y decisiones.
- Llevar al Comité los asuntos verdaderamente importantes y no enredarse con problemas que pueden ser resueltos en la misma sección o en el puesto de trabajo.
- Máxima transparencia: informar sistemáticamente a los trabajadores/as de todo lo que acontece en el Comité.
- Promover fórmulas para aumentar la participación de los trabajadores/as: buzón de sugerencias, formularios para elevar quejas al Comité o para exigir su visita al puesto de trabajo, etc.
- No permitir que la empresa derive sus propias responsabilidades hacia un órgano consultivo como es el Comité.

# SERVICIOS DE PREVENCIÓN

## ¿Qué es y para qué sirve un Servicio de Prevención?

Para hacer frente a su deber de prevención, el empresario necesita contar con una serie de conocimientos técnicos que no siempre tiene.

Esto no es nuevo. También ocurre con respecto a otras obligaciones, como por ejemplo las fiscales. No es exigible que todo empresario sea un experto en fiscalidad, pero su eventual falta de conocimientos no le exime de su responsabilidad. Por ello, cuando lo considera necesario, recurre a un servicio especializado.

En materia de prevención, el planteamiento es muy similar. Hay tareas preventivas relativamente sencillas, que no requieren grandes conocimientos y que pueden ser realizadas por el empresario con sus propios medios. Hay otras, sin embargo, que por su complejidad requieren una asistencia especializada.

**LPRL, art. 31.1**

Aunque, como hemos dicho, la prevención debe integrarse en la gestión empresarial y debe ser asumida por toda la dirección de la empresa, esto no es suficiente y hay que dedicar unos recursos específicos a esta tarea. Cuando los recursos requeridos son de carácter especializado es cuando se habla propiamente de Servicios de Prevención.

**LPRL, art. 14.2**

**RSP, art. 10**

Podríamos decir que un Servicio de Prevención no es más que la manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa.

**LPRL, art. 31.2**

Dichas actividades pueden ser muy variadas, por lo que se requieren expertos en diversos campos. Por eso decimos que un Servicio de Prevención debe ser multidisciplinario. Las especialidades preventivas que se consideran básicas en nuestra legislación para la constitución de este tipo de servicios son cuatro: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y, por último, la ergonomía y psicología aplicada.

**LPRL, art. 31.4**

**LPRL, art. 34.c**

Según la ley, los distintos expertos del Servicio de Prevención deben coordinarse entre sí para realizar las funciones relacionadas con el diseño de puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, la elaboración de planes de prevención y el desarrollo de la formación.

RSP, arts. 15.2 y 18.2.a

Como su propio nombre indica, estos servicios no se orientan a la asistencia sanitaria sino a la prevención. Se trata, por tanto, de algo muy diferente a los tradicionales servicios médicos de empresa formados solamente por profesionales sanitarios y dedicados a la atención médica. Dichos servicios han sido específicamente derogados.

LPRL, art. 30.1

Hay que insistir en el carácter asesor de los Servicios de Prevención. Su función es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores/as para la organización de la prevención en la empresa.

RSP, Disp. Derogatoria única

LPRL, art. 31.2

Los Servicios de Prevención no son la única alternativa para el empresario. Según la ley, éste puede, en determinadas circunstancias, asumir personalmente la actividad preventiva o designar para ello a trabajadores adecuadamente capacitados. Si estos recursos no son suficientes, es cuando viene obligado a recurrir a un Servicio de Prevención, es decir, a una organización preventiva especializada.

LPRL, art. 30.5

LPRL, art. 30.2;  
RSP, art. 12

LPRL, art. 31.2

El empresario sólo puede asumir personalmente la actividad preventiva en empresas de menos de 6 trabajadores que no se consideren de especial peligrosidad y siempre que tenga la capacitación necesaria y esté presente de forma habitual en el centro de trabajo. En ningún caso podrá realizar directamente la vigilancia de la salud, por lo que siempre deberá contratar un Servicio de Prevención al menos para esta actividad.

RSP, art. 11

Para garantizar la independencia, tanto de los miembros de los Servicios de Prevención como de los trabajadores designados para la realización de funciones preventivas, la ley les asegura las mismas garantías que las que otorga a los representantes de los trabajadores/as.

LPRL, art. 30.4;  
ET, arts. 56.4 y 68.a,  
68.b y 68.c

## Funciones

Estas son las principales funciones de un Servicio de Prevención:

LPRL, art. 31.3

1. *Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.* Los Servicios de Prevención deben jugar un papel de promotores de la

integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de decisión de la empresa: formando a los mandos de la empresa, identificando riesgos, aportando información para evitarlos, ayudando al diseño de puestos y locales de trabajo, asesorando en la elección de equipos o de materiales. En definitiva, asesorando y prestando su apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales adaptado a la empresa.

**LPRL, 31.3.a  
RSP art. 19.2**

2. *Evaluar los riesgos.* Esta es una de las funciones genuinas de un Servicio de Prevención: evaluar los riesgos y posibilitar que la toma de decisiones sobre medidas preventivas se haga con fundamento, rigor y conocimiento de la realidad tanto por parte empresarial como por parte de los delegados/as.

**LPRL, art. 31.3.b**

3. *Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.* Determinadas situaciones de riesgo requieren, además de las medidas de control, una vigilancia periódica para detectar posibles insuficiencias o deterioros, situaciones anómalas o simplemente para asegurarse de que todo marcha bien. El Servicio de Prevención debe tener un plan de control periódico de las condiciones de salud y seguridad.

**LPRL, art. 31.3.c;  
RSP, art. 3.1.b**

4. *Vigilar la salud de los trabajadores/as.* La vigilancia de la salud debe ser un instrumento integrado en la planificación de la actividad preventiva. Lógicamente esta actividad corresponde a los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención. Sin embargo, y salvando la confidencialidad, la información sobre indicadores sanitarios sirve al resto del equipo para identificar riesgos o para detectar insuficiencias preventivas. A su vez, los datos sobre riesgos en el ambiente de trabajo permiten al médico programar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores/as expuestos.

**LPRL, art. 31.3.f;  
RSP, art. 37.3**

5. *Mantener registros de datos ambientales y sanitarios.* El Servicio de Prevención debe recoger sistemáticamente datos que permitan analizar la evolución de los problemas en el tiempo y establecer nuevas relaciones entre riesgo y daño. Ello además facilitará la obligación empresarial de justificar documentalmente ante las autoridades el cumplimiento del deber de prevención.

**RSP, arts. 5.1 y 37.3.f**

**LPRL, art. 23;  
RSP, art. 7**

6. *Proporcionar formación e información.* La información y la formación de los trabajadores/as son un elemento integrante del deber empresarial de protección de la salud. El asesoramiento para la planificación

**LPRL, arts. 18 y 19**

de estas actividades así como la propia realización de las mismas forma parte de las tareas del Servicio de Prevención en su conjunto.

LPRL, art. 31.3.d

7. *Adaptar los puestos de trabajo.* La adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador/a es otro precepto preventivo y una de las tareas de prevención más concretas que debe abordar el Servicio de Prevención integrando las aportaciones de los distintos expertos.

LPRL, art.15.1.d

RSP, arts. 4.1.b y 4.2.c

8. *Coordinarse con el sistema público de salud.* La integración de todas las actuaciones de atención a la salud hace necesario que los Servicios de Prevención se coordinen con el sistema público de salud, proporcionando información para atender mejor a los trabajadores que necesiten asistencia sanitaria, ejecutando en las empresas las acciones de promoción de la salud diseñadas por el sistema público de salud o facilitando los datos sobre riesgos laborales que permitan una mayor intervención pública en la prevención.

LPRL, art. 11

RSP, Cap. VII

9. *Prestar los primeros auxilios.* Como ya se ha dicho, la asistencia médica no es propiamente una función del Servicio de Prevención, sino que corresponde al sistema público de salud. No obstante, es lógico que ante una urgencia, bien sea por accidente o por otro problema de salud, los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención atiendan en primera instancia al trabajador/a que lo necesite.

LPRL, art. 31.3.e;  
RSP, art. 37.3.h

10. *Estar presentes en la empresa en determinados casos.* En ocasiones se requiere presencia física de los recursos preventivos en la empresa (ver pág. 49), por la especial peligrosidad de ciertas actividades o procesos, ya sea establecida reglamentariamente, por requerimiento de Inspección de Trabajo o por la concurrencia de operaciones diversas que puedan agravar o modificar los riesgos, En el caso de que concurren diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí. Aunque quepan otras soluciones, lo normal es que el Servicio de Prevención asuma esta función.

LPRL, art. 32 bis;  
RSP, art. 22 bis

## ¿Cómo constituir un Servicio de Prevención?

La organización de los recursos que constituyen un Servicio de Prevención puede realizarse según distintas modalidades.

LPRL, art. 30.1;  
RSP, art. 10

Si el empresario organiza directamente un departamento en la propia empresa para que realice las actividades de prevención, hablamos de

RSP, art. 14

*Servicio de Prevención propio.* En este caso los miembros del Servicio de Prevención son empleados/as de la empresa, la cual asume la organización de la prevención con sus propios medios.

Si se contrata la realización de las actividades de prevención con una entidad o empresa externa, hablamos de *Servicio de Prevención ajeno*. En este caso el empresario no contrata directamente al personal del Servicio de Prevención, ni lo dota de recursos, ni interviene en la organización del trabajo del servicio. Simplemente acude al mercado para contratar la realización de una actividad a la que está obligado por ley. En esta modalidad, un Servicio de Prevención puede atender a diferentes empresas, por lo que debe contar con recursos suficientes para cubrir las necesidades de todas y cada una de ellas.

**RSP, art. 16**

Hay una tercera modalidad. Diferentes empresarios con algún tipo de vinculación (actividades en un mismo centro, proximidad geográfica, pertenencia a un mismo sector productivo o grupo empresarial) pueden ponerse de acuerdo para organizar conjuntamente un único Servicio de Prevención que atienda a todas sus empresas. Se habla entonces de *Servicio de Prevención mancomunado*. Este Servicio de Prevención sólo puede desarrollar sus actividades para las empresas que participan en su constitución.

**RSP, art. 21**

En principio, el empresario es quien tiene la facultad de decidir de qué manera va a organizar los recursos para la prevención de riesgos en el trabajo siempre según las necesidades y con un criterio de suficiencia. La ley, sin embargo, pone algunas restricciones que condicionan la elección de una modalidad concreta de Servicio de Prevención.

La primera limitación se refiere al tamaño de la empresa. Si una empresa es especialmente grande, de más de 500 trabajadores/as, o tiene al menos 250 trabajadores/as y realiza una actividad que se considera potencialmente peligrosa, el empresario debe constituir un Servicio de Prevención propio o mancomunado.

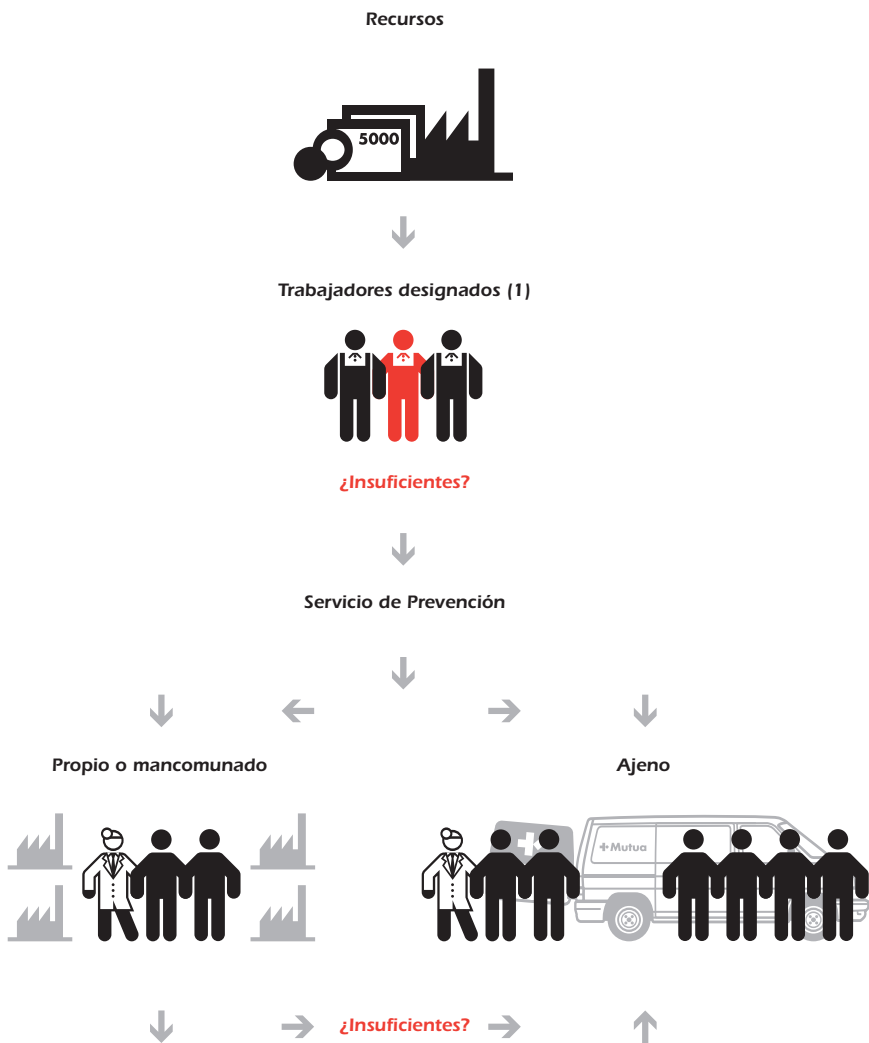
**RSP, art. 14.a**

**RSP, art. 14.b**

En las empresas de menor tamaño, si el empresario decide acudir a un Servicio de Prevención ajeno deberá consultar esta decisión con los representantes de los trabajadores antes de adoptarla. Además, «los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa». La opción por un Servicio de Prevención ajeno

**RSP, art. 16.2**

## Organización de recursos preventivos: esquema general



(1) El empresario puede asumir funciones preventivas en empresas de menos de seis trabajadores si se cumplen determinadas condiciones.

(2) En caso de constituir o concertar un Servicio de Prevención no es obligatoria la designación de trabajadores, aunque puede ser una opción deseable, sobre todo como complemento de los Servicios de Prevención ajenos o mancomunados.

## Organización de recursos preventivos: ¿Qué modalidad para mi empresa?

### Empresario:



- Empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades especialmente peligrosas.
- El empresario debe estar habitualmente en el centro de trabajo y tener la capacidad necesaria. Nunca puede llevar a cabo la vigilancia de la salud.

### Trabajadores designados:



- Pueden designarse en todas las empresas.
- No es obligatorio designarlos si se ha optado por una de las otras modalidades.
- Tienen que ser suficientes en número y contar con la capacidad, los medios y con el tiempo necesarios para realizar sus funciones.
- Los trabajadores designados no deben ser, bajo ningún concepto, delegados de prevención. No es bueno mezclar funciones de representación con el desempeño de funciones técnicas de confianza de la empresa.

### Servicio de Prevención propio:



- Empresas de más de 500 trabajadores.
- Empresas de más de 250 trabajadores que desarrollen actividades especialmente peligrosas.
- Empresas que voluntariamente opten por esta modalidad.
- A requerimiento de la autoridad laboral por razones de peligrosidad o siniestralidad.

### Servicio de Prevención mancomunado:



- Empresas que desarrollen actividades en un mismo centro, edificio, polígono o área geográfica limitada.
- Empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Tienen consideración de Servicio de Prevención propio.

### Servicio de Prevención ajeno:



- Empresas que, no estando obligadas a constituir un Servicio de Prevención propio, prefieran esta modalidad a las otras posibles.
- Empresas que, habiendo optado por cualquiera de las otras modalidades, no hayan asumido actividades cuya ejecución encargan al Servicio de Prevención ajeno.
- A requerimiento de la autoridad laboral por razones de peligrosidad o siniestralidad.

requiere además concertar por escrito la prestación. Los servicios mancomunados, por su parte, deben establecerse mediante un acuerdo de constitución. La decisión de constituir un Servicio de Prevención mancomunado debe ser objeto de consulta con los representantes de los trabajadores y las condiciones de su funcionamiento se debatirán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, en cada una de las empresas afectadas.

RSP, art. 20

RSP, art. 21

Con independencia del tamaño de la empresa, la Autoridad Laboral puede decidir qué tipo de opción es la más conveniente en función de la peligrosidad de la actividad o de la gravedad de la siniestralidad.

RSP, art. 14.c

## Requisitos mínimos

Una vez elegida una de las modalidades de Servicio de Prevención, se deben cumplir una serie de requisitos que establece la ley para cada una de ellas:

### ■ *Servicio de Prevención propio:*

RSP, art. 15

- contar como mínimo con dos de las especialidades preventivas de nivel superior (aunque el tipo de especialidades y el número de especialistas, así como el resto del personal necesario, dependerá de las actividades preventivas que se deban desarrollar);
- sus miembros no deben dedicarse en la empresa a otros cometidos que no sean la prevención propiamente dicha y deben coordinarse entre sí;
- constituir una unidad organizativa específica dentro de la empresa;
- contar con instalaciones y medios suficientes;
- elaborar una memoria anual;
- someter el sistema de prevención de la empresa a una auditoría cada cinco años.

### ■ *Servicio de Prevención ajeno:*

RSP, arts. 17-20

- contar con personal cualificado en cada una de las especialidades preventivas de nivel superior;
- no mantener relaciones comerciales, financieras u otras distintas de la prevención con las empresas que atienda;
- contar con la correspondiente acreditación de la Administración;
- disponer de instalaciones, personal y equipos suficientes;
- constituir una garantía de cobertura de responsabilidades (póliza de seguro por una cuantía mínima de 1.202.024,21 euros);
- facilitar a las empresas una memoria y programación anual.

RSP, art. 23.d

### ■ *Servicio de Prevención mancomunado:*

RSP, arts. 21

- tienen la misma consideración que los servicios propios;
- limitarán su actividad preventiva a las empresas participantes.

## Las mutuas como Servicios de Prevención<sup>6</sup>

Las MATEPSS (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social) pueden actuar como Servicios de Prevención ajenos para las empresas a ellas asociadas. Esto es, de hecho, una excepción al principio de absoluta independencia de los Servicios de Prevención ajenos respecto de las empresas que los contratan y como tal es recogida en la ley. Es evidente que entre la mutua y la empresa a ella asociada existe una «vinculación» que pudiera afectar la independencia del Servicio de Prevención. En contrapartida, las mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, están sometidas a un régimen de control social e institucional.

LPRL, art. 32

RSP, art. 22

RSP, art. 17.c

Para asegurar la absoluta separación de las actividades que realiza la mutua como Servicio de Prevención ajeno de las que conforman su colaboración con la Seguridad Social se aprobó el Real Decreto 688/2005, que regula el régimen de funcionamiento de las MATEPSS como Servicio de Prevención ajeno, a resultas del cual cada mutua constituyó una sociedad anónima o una sociedad limitada, llamada sociedad de prevención. El capital social de las sociedades de prevención es de propiedad exclusiva de una mutua, y su objeto social es única y exclusivamente actuar como Servicio de Prevención ajeno para las empresas asociadas a la mutua correspondiente. Debe existir absoluta separación entre el capital, la organización y los recursos de la sociedad de prevención y la mutua. La sociedad de prevención debe disponer de la organización, las instalaciones, el personal propio y los equipos necesarios para el desarrollo de su actividad.

Para poder actuar como Servicio de Prevención, las sociedades de prevención de las mutuas tienen que cumplir todas las disposiciones relativas a los Servicios de Prevención ajenos, incluidas las relativas a acreditación por parte de la Autoridad Laboral.

La realidad señala que prácticamente todas las empresas deben utilizar, bien para realizar toda la actividad preventiva o bien para realizar alguna actividad preventiva puntual (si tienen Servicios de Prevención propios), el concierto con un Servicio de Prevención ajeno. En muchas ocasiones este Servicio de Prevención ajeno es la sociedad de prevención de una mutua. La sociedad de prevención de la mutua sólo podrá actuar como Servicio de Prevención ajeno para sus empresas afiliadas.

<sup>6</sup> La guía sindical de «Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales», elaborada por la CONCY y editada por CCOO, desarrolla ampliamente las diferentes funciones de las mutuas y las propuestas de acción sindical frente a éstas.

La extensión del sistema mutual en el conjunto de las empresas sitúa a estas entidades en condiciones óptimas para extender la cobertura de los Servicios de Prevención especialmente a las PYME.

En principio, que una entidad sin ánimo de lucro y sometida a control público con participación sindical, como las mutuas, ejerza como Servicio de Prevención parece preferible a un sistema de servicios privados.

Sin embargo, también hay razones para contemplar con suspicacia esta eventualidad.

En primer lugar, no se puede olvidar que históricamente las mutuas han adolecido de un evidente déficit democrático. De hecho, son asociaciones de empresarios, y son éstos quienes eligen los órganos de dirección con competencia ejecutiva, mientras que los destinatarios de los servicios que presta la mutua, es decir los trabajadores/as, no tienen voz ni voto.

Una estrategia sindical respecto de las mutuas debería contemplar, entre otras, las siguientes cuestiones:

■ **Codecisión para elegir la mutua.** Este es un espacio de decisión que se debe conquistar a través de la negociación en cada empresa. La elección por mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y el empresario condicionaría la actuación de las mutuas que empezarían a preocuparse por el grado de satisfacción de los trabajadores/as y de sus representantes por sus servicios.

■ **Elección con criterios.** Las mutuas desempeñan principalmente tres funciones: atención sanitaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, gestión de la incapacidad temporal por enfermedad común<sup>7</sup> y Servicio de Prevención. No es posible utilizar una mutua para una cosa (p.e. accidente de trabajo) y a una diferente para otra (p.e. Servicio de Prevención). Por tanto, hay que valorar globalmente la actuación de la mutua en sus tres ámbitos de actuación. La operación es evidentemente compleja y aquí sólo podemos mencionar algunos de los elementos a considerar:

---

<sup>7</sup> El desarrollo de esta función es excepcional —la norma es que esta gestión la realice el INSS—, pero la empresa puede optar por encomendársela a la mutua. Los representantes de los trabajadores emiten un informe preceptivo, pero no vinculante. Desde CCOO entendemos que este informe tiene que ser siempre negativo, ya que estamos en contra de que las mutuas asuman esta gestión.

- *Gestión de contingencias profesionales*: calidad de la asistencia sanitaria, gestión correcta de las altas y bajas en estos casos.
- *Gestión de la IT*: respeto escrupuloso de la confidencialidad de la información médica, uso prudente de la facultad de practicar reconocimientos médicos de control a los trabajadores de baja.
- *Servicio de Prevención*: cantidad y calidad de los recursos preventivos, oferta formativa, estatuto de garantías para el personal de los Servicios de Prevención.
- *Generales*: ubicación de recursos en el área geográfica cercana a la empresa, respeto escrupuloso de la confidencialidad de los datos médicos, disponibilidad para asesorar a los delegados de prevención, equidad para resolver divergencias con los trabajadores.

■ **Transparencia**. Las mutuas compiten duramente entre sí y adoptan las normales técnicas comerciales para captar clientes. Entre ellas pueden estar las de proponer algún tipo de compensación a las personas que por razón de su cargo pueden conseguir nuevas afiliaciones o mantener las existentes. La eventual participación sindical en la elección de mutua debe tener presente esto y actuar con absoluta transparencia, de tal forma que no haya la más mínima duda sobre los criterios y se evite cualquier sospecha sobre intereses particulares ocultos.

■ **Contacto con la mutua**. Si no es posible participar en la elección de mutua, los derechos de participación posibilitan al delegado/a de prevención exigir una actuación eficaz y de calidad conforme a los criterios sindicales. Para ello es importante establecer una comunicación constante con la mutua, haciendo propuestas, solicitando información, demandando asesoramiento, solicitando formalmente rectificaciones de actuaciones incorrectas. Se trata de darse a conocer y de consolidar la idea que han de contar con los representantes de los trabajadores/as.

■ **Informar al sindicato**. El sindicato necesita información sobre qué hacen las mutuas y cómo lo hacen para desarrollar una política adecuada respecto de estas entidades. Esta información tiene que llegar de los trabajadores/as que día a día reciben servicios de las mutuas, por lo que es muy importante que se comunique al sindicato cualquier incidencia significativa al respecto. Además, representantes sindicales están presentes institucionalmente en la Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas. En muchos casos, a través de esa relación institucional, se pueden plantear y resolver problemas que son difíciles de solucionar directamente por el Comité de Empresa o los delegados/as de prevención.

## Guía para el control de la organización preventiva en la empresa

- ¿La empresa dedica recursos propios para la organización de la prevención?, ¿son suficientes en número?, ¿tienen la capacidad adecuada?, ¿hay actividades preventivas que no se realizan correctamente por falta de recursos o por insuficiente capacitación de los mismos?
  
- ¿La modalidad de organización preventiva elegida por la empresa se ajusta a las prescripciones legales?, ¿ha sido consultada con los representantes de los trabajadores?
  
- ¿Los especialistas de que dispone el Servicio de Prevención son los adecuados para las necesidades preventivas de la empresa?
  
- En general, los recursos con que cuenta la empresa, propios o concertados, ¿permiten la adecuada realización de las siguientes funciones?
  - a) evaluación de los diferentes riesgos presentes en la empresa
  - b) diseño, aplicación y coordinación de planes de prevención
  - c) control y seguimiento de la eficacia de dichos planes
  - d) vigilancia de la salud de los trabajadores/as
  - e) desarrollo de programas de formación de los trabajadores/as
  - f) asesoramiento sobre los riesgos del puesto de trabajo
  - g) coordinación de planes de emergencia
  - h) prestación de primeros auxilios
  
- ¿Los distintos expertos del Servicio de Prevención suelen actuar coordinadamente?, ¿lo hacen al menos en las siguientes actividades?
  - a) identificación y evaluación de riesgos
  - b) diseño preventivo de puestos de trabajo
  - c) elaboración y desarrollo de planes de prevención
  - d) planes de formación de los trabajadores/as
  
- ¿La empresa respeta las garantías de imparcialidad de todas las personas con funciones preventivas?, ¿dichas personas actúan con independencia profesional?

- ¿El Servicio de Prevención suele atender las demandas de asesoramiento de los delegados/as de prevención?, ¿y las de los trabajadores/as?
- ¿El Servicio de Prevención elabora anualmente una memoria y un programa de actividades?, ¿se informa de ello a los delegados/as de prevención?, ¿se somete a consulta?
- En caso de contar con un Servicio de Prevención propio, ¿se realiza una auditoría al menos cada cinco años?, ¿se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores/as en la misma?, ¿los delegados/as de prevención reciben copia de la auditoría?

# ESTRATEGIAS SINDICALES

## La acción sindical en salud laboral

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida a la eliminación y control de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto es, en esencia, hacer prevención.

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención, en ella juegan un papel esencial los trabajadores y las trabajadoras y por lo tanto la acción sindical.

El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la elaboración del plan de prevención, pasando por la identificación del riesgo, las propuestas de medidas preventivas y la evaluación del resultado de su puesta en marcha.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir. Investigar los problemas, sensibilizar a los trabajadores/as, elaborar propuestas, negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

Estos son los tres ejes de la acción sindical en salud laboral:

- **Hacer visible lo invisible:** Poner de manifiesto aquello que los trabajadores/as piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.
- **Convertir lo individual en colectivo:** Ofrecer a los trabajadores/as la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.

- **Transformar la percepción en acción:** desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores/as en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

## Participación en salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales viene a reforzar el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los trabajadores/as. Con ello se reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la que los no profesionales no pueden opinar, sino que forma parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo. El principio de participación se convierte, así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. En el mismo sentido, se define el papel de los Servicios de Prevención en términos de asesoramiento y asistencia técnica al «empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados».

LPRL, arts. 5.1.b y 18.2  
LPRL, art. 14.2  
LPRL, art. 31.2

En la ley se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores/as: una autónoma, a través de los delegados/as de prevención, y otra colegiada, mediante los Comités de Seguridad y Salud.

LPRL, arts. 33 y 34  
LPRL, art. 38

El sentido de la participación, sin embargo, depende del punto de vista que se adopte respecto a qué es salud laboral, quiénes deben intervenir en el proceso de prevención y qué papel ha de jugar cada cual. Estas son las premisas que permiten responder a la cuestión ¿participar, para qué?

- **Participar es tener algo que decir:** Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de criterios técnicos o de normas reglamentarias, el papel de los trabajadores/as se reducirá a contemplar cómo el experto aplica estos criterios, cómo el empresario cumple las recomendaciones técnicas o cómo el inspector de Trabajo hace cumplir la ley. Sólo serán espectadores de una función en la que los protagonistas son otros. No aportan nada. Simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás. Sin embargo, los trabajadores/as son los que más tienen que decir sobre su salud y sus condiciones de trabajo.

- **Participar es poder disentir:** Defender un punto de vista propio es

lo que da sentido a la participación sindical. El objetivo no puede ser otro que hacer visible la propia experiencia de los trabajadores/as, su percepción subjetiva de bienestar o malestar. Hacer patente que los problemas existen, aunque no los contemplen las leyes o no los puedan cuantificar los técnicos. Esta es la aportación sindical genuina: conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los riesgos, de los que experimentan en sí mismos el éxito o fracaso de la prevención. Aunque para ello se tenga que discrepar del criterio de los expertos, se tenga que ir más allá de la ley o haya que oponerse a las alternativas del empresario.

■ **Participar es tomar parte en las decisiones:** Estar informados de lo que otros evalúan o inspeccionan es una condición necesaria, pero no es propiamente participar. Ser encuestados para que otros analicen nuestros puntos de vista y saquen sus conclusiones, tampoco lo es. Reducir la participación a aspectos formales tiene también una escasa utilidad. Es necesario creerse la participación y que se tomen en consideración las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo. La cultura jerárquica de la empresa y las actitudes prepotentes de los técnicos dificultan objetivamente la participación.

■ **Participar es ya hacer prevención:** El riesgo laboral es inadmisiblemente porque es un riesgo impuesto contra la voluntad del trabajador/a. Por contra, la construcción colectiva de la salud laboral pasa por aumentar el control sobre las propias condiciones de trabajo. Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Esto es ya una medida de salud pero, además, es lo que hace posible un segundo paso: pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores/as para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas es el verdadero sentido preventivo de la participación.

## **Sin información es imposible participar**

Los derechos de información son una condición esencial de participación. Sin ellos, la participación no tiene sentido o, lo que es peor, corre el riesgo de degenerar en manipulación. Para poder cumplir sus funciones, los delegados/as de prevención deben tener acceso a una información veraz

y completa sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. En general deben conocer los riesgos del conjunto de la empresa y los que afecten a cada tarea o puesto de trabajo, así como las correspondientes medidas de prevención aplicables. Específicamente, tienen reconocidos los siguientes derechos:

**LPRL, art. 18.1**

a) Acceder, sin ningún tipo de restricción, a la documentación que la empresa tiene la obligación de elaborar y conservar sobre:

**LPRL, arts. 23.1 y 36.2.b**  
**RSP, art. 1.2.**

- Plan de prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de las actividades preventivas.
- Controles periódicos de condiciones de trabajo.
- Medidas de protección y prevención que deban adoptarse.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día de trabajo.

b) Conocer, de forma anónima, los informes estadísticos y las conclusiones de los exámenes médicos y, en general, de los controles del estado de salud de los trabajadores/as y ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.

**LPRL, arts. 22 y 23**  
**LPRL, art. 36.2.b**

c) Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención así como todos los documentos e informes que éstos emitan sobre condiciones de trabajo.

**LPRL, art. 39.2**

d) Conocer los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación.

**LPRL, arts. 18 y 20**

e) Recibir una adecuada información técnica sobre los riesgos de sustancias químicas y maquinaria o equipos que debe ser facilitada por los proveedores, así como toda la información de que disponga el empresario relacionada con salud y seguridad.

**LPRL, art. 41;**  
**Convenio 155 OIT,**  
**art. 12**  
**LPRL, art. 36.2.d**

f) Ser informados por la Inspección de Trabajo de cualquier intervención que ésta realice y de sus resultados.

**LPRL, art. 40**

g) Recoger informaciones mediante observación directa o en comunicación con los trabajadores/as.

**LPRL, art. 36.2.e**

h) Ser informados de la adscripción de trabajadores/as provenientes de empresas de trabajo temporal (en su calidad de representantes de los trabajadores/as).

**LPRL, art. 28.5**

- i) Ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre su empresa y otra u otras empresas.
- j) Asesorarse y consultar con técnicos o expertos independientes de la empresa.

**RD 171/2004,  
art. 15.1**

**Convenio 155 OIT,  
art. 19.e**

Todo ello servirá para promocionar la participación real del delegado/a de prevención, ya que debe intervenir en la identificación de los posibles riesgos, en estimar su importancia o grado de prioridad, en decidir cuáles deben ser abordados y cómo, en proponer las alternativas de prevención y en evaluar la eficacia de las mismas.

Informaciones a las que el delegado/a de prevención debe tener acceso de forma regular:

- Estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.
- Registro de incidentes y/o accidentes graves.
- Estadísticas de enfermedades que causan baja.
- Estadísticas de resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
- Resultados de todas las mediciones y evaluaciones de riesgos.
- Hojas de seguridad de los materiales y maquinaria utilizados.
- Documentación en poder de la empresa de las investigaciones realizadas sobre riesgos de los materiales y maquinaria utilizados.
- Información sobre los riesgos potenciales de cualquier nueva sustancia, maquinaria o cambio tecnológico u organizativo que se pretenda introducir.
- Planes de formación en salud laboral.
- Informes periódicos sobre la evolución de los niveles de exposición a riesgos e incidencia de problemas de salud en la empresa.
- Información disponible sobre medios de protección colectiva e individual.
- Cualquier información o recomendación emitida por la Inspección de Trabajo u otras instancias institucionales en relación con la empresa.
- Cualquier informe emitido por los Servicios de Prevención sobre riesgos, daños o medidas de prevención.

## Una propuesta operativa de participación: El Plan de Prevención

Establecer «las reglas del juego» es el comienzo de la actuación preventiva: ello implica definir una política y señalar objetivos, tomar decisiones sobre quién asumirá determinadas funciones, competencias y responsabilidades al objeto de que la prevención se integre en la actividad general de la empresa; qué procedimientos son los más adecuados para facilitar la comunicación, la información, la consulta...; con qué medios materiales, técnicos y económicos se contará; qué formación deben recibir todos y cada uno de los integrantes de la empresa en función del papel que desempeñan en materia preventiva...

LPRL, art. 16.1

El Plan de Prevención es el motor de arranque de la actividad preventiva en las empresas donde no se ha hecho nada. Para las que han llevado a cabo algún tipo de actividades preventivas se convierte en una oportunidad para hacer una valoración de lo que se ha venido haciendo y reorientarlo bajo dos ejes fundamentales: la integración de la prevención en el conjunto de la empresa y el establecimiento de unos cauces de participación que aseguren nuestra presencia activa, constante e incuestionada.

1. Para ello el primer paso es forzar que se realice un buen **diagnóstico del estado de la prevención en la empresa**, que comprenda al menos las siguientes cuestiones:

- *¿Qué se ha hecho hasta ahora?* Revisando tanto las actividades preventivas realizadas como las no realizadas: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación, vigilancia de la salud, información y consulta a los trabajadores, planes de emergencia, controles periódicos, investigación de accidentes, coordinación de actividades empresariales, protección de trabajadores especialmente sensibles, etc.
- *¿Cómo se ha hecho?* Analizando la implicación de la dirección y de toda la cadena de mandos así como la participación de los trabajadores/as y de la representación sindical en las diferentes actividades. Valorando en qué medida se han abordado los problemas desde una visión integral (atendiendo a todos los riesgos y desde todas las disciplinas preventivas) e integrada (introduciendo criterios para la toma de decisiones en toda la estructura de la empresa) y si los recursos destinados han sido los suficientes y adecuados.

- *¿Qué se ha conseguido?* Valorando los resultados obtenidos en términos de mejora de las condiciones de trabajo y disminución de los daños a la salud, así como la relación entre estos resultados y los medios invertidos.
- *¿Cómo lo ven los trabajadores y trabajadoras?* Recabando la opinión de los compañeros tanto sobre el qué se ha hecho, cómo se ha hecho y con qué resultados como sobre los problemas sobre los que no se ha actuado.
- *¿Cuáles son los problemas?* Integrando tres tipos de informaciones: los problemas propiamente de salud que se padecen (perfil de daños), los riesgos identificados (condiciones de trabajo a mejorar) y los obstáculos de tipo organizativo / estructural para que la actividad preventiva sea eficaz (dificultades para participar, no implicación de la cadena de mandos, problemas de comunicación, falta de información, falta de inversión, etc.).

La información necesaria para elaborar un buen diagnóstico la podemos obtener del empresario y del Servicio de Prevención, haciendo uso de los derechos de información enunciados en el punto anterior y sobre todas las informaciones relacionadas, así como de los compañeros y compañeras y de la documentación e información de que nos hayamos dotado como representantes sindicales.

2. Con las conclusiones del diagnóstico del estado de la prevención en la empresa estaremos en condiciones de establecer cuáles son los puntos fuertes y débiles en materia preventiva, y en función de éstos realizar **propuestas para incluir en el Plan de Prevención**. Hay que prestar especial atención a los siguientes puntos:

- **Objetivos generales** en materia preventiva: definidos en términos de mejora, cuantificados y con plazos.
- **Estructura organizativa**: modalidad preventiva (intentando reforzar con recursos preventivos internos cuando se opte por un Servicio de Prevención ajeno) y asignación de responsabilidades y funciones a toda la cadena de mandos en sus diferentes niveles. Conformación de los equipos y designación de responsables en materia de emergencia, evacuación y primeros auxilios.

- **Plan de formación integrado**, para todos los niveles de la empresa, de forma que se capaciten para el desarrollo de las funciones preventivas asignadas, desde la dirección hasta los trabajadores.
- **Definición de procedimientos**: de consulta, de información, de comunicación, de propuesta, de evaluación de riesgos, de planificación de las actividades preventivas, de investigación de accidentes, de coordinación empresarial, de acogida de nuevos trabajadores, de actuación en caso de emergencias, de evaluación de procesos, de evaluación periódica de resultados, etc.
- **Estandarización de procesos y métodos de trabajo**: especialmente aquellos que entrañen un mayor riesgo o concentren un alto índice de daños a la salud, especificando con precisión las pautas, los pasos, los medios, las personas implicadas y las condiciones concretas en que deben realizarse. Deben contemplarse, en su caso, aquellas actividades o procesos que puedan requerir la presencia de recursos preventivos y determinar qué modalidad de éstos es la más apropiada (miembros del Servicio de Prevención, trabajador/es designado/s o trabajadores asignados ex profeso para ello).
- **Recursos**: tanto económicos (partida presupuestaria específica para prevención) como técnicos (medios técnicos y tecnológicos específicos) y materiales (dotación de espacios y equipamientos destinados específicamente a prevención –aulas, salas de atención médica, áreas de descanso, etc.).
- **Actuaciones inmediatas para la eliminación de riesgos identificados**: cuando se tenga ya el conocimiento suficiente sobre determinados riesgos se pueden establecer en el propio Plan de Prevención las medidas para eliminarlos.

3. Las propuestas deben debatirse en el seno del Comité de Salud y Seguridad (o directamente entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa en aquellas en las que no exista CSS) y proponerse al Servicio de Prevención, en el caso de que la empresa haya delegado en éste la tarea de diseñar el Plan de Prevención. En todo caso, aunque se recabe el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención, no hay que perder de vista que el diseño e impulso del Plan de Prevención es

LPRL, arts. 39.1.a y 31.3.c

una obligación empresarial que debe ser asumida directamente por la dirección de la empresa; en caso contrario se estará actuando en contra del propio precepto de integrar la prevención en la empresa. Por esta razón es de suma importancia que se inste, desde la representación sindical, a que la dirección de la empresa asuma la responsabilidad de orientar las líneas generales del Plan de Prevención y difundir tal información al conjunto de la empresa, con nuestra participación.

LPRL, arts. 36.2 y 41

## **Intervención sindical en salud laboral: La importancia de trabajar con método**

La realidad en salud laboral es muy compleja, y por eso se nos hace complicado modificarla. Hay tres aspectos que nos pueden facilitar esta modificación:

- El conocimiento completo de la realidad.
- La participación de todos los trabajadores.
- El ofrecimiento de soluciones.

La propuesta que realizamos a continuación conlleva una premisa básica: el trabajar con método. Esto nos ayuda a que no olvidemos ninguna de las etapas que hay que llevar a cabo con el fin de optimizar la consecución de los tres aspectos arriba señalados. Dividimos esta propuesta en cuatro fases:

### 1ª: Identificación de un problema específico

Para seguir el esquema planteado, lo primero que debemos hacer es partir de la *identificación de un problema* específico que debe quedar totalmente definido. Es necesario elaborar un buen diagnóstico de ese problema, de manera que exprese el punto de vista de las distintas personas implicadas, informe sobre cómo se van desarrollando las acciones que estamos llevando a cabo, recoja elementos sobre cómo las personas afectadas viven la situación que se investiga, aporte una visión del problema tal como es percibido desde fuera de la empresa. En definitiva, nuestro objetivo es el conocimiento exhaustivo de la realidad que pretendemos transformar. Hay una serie de preguntas que debemos responder:

- ¿Por qué esto constituye un problema? ¿En qué consiste? ¿Cómo se ha puesto de manifiesto? ¿Cuáles son sus características?

- ¿Se han producido daños a la salud?
- ¿Qué piensan los afectados?
- ¿Sabemos las causas del problema?
- ¿Se requiere asesoramiento técnico para resolverlo?
- ¿Se está incumpliendo alguna norma legal o técnica?
- ¿Cuál es la postura inicial de los otros agentes implicados en la prevención (empresa y Servicio de Prevención)?

Para responder a estas preguntas tenemos tres herramientas que nos pueden servir:

- **Visitar la dependencia** en la que se plantea el problema: por medio de la observación podemos encontrar algunas pistas. Más completa y exhaustiva será esta observación si utilizamos algún instrumento que la «estandarice», como son las listas de chequeo. Es importante, al término de la visita, ordenar toda la información y realizar un informe que sistematice lo observado.
- **Hablar con los trabajadores** de la dependencia y, sobre todo, con los afectados: ¿quién mejor que ellos para contarnos sus problemas? Esto tiene un doble fin: el de recibir información y el de que ellos se den cuenta de que estamos allí para intentar resolver ese problema. Es una forma de ganarnos su confianza y promocionar su participación en la resolución del problema. Con respecto a la información obtenida de los trabajadores, es muy importante mantener una correlación entre la postura que como representantes de los trabajadores vamos a reivindicar y la opinión de los trabajadores afectados, porque en caso contrario podríamos encontrarnos defendiendo una postura no apoyada por los propios afectados.
- **Consultar alguna bibliografía a algún técnico:** por último, en caso de que sea necesario, podemos completar la información por medio de la consulta de alguna bibliografía o de algún técnico.

## 2ª: Propuestas de solución

El objetivo de toda la recopilación de información no es otro que el de hacer *propuestas de solución*, este suele ser un aspecto muy complicado de la intervención, pero no duda cabe de que es muy importante documentar y saber sustentar todas las propuestas que realicemos.

Otro aspecto importante es el de plantear la propuesta a la persona adecuada. El procedimiento podría ser más o menos el siguiente:

En las empresas donde exista el Comité de Seguridad y Salud lo más adecuado sería plantearle a éste la propuesta de intervención. Aunque sabemos que a veces este Comité no es muy operativo, nosotros debemos forzar su operatividad.

- Plantear el problema al encargado o responsable inmediato. Hay que tener en cuenta que en las empresas donde no exista un procedimiento afianzado de comunicación, los mandos intermedios pueden retardar e incluso frenar el proceso.
- Si no hay solución, dirigir un escrito a la dirección de la empresa, o a la persona por ella delegada. Esto es conveniente hacerlo aunque el problema ya esté planteado en el Comité de Seguridad y Salud.
- Fijar un plazo razonable de contestación; y exigir, en caso de una respuesta negativa, una explicación razonada y por escrito.
- Si todo lo anterior no lleva a la solución del problema, habría que pensar en medidas de presión o acudir a la Inspección de Trabajo.

### 3ª: Negociación

Tanto nuestras propuestas como las modificaciones que proponga la empresa suelen ser objeto de negociación; y hay que tener en cuenta que en toda *negociación* se ponen en la balanza las fuerzas que cada uno tiene, por lo que debemos intentar llegar a la negociación con las máximas fuerzas posibles. En principio, dichas fuerzas se centran en dos aspectos:

#### ■ **La participación y el apoyo de nuestros compañeros y compañeras**

Hay que tener en cuenta que éste es el aspecto fundamental de nuestra labor como representantes de los trabajadores. Promocionar su participación es una labor que se tiene que convertir casi en una obsesión para nosotros. Pero no debemos pensar sólo en una participación «institucional», a manera de simple consulta. Si queremos que se involucren en la prevención y que nos apoyen en el caso de que sean necesarias medidas de presión, la participación debe ser integral, transversal y durante todo el proceso de intervención. Su participación debe estar presente desde la recogida de información hasta el planteamiento de las propuestas y la estrategia para llevar a cabo la negociación. Ésta es la única forma de promover su participación y poder presentar la consistencia de su fuerza

y su apoyo durante la negociación, con el fin de inclinar la balanza a nuestro favor.

La importancia que tiene la participación de los trabajadores y sus representantes en los asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales es algo que tanto los técnicos como los empresarios y obviamente los sindicatos no ponen en duda, pero habría que analizar si, a menudo, la participación que se promueve es más formal que real, porque la práctica más común se traduce simplemente en una comunicación a los representantes de los trabajadores acerca de lo que empresarios o técnicos han llevado a cabo.

Partiendo de esta realidad, los representantes de los trabajadores deben plantearse dos líneas de trabajo:

- Exigir una participación real de los trabajadores y sus representantes en todos los temas relacionados con la prevención de riesgos. Esto conlleva que ellos tienen que darnos la información pertinente, sin la cual es imposible opinar. Además, nuestras opiniones no deben ser tan sólo testimoniales, sino permitirnos tomar parte en las decisiones que se adopten, sin que esta participación deba mermar nuestro derecho a disentir.
  
- No perder de vista que nosotros podemos y debemos promocionar la participación de trabajadores, somos sus portavoces. Por eso debemos consultarlos, hacer las propuestas conjuntamente, contar con ellos para analizar los resultados de las medidas acordadas, etc. Por ejemplo, no se nos puede olvidar:
  - Mantener informados a los trabajadores/as de todo lo que se está haciendo.
  - Difundir hojas informativas, carteles en el tablón, establecer charlas informales...
  - Utilizar cuestionarios para conocer sus opiniones.
  - Reunir a los más interesados para que participen más activamente.
  - Solicitar siempre ideas para plantear soluciones.

## ■ El cargarnos de razón

Con propuestas bien pensadas y lógicas (¡por ello tiene tanta importancia la recogida de información!). Los aspectos que no debemos olvidar son:

- Presentar el problema con apoyo documental y datos.
- Seleccionar la normativa legal y técnica en la que poder apoyarnos.
- Establecer plazos para las diferentes fases de solución del problema.

#### 4ª: Seguimiento

Tan importante como el plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas a adoptar es el asegurar que estas medidas se pongan en práctica y se obtengan los resultados esperados. Para ello es imprescindible *hacer un seguimiento* de la puesta en práctica de las medidas y controlando su eficacia, vigilando los plazos, para lo cual vuelve a ser imprescindible la participación de los afectados.

### **Denunciar incumplimientos**

El recurso a la denuncia debería ser contemplado como el último peldaño de la acción reivindicativa en salud laboral, cuando todas las vías de negociación se han agotado. Desgraciadamente, muchas veces este agotamiento de las posibilidades de consenso se produce casi de inmediato. Por tanto, llegado el caso, hay que ser capaces de denunciar con toda contundencia los incumplimientos flagrantes de la legislación y hacer frente a la «insumisión empresarial».

También las denuncias deben hacerse con método. Siempre que sea posible, deben estar apoyadas en normas jurídicas lo más explícitas posible. Conviene seguir algún tipo de procedimiento como el siguiente:

- Buscar si la legislación se ocupa del problema concreto.
- Si la legislación marca unas pautas de actuación (mediciones, evaluaciones, reconocimientos, etc.), requerir por escrito su cumplimiento a la empresa.
- Si se niega, presentar la denuncia a la Inspección de Trabajo.

A veces no hay una legislación específica referida al problema concreto que nos ocupa. Esto no debe desanimarnos ni mucho menos llevarnos a abandonar la denuncia. Afortunadamente, la Ley de Prevención de Riesgos tiene un sentido finalista amplio en el que se formulan obliga-

ciones empresariales del tipo de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo..., mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias... (y) desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes». Es decir que, en todo caso, siempre podemos apelar a los objetivos generales de la ley y considerar que ésta no se cumple desde el momento que existe una exposición no controlada a riesgos o un daño a la salud de los trabajadores/as. Y en estos casos cabe por tanto una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

**LPRL, art. 14.2**

Una vez presentada la denuncia es muy importante hacer un seguimiento de la misma para evitar que quede en agua de borrajas. Conviene estar atentos a las siguientes cuestiones:

- Ponerse en contacto con el inspector.
- Estar presentes el día de la visita.
- Verificar que en el momento de la visita las condiciones de trabajo son las habituales en la empresa.
- Insistir hasta que el inspector dicte efectivamente una resolución o el problema se resuelva.
- Si la resolución es insatisfactoria, recurrirla.

## Intervención sindical: Algo más que denunciar y reclamar



### ■ Identificar riesgos:

- Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
- Investigar situaciones de riesgo.
- Investigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores.



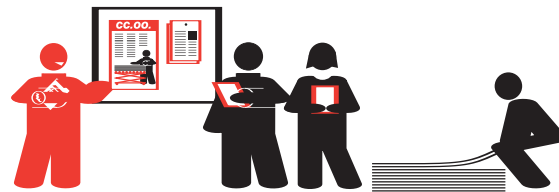
### ■ Evaluar toda la importancia de los problemas:

- Estar informado de los riesgos y los daños ligados a las diferentes tareas y ocupaciones.
- Conocer los valores límite de exposición.
- Evaluar la intensidad y magnitud de la exposición.
- Conocer la legislación de referencia.
- Priorizar los problemas según importancia.



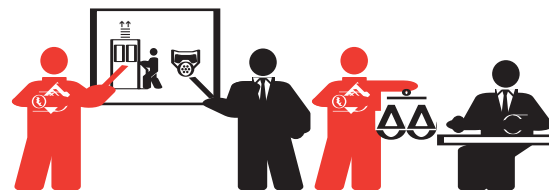
### ■ Contrastar opiniones con las otras partes:

- Participar activamente en las visitas de la Inspección de Trabajo.
- Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo.
- Interpretar críticamente los informes.
- Evaluar de forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.



### ■ Informar a los trabajadores/as:

- Asesorar y orientar ante problemas concretos que se presenten.
- Informar sobre los riesgos y su prevención.
- Difundir los resultados de la evaluación de los riesgos.
- Discutir todas las propuestas de mejora con los propios interesados.



### ■ Proponer soluciones:

- Estudiar alternativas técnicas al problema.
- Negociar planes globales y medidas concretas a tomar.
- Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.

## Cuestionario sobre percepción del entorno o clima de la empresa en relación con la prevención

EMPRESA: .....

CENTRO DE TRABAJO: .....

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN: .....

FECHA: .....

*La información recogida en este cuestionario se refiere a:*

- Toda la empresa / centro de trabajo
- Sección / área de trabajo. (*Especificar* .....
- Operación / puesto de trabajo. (*Especificar* .....

*Utilización del cuestionario*

- Informantes clave. (*Nombre y apellidos*.....)
- Grupos de discusión. (*Nº de participantes*.....)
- Cuestionario individual (*En este caso, cumplimentar los datos siguientes:*)

Sexo: ..... Edad: .....

Antigüedad en la empresa: .....

En la sección: .....

En el puesto de trabajo: .....

■ A continuación aparecen unas frases para valorar tu grado de acuerdo con cada una de ellas. Para ello vamos a utilizar una escala de 0 a 10, significando el 0 que estás totalmente en desacuerdo con la frase y el 10 que estás totalmente de acuerdo con ella.

- En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en la empresa están suficientemente protegidas .....
  - La dirección de la empresa se toma en serio la seguridad y salud en el trabajo .....
  - El encargado o responsable de mi área de trabajo se preocupa por nuestra seguridad y por la prevención de los riesgos laborales .....
  - El encargado o responsable de mi área de trabajo tiene en cuenta mis opiniones y sugerencias en materia de seguridad y salud .....
  - En la empresa existen normas sobre cómo trabajar de forma segura .....
  - En la empresa es tan importante la seguridad como la productividad .....
  - He recibido una formación adecuada sobre cómo hacer mi tarea de forma segura .....
  - Conozco bien los riesgos y los peligros de mi trabajo .....
  - La empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales .....
  - Tengo a mi disposición todos los medios de protección personal que necesito .....
  - En la empresa hay personas cuyo trabajo consiste en ocuparse de la prevención de riesgos laborales .....
  - Las personas de mi empresa que se ocupan de la prevención son competentes .....
  - Mi puesto de trabajo reúne unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y de prevención de riesgos laborales .....
-

## Cuestionario sobre riesgos y daños

Identificación subjetiva de problemas de salud laboral

EMPRESA: .....

CENTRO DE TRABAJO: .....

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN: .....

FECHA: .....

*La información recogida en este cuestionario se refiere a:*

- Toda la empresa / centro de trabajo
- Sección / área de trabajo. (*Especificar* .....
- Operación / puesto de trabajo. (*Especificar* .....

*Utilización del cuestionario*

- Informantes clave. (*Nombre y apellidos*.....)
- Grupos de discusión. (*Nº de participantes*.....)
- Cuestionario individual. (*En este caso, cumplimentar los datos siguientes:*)

Sexo: ..... Edad: .....

Antigüedad en la empresa: .....

En la sección: .....

En el puesto de trabajo: .....

**■ ¿CONSIDERAS QUE EN TU EMPRESA  / SECCIÓN  / PUESTO DE TRABAJO  HAY ALGUNO DE LOS SIGUIENTES PROBLEMAS?**

	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
1. Incomodidad por falta de espacio o mala distribución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Orden y limpieza insuficientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dificultad de evacuación en caso de emergencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Riesgo de caída de personas o de atropello por vehículos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Riesgo de caída de objetos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Riesgo de accidentes en relación con las máquinas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Riesgo de accidentes en relación con las herramientas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Riesgo de accidentes por sobreesfuerzos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Riesgo de accidente por contacto eléctrico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Riesgo de incendio o explosión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Temperatura inadecuada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Humedad o sequedad excesivas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Corrientes de aire molestas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Aireación/ventilación insuficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Inadecuada instalación de aire acondicionado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Iluminación insuficiente o reflejos molestos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Vibraciones transmitidas por máquinas o herramientas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Presencia de radiaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Riesgo de contraer infecciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Humos, gases, vapores o aerosoles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Riesgos por contacto con líquidos o salpicaduras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Polvo molesto o nocivo en el ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Problemas relacionados con la utilización de equipos de protección individual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Esfuerzo físico importante que produce fatiga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Manipulación de cargas pesadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Mantenimiento de una misma postura durante mucho tiempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Posturas forzadas para realizar algunas tareas u operaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
29. Movimientos repetitivos demasiado frecuentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Duración excesiva de la jornada de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Organización insatisfactoria de horarios o turnos de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ritmo de trabajo demasiado elevado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Trabajo monótono, rutinario, con poca variedad de tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Trabajo aislado o que dificulta el contacto con los compañeros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Falta de medios adecuados para la realización del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Conflictividad con los clientes o usuarios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Mal clima de relaciones entre los compañeros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Poca capacidad de decisión sobre cómo realizar el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Pocas posibilidades de promoción.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Agresividad, acoso sexual o violencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Malas relaciones con los jefes, mandos o encargados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dificultad para compatibilizar el trabajo en la empresa con el trabajo doméstico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Situaciones de discriminación laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Desconocimiento o formación insuficiente sobre los riesgos del propio trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Riesgos de contaminación o de seguridad para el ambiente externo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

**■ SEÑALAR POR ORDEN DE IMPORTANCIA LOS 5 PROBLEMAS PRIORITARIOS:**

---

- 1.-
- 2.-
- 3.-
- 4.-
- 5.-

■ ¿CONOCES SI EN TU EMPRESA  / SECCIÓN  / PUESTO DE TRABAJO   
**SE HAN DADO CASOS DE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES PROBLEMAS DE SALUD?**  
**¿CREES QUE TIENEN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?**

	Casos		Relación con el trabajo	
	Sí	No	Provocados	Agravados
Lesiones por accidente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades infecciosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migraña o dolor de cabeza frecuente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pérdidas auditivas / sordera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas oculares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hipertensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades del corazón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varices	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades renales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intoxicaciones por metales o sustancias químicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas respiratorios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades de la piel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cáncer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas digestivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedades del hígado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas en las articulaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dolores musculares crónicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lesiones discales o de columna vertebral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lumbalgia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas del sistema nervioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estrés/depresión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios de humor/ alteraciones del comportamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trastornos del sueño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcoholismo y toxicomanías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consumo frecuente de medicamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bajas frecuentes por motivos de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios /abandono de trabajo por motivos de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agresiones o conductas violentas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trastornos relacionados con la menstruación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trastornos de la reproducción y embarazo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros problemas ( <i>Anotar</i> )				

# SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

## El impacto ambiental de las actividades productivas

Las actividades productivas, en especial la industria y el transporte, y en mucha menor medida la prestación de servicios, son responsables de una importantísima parte del deterioro del medio ambiente a escala global, regional y local, tanto por el consumo de recursos como por los efectos de los propios procesos productivos.

El impacto ambiental de las empresas viene determinado por:

- las emisiones a la atmósfera (gases de efecto invernadero, metales pesados, CFC, partículas, dioxinas...);
- los vertidos a las aguas (productos químicos, metales pesados, materia orgánica...);
- la contaminación de los suelos;
- la generación de residuos (peligrosos, inertes, envases...);
- la utilización excesiva de recursos (energía, agua, materiales...);
- el uso de sustancias peligrosas (persistentes, bioacumulativas, disruptores endocrinos...);
- el riesgo de accidentes (emisiones tóxicas, fugas, explosiones...).

La sensibilización social ante el deterioro ambiental y los cada vez más evidentes efectos sobre el entorno natural y la salud de las personas, y a la vez sobre las propias bases económicas en que se fundamenta la sociedad (disminución de los recursos, costes de las frecuentes catástrofes ecológicas, costes sobre la sanidad pública como consecuencia de las enfermedades asociadas a la contaminación...), han supuesto para las empresas la aparición de un conjunto de nuevas presiones sobre su comportamiento y gestión.

Por un lado, los bancos y accionistas exigen, cada vez más, garantías de que sus inversiones no corren riesgos por la pérdida de rentabilidad de empresas consideradas agresivas o potencialmente peligrosas para el medio ambiente. Por otro lado, los consumidores orientan sus compras

progresivamente hacia productos y servicios respetuosos con el entorno. Y, por ello, numerosas empresas adaptan sus ofertas mejorando su imagen y posición competitiva en el mercado.

Al mismo tiempo, las Administraciones públicas locales, autonómicas, estatales y comunitarias promulgan nuevas y exigentes disposiciones legales muchas de ellas encaminadas, además de a incrementar los controles sobre las empresas, a endurecer las sanciones y las indemnizaciones por daños ocasionados al medio ambiente. También crece el número de convenios, acuerdos y protocolos internacionales que tienen por objeto actuar sobre los grandes problemas ambientales, como son el cambio climático, la omnipresencia y bioacumulación de sustancias tóxicas, la contaminación de los mares o la desaparición del ozono estratosférico.

Las organizaciones ecologistas, por su parte, presionan a las empresas contaminantes con gran influencia sobre la opinión pública y propiciando la intervención de las autoridades.

Y, por último, pero no menos significativa, es la creciente acción de los sindicatos para la reivindicación de una producción limpia, por respeto a los derechos sociales y ambientales, presentes y futuros, así como un factor de garantía de empleo estable, saludable y sostenible.

Todo ello ha configurado un marco normativo europeo (Protocolo de Kioto, Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación-IPPC, nueva política europea sobre sustancias químicas conocida por el acrónimo REACH-Registro, Evaluación y Autorización de sustancias químicas) de gran influencia para el devenir de las empresas, particularmente de la industria en nuestro país.

Estos factores determinan que las empresas deban considerar su relación con el medio ambiente como condición necesaria para garantizar no sólo su normal funcionamiento y sus beneficios sino, llegado el caso, la propia viabilidad a largo plazo de las mismas.

La mayor conciencia de los límites de la naturaleza y de los impactos ambientales provocados por el sistema productivo ha puesto en cuestión el modelo convencional de desarrollo, que ha sido sustituido por el concepto de **desarrollo sostenible**, formulado como «el desarrollo permanente de la humanidad, capaz de satisfacer las necesidades de la socie-

dad actual sin poner en peligro la capacidad de satisfacer también las necesidades de las generaciones futuras».

## **Sindicalismo y medio ambiente en la empresa**

La protección del medio ambiente como elemento básico del funcionamiento y gestión del centro de trabajo se está convirtiendo hoy en una condición para el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales. Las principales instalaciones industriales del Estado español están afectadas por la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación (IPPC) y deberán obtener una Autorización Ambiental para seguir operando. Muchas de ellas, además, deberán limitar sus emisiones de gases de efecto invernadero según el Plan de Asignación elaborado por el Gobierno y comprar, llegado el caso, derechos de emisión, con el consiguiente impacto en la cuenta de resultados. Y todas las empresas deben introducir en sus balances y cuentas de resultados datos de contabilidad ambiental según las disposiciones vigentes. Por otro lado, la mayor sensibilización, formación y participación de los trabajadores/as y sus representantes en las cuestiones ambientales de la empresa se convierten en un vector más de cambio en la actitud y práctica empresarial.

El camino hacia la «producción limpia» y la implicación de las empresas en el «desarrollo sostenible» son los ejes estratégicos de la acción sindical en la empresa.

En la actualidad se considera que una empresa es sostenible si es viable económica, social y medioambientalmente. Desde esta perspectiva, se han desarrollado numerosos instrumentos de actuación que van desde los más simples (manuales de buenas prácticas, planes de ahorro de agua, planes de eficiencia energética, planes de minimización de residuos...) hasta las formas más complejas de compromiso con la sociedad (política integrada de producto, responsabilidad social corporativa, memorias de sostenibilidad, etc.). Por otro lado, es reconocido que la efectividad de estas herramientas está condicionada al grado de participación de los agentes sociales y concretamente en el ámbito de la empresa, de los trabajadores y trabajadoras. La acción sindical se vehiculiza a través de la participación de los trabajadores/as y de sus representantes en la adopción, funcionamiento y control de dichos instrumentos.

En la actualidad las empresas que incorporan la gestión ambiental a sus actividades y productos optan mayoritariamente por implantar *Sistemas de Gestión Medioambiental*. La gestión ambiental es la parte del sistema general de gestión que realiza la política medioambiental de la empresa actuando sobre la organización, la planificación de actividades y operaciones de producción, el diseño y definición de los productos o servicios o los recursos disponibles. Tiene como objetivos:

- Identificar, evaluar, eliminar y/o controlar los riesgos ambientales.
- Determinar las deficiencias presentes en los procesos de producción y en los procedimientos de gestión.
- Definir e implantar las alternativas posibles para mejorar el comportamiento ambiental de la empresa.

Por estas razones, la gestión medioambiental de la empresa es también una oportunidad sindical para la creación de nuevos puestos de trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías, el desarrollo de proyectos de I+D, la mejora de la salud laboral, el incremento de la formación y la negociación, llegado el caso, de aspectos relativos a la organización del trabajo y a nuevas formas de incentivos.

Los sistemas de gestión medioambiental normalizados, sea según la Norma ISO 14001, sea satisfaciendo los requisitos del Reglamento Europeo EMAS, son, en la actualidad, uno de los instrumentos con mayor potencial para proteger el entorno y actuar sobre el impacto ambiental que generan las empresas. En particular el EMAS se convierte en un buen instrumento porque, entre otros elementos, determina con mayor precisión los criterios para seleccionar los aspectos ambientales directos e indirectos e integrar sus efectos, exige que las informaciones suministradas sean creíbles, comprensibles y comparables, y refuerza la eficiencia del sistema promoviendo la participación tanto a nivel externo por medio del diálogo con las partes interesadas como interno dando una nueva dimensión a la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Las empresas tienden hacia la integración, dentro de lo posible, de los sistemas de gestión medioambiental (Norma ISO 14001, EMAS), de la calidad (Norma ISO 9001) y de prevención de riesgos laborales sobre la base de las similitudes existentes y dentro de los pasos a dar para alcanzar la «Calidad Total» o la «Excelencia empresarial».

## Salud laboral y medio ambiente

Decíamos al comienzo de esta Guía que la mayor parte de las dolencias y enfermedades que padecen los trabajadores/as raramente se deben a una sola causa y que generalmente están relacionadas con factores de riesgo tanto laborales como extralaborales.

Una parte sustancial de estos factores de riesgo extralaborales tiene su origen en el deterioro del medio ambiente provocado por las actividades productivas.

Por otro lado, muchos problemas ambientales son primeramente problemas de salud laboral, como es el caso del uso de sustancias tóxicas, por lo que una visión amplia permite encontrar soluciones para todas las vertientes de un mismo problema.

Igual que existen aspectos de la salud laboral y del medio ambiente que justifican espacios de intervención común e integrada, existen otros problemas medioambientales que no están tan relacionados, por lo que requieren una actuación específica teniendo en cuenta:

- Existencia de riesgos medioambientales específicos (gases de efecto invernadero, precursores de ozono, afecciones a la biodiversidad...).
- Legislación aplicable muy distinta (IPPC, vertidos industriales...).
- Existencia de iniciativas voluntarias medioambientales (sistemas de gestión, ecoetiquetas...).
- Conocimientos científicos y técnicos diferentes.
- Técnicas y tecnologías preventivas y tratamientos distintos para muchos riesgos.
- Representación específica con derechos y obligaciones explícitos en salud laboral (delegado/a de prevención) que no existe en materia medioambiental. Los derechos y obligaciones de los delegados/as de prevención en relación a la salud laboral están explícitamente descritos en la LPRL, en la que no se reconocen expresamente atribuciones relacionadas con la gestión ambiental.

Estas características son lo suficientemente importantes para determinar un espacio específico para la acción sindical medioambiental que exige:

■ **Conocimientos, e incluso especialización de los representantes legales** que intervengan en él, ya sean delegados/as de

prevención, delegados/as de personal o componentes del Comité de Empresa.

- **Derechos de información, participación y representación** en la legislación y en la negociación colectiva, como ya se recoge en algunos convenios que contemplan dichos derechos, e incluso el **delegado/a de medio ambiente** y las **Comisiones Paritarias de Medio Ambiente** en la empresa.

## **El papel de los delegados y delegadas de prevención en la empresa**

El delegado/a de prevención, a falta de un delegado/a de medio ambiente, es el representante sindical más adecuado para ocuparse de las cuestiones medioambientales que afectan a su empresa.

El delegado/a de prevención que asume un papel de defensa de la salud de los trabajadores/as no puede ignorar que muchos de dichos problemas están originados en el deterioro del medio ambiente exterior.

Sería igualmente una actitud contradictoria que el delegado/a de prevención se preocupara por la salud de los trabajadores-trabajadores «pasando» de los problemas de salud de los trabajadores-ciudadanos.

Pero, además de todo esto, el delegado/a de prevención es el representante sindical más adecuado para ocuparse de la acción sindical medioambiental en la empresa, por varias razones:

- Es la persona que por su dedicación, conocimientos y sensibilidad está más capacitada para abordar los problemas relacionados con el medio ambiente en la empresa.
- Es la persona que mejor conoce el proceso productivo desde el punto de vista de los riesgos que en él se generan.
- Las metodologías de evaluación de riesgos y de intervención en prevención de riesgos laborales tienen muchos puntos en común con la forma de abordar los problemas medioambientales.

- Muchos problemas de salud laboral comparten soluciones con los ambientales, de tal forma que a veces la solución óptima para proteger la salud de los trabajadores/as es también la mejor desde el punto de vista medioambiental (p.e.: sustitución de sustancias peligrosas).
- Las «buenas prácticas» en la gestión medioambiental de las empresas son también buenas para la salud de los trabajadores/as. Mucho más lo sería la aplicación de un sistema de gestión ambiental en un marco de objetivos hacia la producción limpia.
- Muchas veces las empresas se sienten más presionadas a eliminar riesgos tóxicos por la legislación ambiental, el mercado o la opinión pública que por motivos de protección de la salud de los trabajadores/as.

Los pasos a seguir para desarrollar la acción sindical en materia de medio ambiente son:

- Garantizar el derecho de información y/o participación en las decisiones en materia de medio ambiente.
- Conseguir la participación de la plantilla.
- Identificar los riesgos ambientales de la empresa.
- Establecer criterios y objetivos propios de actuación.
- Incluir las reivindicaciones y objetivos sindicales en las acciones de la empresa.
- Proponer la implantación de un sistema de gestión medioambiental certificado (ISO 14001, EMAS).
- Si ya existe, implicarse en el funcionamiento y mantenimiento del mismo.
- Definir una estrategia sindical en la empresa que integre la salud laboral, el medio ambiente, la calidad, el empleo y las políticas de calidad si existieran.

La participación en relación a los temas medioambientales sólo está explícitamente recogida en las empresas con sistema de gestión EMAS. No obstante, indirectamente se establece la participación de los trabajadores/as y de sus representantes en la gestión ambiental en la siguiente:

■ **Legislación:**

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los distintos desarrollos legislativos.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Real Decreto 85/1996 (transposición del EMAS-1993 al Estado español).

■ **Normativa voluntaria:**

- Reglamento (CE) 761/2001 EMAS.
- Norma UNE-EN ISO 14001. Sistemas de Gestión Ambiental.
- Norma UNE-EN ISO 9001. Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.
- Norma UNE-EN ISO 9004. Sistemas de Gestión de Calidad. Directiva para la mejora del desempeño.
- Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OIT).

Los mecanismos de participación pueden incluir diferentes posibilidades:

- Comités de Salud y Seguridad.
- Comités de Medio Ambiente para obtener información y garantizar la comunicación entre la dirección y los representantes de los trabajadores/as.
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con los programas de acción y las auditorías.

La participación del delegado/a de prevención debería abarcar al menos los siguientes aspectos:

- Recibir información periódica sobre la actuación ambiental de las empresas.
- Participar en la definición de las políticas o declaraciones medioambientales de las empresas.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa (p.e. buzones de sugerencias).
- Consulta y opinión sobre cualquier iniciativa, decisión o cambio que pudiera tener repercusiones en la política medioambiental.

## Ejemplos de medidas de intervención ambiental en la empresa

### ▼ Ejemplos

#### ■ Mejoras en el proceso



#### ■ Sustitución de materiales



- La sustitución del cromo en el curtido de piel por taninos vegetales.
- Sustituir disolventes por sistemas acuosos para la limpieza de superficies metálicas.
- Sustitución del percloroetileno para la limpieza en seco.

#### ■ Modificación de la unidad de producción



- La eliminación de taladrinas al utilizar sistemas de aire para la perforación de metales.
- Eliminar las fases de limpieza innecesarias.
- Instalar sistemas de aclarado contracorriente para recuperar activos, etc.

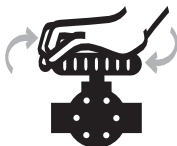
#### ■ Gestión

#### ■ Modernización de la unidad de producción



- Instalar termostatos automáticos para mantener la temperatura óptima de los procesos.
- Instalar dosificadores automáticos para cuantificar correctamente los flujos.
- Utilizar aplicadores (boquillas, brochas, etc.) de alta eficacia.

#### ■ Manual de buenas prácticas



- Control de los inventarios o seguimiento de materiales.
- Tareas de mantenimiento generales: apretar grifos, válvulas, etc.
- Segregación en origen de flujos de residuos.
- Planificar la producción para minimizar la limpieza de equipos (p.e. mezclar partidas claras antes que oscuras).

#### ■ Producto

#### ■ Reformulación del producto



- Eliminar el uso de disolventes en barnices desarrollando formulaciones de base acuosa.
- Sustituir bactericidas de mercurio en la formulación de pinturas.
- Sustituir las pinturas de base de disolvente por pinturas al agua o de extractos naturales.

## Guía de control sindical en medio ambiente

### Sustancias peligrosas

- ¿Tiene información el empresario sobre la toxicidad de las sustancias que se usan y los residuos que se generan en la empresa?
- ¿Tienen los trabajadores/as información suficiente para valorar y prevenir el riesgo para la salud o el medio ambiente de las sustancias que utilizan (etiquetas, fichas de datos de seguridad...)?
- ¿Existen políticas de prevención frente al riesgo tóxico?
- ¿Cumple el empresario la legislación vigente relativa a almacenaje, transporte y gestión de residuos tóxicos?
- ¿Se ha planteado la sustitución de productos o procesos tóxicos por otros menos o nada tóxicos?
- ¿Existen planes de emergencia en caso de fuga, derrame, etc.?

### Gestión de residuos y vertidos

- ¿Se gestionan los residuos y vertidos de acuerdo a la normativa vigente?
- ¿Existe en la empresa una estrategia para reducir los residuos y vertidos generados por la actividad productiva?
- ¿Existe en la empresa una persona responsable de la gestión de residuos y vertidos?
- ¿Se ha considerado por parte de la empresa modificar los procesos productivos con el objetivo de reducir los residuos y vertidos?
- ¿Se han tomado medidas de ahorro y eficiencia en el consumo de agua (recirculación en circuito cerrado, reutilización tras depuración...)?

### Emisiones contaminantes

- ¿Está la empresa afectada por la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación? ¿En caso de estarlo, conoces los

datos de emisiones que han aportado al Registro Estatal de Emisiones y Fuentes Contaminantes (EPER)?

- ¿Hay control de emisiones atmosféricas? ¿Cuáles se miden (CO<sub>2</sub>, SO<sub>2</sub>, NOx, partículas...)?
- ¿Se han adoptado medidas para la reducción de emisiones contaminantes?
- ¿Hay sistemas de filtros, lavado de gases u otros sistemas de depuración de emisiones atmosféricas? ¿Crees que son útiles? ¿Generan algún problema de residuos o vertidos?
- ¿Se generan ruidos impactantes hacia el exterior? ¿Se han medido?

## Transporte

- ¿Facilita la empresa el uso de transporte público?
- ¿Se aplican a la compra de vehículos criterios de eficiencia, dimensión óptima, durabilidad, etc.?
- ¿Se puede mejorar la situación de los vehículos de la empresa desde el punto de vista medioambiental: tipo de combustible, eficiencia, factor de carga, mantenimiento, planificación de rutas, etc.?
- ¿Qué implicaciones para el tráfico tiene la ubicación de la empresa, de los almacenes de distribución y otras dependencias?

## Ahorro energético

- ¿Son eficientes desde el punto de vista de ahorro energético las instalaciones, edificios y procesos? ¿Podrían mejorarse?
- ¿Se procura utilizar fuentes energéticas menos contaminantes y se promueve el ahorro energético? ¿Hay instalaciones de cogeneración?
- ¿Se tiene en cuenta la conservación de la energía al diseñar los nuevos edificios, instalaciones o cualquier modificación del proceso productivo? ¿Es la eficiencia energética un criterio en la elección de maquinaria?

- ¿Piensas que se podría mejorar el ahorro energético (en la iluminación, desconexión de equipos cuando no se utilicen, sustitución de maquinaria, etc.)?

### Reutilización y reciclaje

- ¿Se realiza una recogida selectiva de los residuos generados en el ciclo de producción?
- ¿Existe en la empresa algún programa o actividad de reutilización y reciclado de residuos?
- ¿Se utilizan en tu empresa materiales reciclados?
- ¿En las oficinas se reutiliza el papel?, ¿se recoge y se almacena el papel utilizado de forma separada?

### Formación e información

- ¿Cuenta la empresa con un Sistema de Gestión Ambiental? ¿Está certificado? ¿Con qué sistema (ISO 14001, Reglamento EMAS)?
- ¿Se consulta a los representantes sindicales en materia de protección del medio ambiente interno y/o externo?
- ¿Proporciona el empresario información relativa a la política medioambiental de la empresa?
- ¿Se exige a los suministradores de productos, maquinaria, etc., algún tipo de requisitos relacionados con el medio ambiente?
- ¿Se organizan cursos de formación sobre cuestiones relativas al medio ambiente?
- ¿Reciben los trabajadores y trabajadoras información en relación a los impactos sobre el medio ambiente de los productos utilizados normalmente en la empresa?
- ¿Mantiene la empresa una política de información al consumidor y a la comunidad?

## LEGISLACIÓN MEDIOAMBIENTAL

### ■ Contaminación atmosférica

- Ley 38/1972, de 22 de diciembre, de protección del ambiente atmosférico.
- Decreto 833/1975, de 6 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 38/1972, de 22 de diciembre, de protección del ambiente atmosférico.
- Orden Ministerial de 18 de octubre de 1976 sobre prevención y corrección de la contaminación industrial de la atmósfera.
- Real Decreto 1073/2002, de 18 de octubre, sobre evaluación y gestión de la calidad del aire ambiente en relación con el dióxido de azufre, dióxido de nitrógeno, óxidos de nitrógeno, partículas, plomo, benceno y monóxido de carbono.
- Real Decreto 1796/2003, de 26 de diciembre, relativo al ozono en el aire ambiente.
- Real Decreto 108/1991, de 1 de febrero, sobre prevención y reducción de la contaminación del ambiente producida por el amianto.
- Real Decreto 646/1991, de 22 de abril, por el que se establecen nuevas normas sobre limitación de emisiones a la atmósfera por determinados agentes contaminantes procedentes de grandes instalaciones de combustión, a fin de adaptar la normativa española a la Directiva 88/609/CEE.
- Real Decreto 430/2004, de 12 de marzo, sobre eliminación de emisiones a la atmósfera de agentes contaminantes procedentes de grandes instalaciones de combustión y condición para el control de emisiones de refinerías de petróleo.
- Real Decreto 117/2003, de 3 de enero, sobre limitación de emisiones de compuestos orgánicos volátiles debidos al uso de disolventes en determinadas actividades.
- Real Decreto 227/2006, de 24 de febrero, por el que se complementa el régimen jurídico sobre la limitación de las emisiones de compuestos orgánicos volátiles en determinadas pinturas y barnices y en productos de renovación del acabado de vehículos.
- Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.
- Real Decreto 1264/2005, de 21 de octubre, por el que se regula la organización y funcionamiento del Registro Nacional de Derechos de Emisión.

### ■ Contaminación acústica

- Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido.
- Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a la evaluación y gestión del ruido ambiental.
- Real Decreto 212/2002, de 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre.

### ■ Residuos

- Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos.
- Real Decreto 833/1988, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley 20/1986, de 14 de mayo, Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos.
- Orden Ministerial de 13 de octubre de 1989 sobre métodos de caracterización de los residuos tóxicos y peligrosos.
- Orden MAM/304/2002, de 8 de febrero, por la que se publican las operaciones de valorización y eliminación de residuos y la lista europea de residuos.
- Ley 11/1997, de 24 de abril, de envases y residuos de envases.
- Real Decreto 782/1998, de 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de envases y residuos de envases.
- RD 1416/2001, de 14 de diciembre, sobre envases de productos fitosanitarios.
- Real Decreto 653/2003, de 30 de mayo, sobre incineración de residuos.
- Real Decreto 679/2006, de 2 de junio, por el que se regula la gestión de los aceites industriales usados.
- Real Decreto 45/1996, de 19 de enero, por el que se regulan diversos aspectos relacionados con las pilas y los acumuladores que contengan determinadas materias peligrosas.
- Real Decreto 1378/1999, de 27 de agosto, por el que se establecen medidas para la eliminación y gestión de los policlorobifenilos, policloroterfenilos y aparatos que los contengan.
- RD 228/2006, de 24 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1378/1999, de 27 de agosto, por el que se establecen medidas para la eliminación y gestión de los policlorobifenilos, policloroterfenilos y aparatos que los contengan.
- Real Decreto 1481/2001, 27 diciembre, por el que se regula la eliminación de residuos mediante depósito en vertedero.
- Real Decreto 1383/2002, de 20 de diciembre, sobre gestión de vehículos al final de su vida útil.
- Real Decreto 1619/2005, de 30 de diciembre, sobre la gestión de neumáticos fuera de uso.
- Real Decreto 208/2005, de 25 de febrero, sobre aparatos eléctricos y electrónicos y la gestión de sus residuos.

### ■ Contaminación de las aguas

- Real Decreto Legislativo 1/2001, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas.
- RD 849/1986 de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Dominio Público Hidráulico.
- Ley 22/1988, de Costas, de 28 de julio.
- Real Decreto 1471/1989, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general para desarrollo y ejecución de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas.
- Orden Ministerial de 12 de noviembre de 1987 sobre normas de emisión, objetivos de calidad y méto-

## LEGISLACIÓN MEDIOAMBIENTAL

dos de medición de referencia relativos a determinadas sustancias nocivas o peligrosas contenidas en los vertidos de aguas residuales.

- Real Decreto-Ley 11/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen las normas aplicables al tratamiento de las aguas residuales urbanas.
- Real Decreto 509/1996, de 15 de marzo, de desarrollo del Real Decreto-Ley 11/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen las normas aplicables al tratamiento de las aguas residuales urbanas.
- Real Decreto 261/1996, de 16 de febrero, sobre protección de las aguas contra la contaminación producida por los nitratos procedentes de fuentes agrarias.
- Orden MAM/1873/2004, de 2 de junio, por la que se aprueban los modelos oficiales para la declaración de vertido y se desarrollan determinados aspectos relativos a la autorización de vertido y liquidación del canon de control de vertidos regulados en el Real Decreto 606/2003, de 23 de mayo, de reforma del Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Dominio Público Hidráulico, que desarrolla los Títulos preliminar, I, IV, V, VI y VII de la Ley 29/1985, de 2 de agosto, de Aguas.
- Orden MAM/985/2006, de 23 de marzo, por la que se desarrolla el régimen jurídico de las entidades colaboradoras de la administración hidráulica en materia de control y vigilancia de calidad de las aguas y de gestión de los vertidos al dominio público hidráulico.
- Orden Ministerial de 26 de mayo de 1976 sobre prevención de la contaminación marina provocada por vertidos desde buques y aeronaves.
- Real Decreto 258/1989, de 10 de marzo, sobre vertidos al mar de sustancias peligrosas.
- Orden Ministerial de 31 de octubre de 1989 por la que se establecen normas de emisión, objetivos de calidad, métodos de referencia y procedimientos de control de determinadas sustancias peligrosas contenidas en los vertidos desde la tierra al mar.
- Real Decreto 253/2004, de 13 de febrero, por el que se establecen medidas de prevención y lucha contra la contaminación en las operaciones de carga, descarga y manipulación de hidrocarburos en el ámbito marítimo y portuario.

### ■ Suelos contaminados

- Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminantes del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados.

### ■ Evaluación de impacto ambiental

- Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación del Impacto Ambiental.
- Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de evaluación de impacto ambiental.
- Ley 9/2006, de 28 de abril, sobre evaluación de los efectos de determinados planes y programas en el medio ambiente.

### ■ Control integrado de la contaminación

- Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.
- Real Decreto 509/2007 por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 16/2002, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.
- Real Decreto 508/2007 por el que se regula el suministro de información sobre emisiones del registro E-PRTR y de las autorizaciones ambientales integradas.

### ■ Actividades clasificadas

- Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.

### ■ Derecho de acceso a la información ambiental

- Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente (incorpora las Directivas 2003/4/CE y 2003/35/CE).

### ■ Etiqueta ecológica y sistemas de gestión ambiental

- Real Decreto 598/1994, de 8 de abril, por el que se establecen normas para la aplicación del Reglamento (CEE) 880/1992, de 23 de marzo, relativo a un sistema comunitario de concesión de etiqueta ecológica.
- Real Decreto 85/1996, de 26 de enero, por el que se establecen normas para la aplicación del Reglamento (CEE) 1836/93 del Consejo, de 29 de junio, por el que se permite que las empresas del sector industrial se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditorías ambientales.

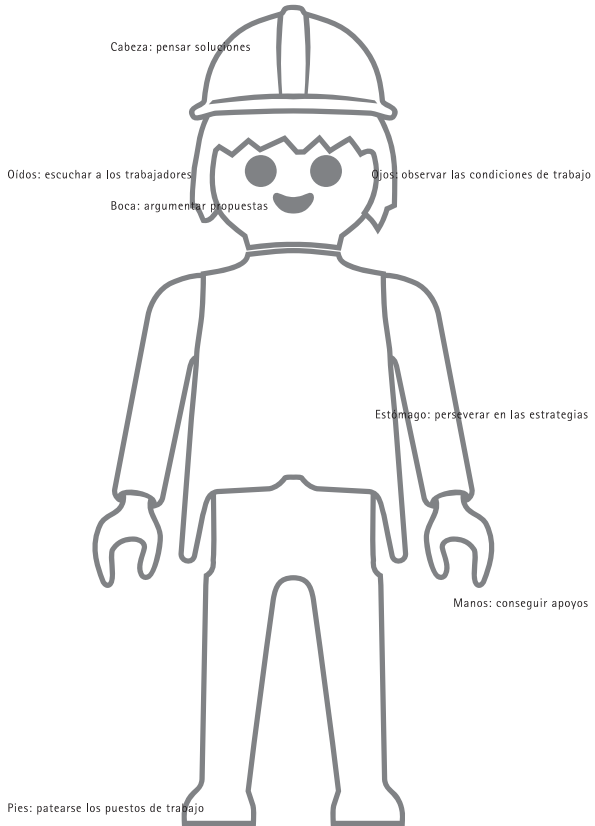
### ■ Accidentes graves

- Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Real Decreto 119/2005, de 4 de febrero, por el que se modifica el RD 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Real Decreto 948/2005, de 29 de julio, por el que se modifica el RD 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

■ **Productos peligrosos**

- Real Decreto 1196/2003, de 19 de septiembre, por el que se aprueba la Directriz Básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves por la presencia de sustancias peligrosas.
- RD 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.
- RD 99/2003, de 24 de enero, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.
- Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero de 2003, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos. BOE núm. 54, de 4 de marzo.

Tus instrumentos de prevención



## ANEXO LEGISLATIVO

# ÍNDICE ANEXO LEGISLATIVO

	<b>Pág.</b>
<b>LEGISLACIÓN DE REFERENCIA</b> .....	135
<b>LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> .....	137
Exposición de motivos .....	139
Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones .....	143
Capítulo II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo .....	146
Capítulo III. Derechos y obligaciones .....	152
Capítulo IV. Servicios de prevención .....	163
Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores .....	165
Capítulo VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores .....	171
Capítulo VII. Responsabilidades y sanciones .....	172
Disposición adicional primera: Definiciones a efectos de Seguridad Social .....	175
Disposición adicional segunda: Reordenación orgánica .....	175
Disposición adicional tercera: Carácter básico .....	175
Disposición adicional cuarta: Designación de Delegados de Prevención .....	176
Disposición adicional quinta: Fundación .....	176
Disposición adicional sexta: Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad .....	177
Disposición adicional séptima: Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas .....	177
Disposición adicional octava: Planes de organización de actividades preventivas .....	177
Disposición adicional novena: Establecimientos militares .....	177
Disposición adicional décima: Sociedades cooperativas .....	178
Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los Trabajadores .....	178
Disposición adicional duodécima: Participación institucional en las Comunidades Autónomas .....	178
Disposición adicional decimotercera: Fondo de Prevención y Rehabilitación .....	178
Disposición adicional decimocuarta: Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción .....	178
Disposición adicional decimoquinta: Habilitación de funcionarios públicos .....	179
Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables .....	179
Disposición transitoria segunda .....	179
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación .....	179
Disposición final primera: Actualización de sanciones .....	180
Disposición final segunda. Entrada en vigor .....	180
<b>REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y MODIFICACIÓN POSTERIOR</b> ....	181
Exposición de motivos .....	184
Capítulo I. Disposiciones generales .....	185
Capítulo II. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva .....	186

Capítulo III. Organización de recursos para las actividades preventivas .....	189
Capítulo IV. Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas .....	197
Capítulo V. Auditorías .....	200
Capítulo VI. Funciones y niveles de cualificación .....	204
Capítulo VII. Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud	207
Disposición adicional primera: Carácter básico .....	208
Disposición adicional segunda: Integración de los servicios de prevención .....	208
Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva .....	208
Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones públicas .....	209
Disposición adicional quinta: Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente	209
Disposición adicional sexta: Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar .....	210
Disposición adicional séptima: Negociación colectiva .....	211
Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización .....	211
Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos .....	211
Disposición adicional décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción	211
Disposición adicional undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales .....	211
Disposición adicional duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto .....	211
Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención .....	212
Disposición transitoria segunda: Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social ....	212
Disposición transitoria tercera: Acreditación de la formación .....	212
Disposición transitoria cuarta: Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos .....	213
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa .....	213
Disposición final primera. Habilitación reglamentaria .....	213
Disposición final segunda. Entrada en vigor .....	213
ANEXOS .....	214
Anexo I .....	214
Anexo II. Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa .....	214
Anexo III. Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior .....	215
Anexo IV. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico .....	216
Anexo V. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio .....	217
Anexo VI. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior .....	219

MODIFICACIÓN EL REAL DECRETO 39/1997: Real Decreto 780/1998, 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención .....	221
Exposición de motivos .....	221
Artículo primero: modificación disposición final segunda .....	223
Artículo segundo: modificación disposición adicional quinta .....	223
Disposición final única .....	224

## **TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL** .....

Capítulo I. Disposiciones generales .....	229
Capítulo II. Infracciones laborales .....	231
Sección 1. <sup>a</sup> Infracciones en materia de relaciones laborales .....	232
Sección 2. <sup>a</sup> Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales .....	236
Sección 3. <sup>a</sup> Infracciones en materia de empleo .....	244
Sección 4. <sup>a</sup> Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias .....	245
Capítulo III. Infracciones en materia de Seguridad Social .....	247
Sección 1. <sup>a</sup> Infracciones de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados ....	247
Sección 2. <sup>a</sup> Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones .....	250
Sección 3. <sup>a</sup> Infracciones de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social .....	251
Sección 4. <sup>a</sup> Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión .....	252
Capítulo IV. Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros .....	253
Sección 1. <sup>a</sup> Infracciones en materia de emigración y movimientos migratorios internos ....	253
Sección 2. <sup>a</sup> Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros .....	254
Capítulo V. Infracciones en materia de sociedades cooperativas .....	254
Capítulo VI. Responsabilidades y sanciones .....	255
Sección 1. <sup>a</sup> . Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados .....	255
Sección 2. <sup>a</sup> . Normas específicas .....	257
Capítulo VII. Disposiciones comunes .....	261
Capítulo VIII. Procedimiento sancionador .....	263
Disposición adicional primera. Actualización del importe de las sanciones .....	265
Disposición adicional segunda. Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social .....	265
Disposición derogatoria única. Derogación normativa .....	265
Disposición final única. Carácter de esta Ley .....	265

# LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

BOE

LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus modificaciones: Ley 50/1998, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral; Real Decreto Legislativo 5/2000, de infracciones y sanciones del orden social; Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; Ley 31/2006, BOE 19-10-2006, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, y Ley Orgánica 3/2007, BOE 23-3-2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	10/11/1995 31/12/1998 6/11/1999 8/8/2000 13/12/2003 18/10/2006 22/03/2007
LGS	Ley General de Sanidad.	29/4/1986
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.	29/06/1994
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, de modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.	31/01/1997
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.	29/03/1995
RD 707/2002	Aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.	31/7/2002

RD 1932/1998	Adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8-11-1995 (RCL 1995\3053), de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.	18/9/1998
RD 1488/1998	Adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.	17/7/1998
RD 216/1999	Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.	24/2/1999
RD 171/2004	Desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8-11-1995 (RCL 1995\3053), de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.	31/1/2004
RD 179/2005	Prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.	26/2/2005
RD 688/2005	Regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como Servicio de Prevención ajeno. BOE	11-6-2005
RD 2/2006	Prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.	17/1/2006
Ley 32/2006	Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.	19/10/2006
RD 1299/2006	Por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.	19/12/2006
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.	25/8/1978
RD 306/2007	Se actualizan las cuantías de las sanciones de la LISOS.	19/3/2007

# LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### CAPÍTULO I

#### **Objeto, ámbito y definiciones**

- Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Artículo 2. Objeto y carácter de la norma
- Artículo 3. Ámbito de aplicación
- Artículo 4. Definiciones

### CAPÍTULO II

#### **Política en materia de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo**

- Artículo 5. Objetivos de la política
- Artículo 6. Normas complementarias
- Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral
- Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria
- Artículo 11. Coordinación administrativa
- Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores
- Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

### CAPÍTULO III

#### **Derechos y obligaciones**

- Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- Artículo 15. Principios de la acción preventiva
- Artículo 16. Evaluación de riesgos
- Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección
- Artículo 18. Información, consulta y participación
- Artículo 19. Formación de los trabajadores
- Artículo 20. Medidas de emergencia
- Artículo 21. Riesgo grave e inminente
- Artículo 22. Vigilancia de la salud
- Artículo 23. Documentación
- Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales
- Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

- Artículo 26. Protección de la maternidad
- Artículo 27. Protección de los menores
- Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal
- Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

## **CAPÍTULO IV**

### **Servicios de prevención**

- Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales
- Artículo 31. Servicios de prevención
- Artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos

## **CAPÍTULO V**

### **Consulta y participación de los trabajadores**

- Artículo 33. Consulta de los trabajadores
- Artículo 34. Derechos de participación y representación
- Artículo 35. Delegados de Prevención
- Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención
- Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención
- Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud
- Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud
- Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

## **CAPÍTULO VI**

### **Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores**

- Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

## **CAPÍTULO VII**

### **Responsabilidades y sanciones**

- Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad
- Artículo 43. Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Artículo 44. Paralización de trabajos
- Artículo 45. Infracciones administrativas
- Artículo 46. Infracciones leves
- Artículo 47. Infracciones graves
- Artículo 48. Infracciones muy graves
- Artículo 49. Sanciones
- Artículo 50. Reincidencia
- Artículo 51. Prescripción de las infracciones
- Artículo 52. Competencias sancionadoras
- Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo
- Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración

Disposición adicional primera: Definiciones a efectos de Seguridad Social  
Disposición adicional segunda: Reordenación orgánica  
Disposición adicional tercera: Carácter básico  
Disposición adicional cuarta: Designación de Delegados de Prevención  
Disposición adicional quinta: Fundación  
Disposición adicional sexta: Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad  
Disposición adicional séptima: Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas  
Disposición adicional octava: Planes de organización de actividades preventivas  
Disposición adicional novena: Establecimientos militares  
Disposición adicional décima: Sociedades cooperativas  
Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los Trabajadores  
Disposición adicional duodécima: Participación institucional en las Comunidades Autónomas  
Disposición adicional decimotercera: Fondo de Prevención y Rehabilitación  
Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción  
Disposición adicional decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos  
Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables  
Disposición transitoria segunda  
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación  
Disposición final primera. Actualización de sanciones  
Disposición final segunda. Entrada en vigor

JUAN CARLOS I  
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.  
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo a sancionar la siguiente Ley

### Exposición de motivos

#### 1

El **artículo 40.2 de la Constitución Española** encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y

encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vie-

nen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la **89/391/CEE**, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas **92/85/CEE**, **94/33/CEE** y **91/383/CEE**, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el **artículo 40.2. de nuestra ley de leyes** y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del **Convenio 155**, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y dar-

les el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

## 2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución Española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

## 3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que pue-

dan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al **artículo 149.1.7ª. de la Constitución**.

Pero, al mismo tiempo - y en ello radica una de las principales novedades de la Ley -, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el **artículo 149.1.18ª. de la Constitución**. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, reguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la nor-

mativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

#### 4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

#### 5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que

desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el **capítulo III** de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente

llevan consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el **capítulo IV** de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

## 6

El **capítulo V** regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegi-

dos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

## 7

Tras regularse en el **capítulo VI** las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el **capítulo VII** la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la **disposición adicional quinta** viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social y con participación tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

## 8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

### **CAPÍTULO I** **Objeto, ámbito de aplicación** **y definiciones**

#### *Artículo 1*

#### *Normativa sobre prevención de riesgos laborales*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

## *Artículo 2*

### *Objeto y carácter de la norma*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

## *Artículo 3*

### *Ámbito de aplicación*

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obliga-

ciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

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

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

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

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

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

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación

especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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

#### **Artículo 4** **Definiciones**

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1. Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3. Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4. Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave

e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6. Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7. 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. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

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

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

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

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

8. Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le

proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

## **CAPÍTULO II**

### **Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo**

#### *Artículo 5*

##### *Objetivos de la política*

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estu-

dio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

### **Artículo 6** **Normas reglamentarias**

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

a. Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b. Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c. Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d. Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e. Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacida-

des y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f. Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g. Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

### **Artículo 7** **Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral**

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a. Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e

investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b. Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c. Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el **capítulo VII** de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

### *Artículo 8*

#### *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así

como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a. Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b. Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e. Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el **artículo 13** de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas

Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

### **Artículo 9**

#### ***Inspección de Trabajo y Seguridad Social***

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobese una infracción a la norma-

tiva sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el **capítulo VII** de la presente Ley.

b. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

f. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2. Las Administraciones General del Estado y de las Comunidades Autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado, serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el **apartado 3 de este artículo** y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el **artículo 43** de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones

materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### *Artículo 10*

#### *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria*

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d. La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

### *Artículo 11* *Coordinación administrativa*

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el **apartado 1 del artículo 9** de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el **artículo 10** de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la **Ley 21/1992**, de 16 de julio, de Industria.

### *Artículo 12* *Participación de empresarios y trabajadores*

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sin-

dicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

### *Artículo 13* *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley 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.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión. En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

### **CAPÍTULO III**

#### **Derechos y obligaciones**

##### *Artículo 14*

##### *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales*

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

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

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

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

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las

medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

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

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

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

### *Artículo 15* *Principios de la acción preventiva*

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

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

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

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

i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

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

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

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

## Artículo 16

### *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*

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

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

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

a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación

será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

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

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

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

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

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

### *Artículo 17*

#### *Equipos de trabajo y medios de protección*

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

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

- a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- b. Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

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

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

### *Artículo 18*

#### *Información, consulta y participación de los trabajadores*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los

trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 20** de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el **capítulo V** de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el **capítulo V** de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

### *Artículo 19*

#### *Formación de los trabajadores*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera

que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

### **Artículo 20** **Medidas de emergencia**

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

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

### **Artículo 21** **Riesgo grave e inminente**

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

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

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

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

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

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán

acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

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

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

### **Artículo 22** ***Vigilancia de la salud***

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

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

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen

las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

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

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

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

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

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por perso-

nal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### *Artículo 23* *Documentación*

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a. Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el **apartado 1 del artículo 16** de esta Ley.

b. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el **párrafo a) del apartado 2 del artículo 16** de esta Ley.

c. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el **párrafo b) del apartado 2 del artículo 16** de esta Ley.

d. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el **artículo 22** de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el **último párrafo del apartado 4 del citado artículo**.

e. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

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

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

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

### *Artículo 24* *Coordinación de actividades empresariales*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el **apartado 1 del artículo 18** de esta Ley.

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

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por

dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del **apartado 1 del artículo 41** de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

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

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

#### *Artículo 25*

##### *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*

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

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relaciona-

das con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones psicofísicas que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

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

#### *Artículo 26*

##### *Protección de la maternidad*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el **artículo 16** de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto

de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

4. Lo dispuesto en los **números 1 y 2** de este artículo será también de aplicación durante el período

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

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### *Artículo 27* *Protección de los menores*

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

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para

evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

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

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

### *Artículo 28*

#### *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal*

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

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

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

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio

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

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

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

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

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

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en

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

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

### **Artículo 29** **Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos**

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

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

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

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de

acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV Servicios de prevención

### *Artículo 30* *Protección y prevención de riesgos profesionales*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.
2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del **apartado 1 del artículo 6** de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los **artículos 18 y 23** de la presente Ley.
4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las **letras a), b) y c) del artículo 68** y el **apartado 4 del artículo 56** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente. Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de menos de seis trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del **apartado 1 del artículo 6** de la presente Ley.

6. El empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

### *Artículo 31* *Servicios de prevención*

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta

su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el **apartado 3 del artículo anterior**.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el **artículo 16** de esta Ley.

c. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d. La información y formación de los trabajadores.

e. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados

para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

a. Tamaño de la empresa.

b. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c. Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

### *Artículo 32*

#### *Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el **apartado 5 del artículo 31**.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones a que se refiere el párrafo anterior conforme a lo previsto en el artículo 39. cinco de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

**Artículo 32 bis**  
**Presencia de los recursos preventivos**

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c. Uno o varios miembros del o de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumpli-

miento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

**CAPÍTULO V**  
**Consulta y participación**  
**de los trabajadores**

**Artículo 33**  
**Consulta de los trabajadores**

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

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

b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de

dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

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

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

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

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

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

### *Artículo 34* **Derechos de participación y representación**

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el **Estatuto de los Trabajadores**, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias

que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

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

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

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

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

c. Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de

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

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

### *Artículo 35 Delegados de Prevención*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Trabajadores:	Delegados de Prevención
–De 50 a 100 trabajadores	2
–De 101 a 500 trabajadores	3
–De 501 a 1.000 trabajadores	4
–De 1.001 a 2.000 trabajadores	5
–De 2.001 a 3.000 trabajadores	6
–De 3.001 a 4.000 trabajadores	7
–De 4.001 en adelante	8

3. En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

4. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

5. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores** podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los térmi-

nos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

### *Artículo 36* *Competencias y facultades de los* *Delegados de Prevención*

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el **artículo 33** de la presente Ley.

d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 38** de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de

trabajo, así como, en los términos previstos en el **artículo 40** de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el **apartado 4 del artículo 22** de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los **artículos 18 y 23** de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 40** de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el **apartado 3 del artículo 21**.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la **letra f) del apartado 2** de este artículo deberá ser motivada.

### *Artículo 37*

#### *Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención*

1. Lo previsto en el **artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores** en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

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

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las **letras a) y c) del número 2** del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores** en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

### *Artículo 38*

#### *Comité de Seguridad y Salud*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

### *Artículo 39*

#### *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud*

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el **artículo 16** de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se

podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

*Artículo 40*  
**Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

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

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes

de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

**CAPÍTULO VI**  
**Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores**

*Artículo 41*  
**Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores**

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad

de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

## **CAPÍTULO VII** **Responsabilidades y sanciones**

### *Artículo 42* *Responsabilidades* *y su compatibilidad*

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el **apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** del cumplimiento, durante el período de la con-

trata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

4. En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del **artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

*Artículo 43*  
**Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprabase la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el **artículo 44**. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, es su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

**A continuación texto añadido por la Ley 54/2003**

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el **artículo 9.2 de esta ley**, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

*Artículo 44*  
**Paralización de trabajos**

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la nor-

mativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el **apartado 2 del artículo 7** de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrase para su garantía.

*Artículo 45*  
**Infracciones administrativas**

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisión-

nes de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

a. El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b. Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c. En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

#### **Artículo 46**

##### ***Infracciones leves***

***Derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000***

#### **Artículo 47**

##### ***Infracciones graves***

***Derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000***

#### **Artículo 48**

##### ***Infracciones muy graves***

***Derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000***

#### **Artículo 49**

##### ***Sanciones***

***Derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000, que ahora establece unos criterios de graduación de las sanciones (Artículo 39) y la cuantía de las mismas (Artículo 40)***

#### **Artículo 50**

##### ***Reincidencia***

***Derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000***

#### **Artículo 51**

##### ***Prescripción de las infracciones***

***Derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000, estableciéndose dicha prescripción en el Artículo 4 de dicha disposición***

#### **Artículo 52**

##### ***Competencias sancionadoras***

***Derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000***

#### **Artículo 53**

##### ***Suspensión o cierre del centro de trabajo***

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

**Artículo 54**  
**Limitaciones a la facultad de contratar  
con la Administración**

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

**Disposición adicional primera**  
**Definiciones a efectos de Seguridad Social**

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

**Disposición adicional segunda**  
**Reordenación orgánica**

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardio-respiratorio.

**Disposición adicional tercera**  
**Carácter básico**

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el **artículo 6**, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del **artículo 149.1.7ª de la Constitución**.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18ª de la Constitución**:

- 2.**
- 3,** apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
- 4.**
- 5,** apartado 1.
- 12.**
- 14,** apartados 1,2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
- 15.**
- 16.**
- 17.**
- 18,** apartados 1 y 2, excepto la remisión al capítulo V.
- 19,** apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
- 20.**
- 21.**
- 22.**
- 23.**
- 24,** apartados 1, 2 y 3.
- 25.**

26.

28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.

29.

30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1. a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1. a), 2, 3 y 4.

33.

34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.

35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.

36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.

37, apartados 2 y 4.

42, apartado 1.

45, apartado 1, párrafo tercero.

**Disposición adicional cuarta.** Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.

**Disposición transitoria,** apartado 3º.

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el **artículo 6** de esta Ley.

artículos **24, apartado 6, y 32 bis**

b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c. Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El **artículo 54** constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del **artículo 149.1.18º de la Constitución**.

#### *Disposición adicional cuarta Designación de Delegados de Prevención*

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

#### *Disposición adicional quinta Fundación*

Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por ciento del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autónomos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

#### *Disposición adicional sexta Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad*

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

#### *Disposición adicional séptima Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

#### *Disposición adicional octava Planes de organización de actividades preventivas*

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el Departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

#### *Disposición adicional novena Establecimientos militares*

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los **capítulos III y V** de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Disposición adicional novena bis Personal militar*

Lo previsto en los **capítulos III, V y VII** de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

### *Disposición adicional décima Sociedades cooperativas*

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el **artículo 35** de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el **número 2 del artículo 35**. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

### *Disposición adicional undécima Modificación del Estatuto de los Trabajadores*

Se añade una **letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

«f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo».

### *Disposición adicional duodécima Participación institucional en las Comunidades Autónomas*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

### *Disposición adicional decimotercera Fondo de Prevención y Rehabilitación*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán, en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 32** de esta Ley.

### *Disposición adicional decimocuarta Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción*

1. Lo dispuesto en el **artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

a. La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

b. En el supuesto previsto en el **apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis**, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.

c. La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

#### *Disposición adicional decimoquinta Habilitación de funcionarios públicos*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el **apartado 2 del artículo 9** de esta Ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

#### *Disposición transitoria primera Aplicación de disposiciones más favorables*

1. Lo dispuesto en los artículos **36 y 37** de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos **36 y 37** de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajado-

res se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del **artículo 35**.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

#### *Disposición transitoria segunda*

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los **Servicios de Prevención de Riesgos Laborales**, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el **artículo 31.5** de la presente Ley.

#### *Disposición derogatoria única Alcance de la derogación*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

- a. Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- b. El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el **apartado 2 del artículo 27**.
- c. El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el **artículo 6**, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régi-

men de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

*Disposición final primera  
Actualización de sanciones*

La cuantía de las sanciones a que se refiere el **apartado 4 del artículo 49**, podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el **apartado 1 del artículo 52** de esta Ley.

*Disposición final segunda  
Entrada en vigor*

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ

# REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y MODIFICACIÓN POSTERIOR

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, de 31 enero.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. Integración de la actividad preventiva

Artículo 2. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos

### CAPÍTULO II

#### **Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva**

##### **Sección 1ª Evaluación de los riesgos**

Artículo 3. Definición

Artículo 4. Contenido general de la evaluación

Artículo 5. Procedimiento

Artículo 6. Revisión

Artículo 7. Documentación

##### **Sección 2ª Planificación de la actividad preventiva**

Artículo 8. Necesidad de la planificación

Artículo 9. Contenido

### CAPÍTULO III

#### **Organización de recursos para las actividades preventivas**

Artículo 10. Modalidades

Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

Artículo 12. Designación de trabajadores

Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados

Artículo 14. Servicio de prevención propio

Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva

- Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados
- Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención
- Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos

## **CAPÍTULO IV**

### **Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas**

- Artículo 23. Solicitud de acreditación
- Artículo 24. Autoridad competente
- Artículo 25. Aprobación provisional
- Artículo 26. Acreditación
- Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación
- Artículo 28. Registro

## **CAPÍTULO V**

### **Auditorías**

- Artículo 29. Ámbito de aplicación
- Artículo 30. Concepto y objetivos
- Artículo 31. Documentación
- Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos
- Artículo 32. Requisitos
- Artículo 33. Autorización
- Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias

## **CAPÍTULO VI**

### **Funciones y niveles de cualificación**

- Artículo 34. Clasificación de las funciones
- Artículo 35. Funciones de nivel básico
- Artículo 36. Funciones de nivel intermedio
- Artículo 37. Funciones de nivel superior

## **CAPÍTULO VII**

### **Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud**

- Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud
- Artículo 39. Información Sanitaria
- Disposición adicional primera: Carácter básico
- Disposición adicional segunda: Integración de los servicios de prevención
- Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva
- Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones Públicas
- Disposición adicional quinta: Convalidación de funciones

Disposición adicional sexta: Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar

Disposición adicional séptima: Negociación colectiva

Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización

Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos

Disposición adicional décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

Disposición adicional undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales

Disposición adicional duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención propio

Disposición transitoria segunda: Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Disposición transitoria tercera: Acreditación de la formación

Disposición transitoria cuarta: Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa

Disposición final primera. Habilitación reglamentaria

Disposición final segunda. Entrada en vigor

## **ANEXOS**

### **Anexo I**

### **Anexo II**

**Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoria del sistema de prevención de la empresa**

### **Anexo III**

**Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior**

### **Anexo IV**

**Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico**

### **Anexo V**

**Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio**

### **Anexo VI**

**Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior**

## Exposición de motivos

La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el **artículo 6** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, letras d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los Servicios de Prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos Servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la **Directiva 89/391/CEE**.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la

organización y las condiciones de trabajo, presidiendo todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al **artículo 31** de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la Autoridad laboral de los Servicios de Prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real

Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997

## DISPONGO:

### CAPÍTULO I Disposiciones generales

#### *Artículo 1*

#### *Integración de la actividad preventiva en la empresa*

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que

realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el **capítulo V de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los **artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el **capítulo III de este Real Decreto**.

#### *Artículo 2*

#### *Plan de prevención de riesgos laborales*

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se

conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el **artículo 16 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

## CAPÍTULO II

### Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

#### SECCIÓN 1ª Evaluación de los riesgos

##### *Artículo 3*

##### *Definición*

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

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

a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.

b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el **artículo 33** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

##### *Artículo 4*

##### *Contenido general de la evaluación*

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada

uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el **apartado 7º del artículo 4** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b. El cambio en las condiciones de trabajo.

c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el **Capítulo VI** de esta norma.

### *Artículo 5 Procedimiento*

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peli-

grosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención. La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a. Normas UNE.

b. **Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c. Normas internacionales.

d. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el **primer párrafo del apartado 2** de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

### *Artículo 6* *Revisión*

1. La evaluación inicial a que se refiere el **artículo 4** deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica. En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a. La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b. Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el **apartado 1.a) del artículo 3**.

c. Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el **apartado 1.b) del artículo 3**.

d. El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el dete-

rior por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

### *Artículo 7* *Documentación*

En la documentación a que hacen referencia los párrafos **b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

a. La identificación del puesto de trabajo.

b. El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

c. El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el **artículo 3**.

d. La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el **apartado 3 del artículo 5**.

## **SECCIÓN 2ª Planificación de la actividad preventiva**

### *Artículo 8* *Necesidad de la planificación*

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de

disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el **artículo 15** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### *Artículo 9* *Contenido*

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los **artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

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

## **CAPÍTULO III** **Organización de recursos para las actividades preventivas**

### *Artículo 10* *Modalidades*

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

a. Asumiendo personalmente tal actividad.

b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.

c. Constituyendo un servicio de prevención propio.

d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el **Capítulo IV de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

### *Artículo 11* *Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva*

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a. Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.

b. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el **Anexo I**.

c. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

d. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el **Capítulo VI**.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

### **Artículo 12** **Designación de trabajadores**

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el **artículo 11**.

b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.

c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

### **Artículo 13** **Capacidad y medios de los trabajadores designados**

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el **Capítulo VI**.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

### **Artículo 14** **Servicio de prevención propio**

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I**.

c. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 16** de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la Autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

### *Artículo 15*

#### *Organización y medios de los servicios de prevención propios*

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.
2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa. El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el **artículo 34** de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el **Capítulo VI**. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado **Capítulo VI**.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el **apartado 3 del artículo 37** de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.
4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las Autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere la **letra d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

### *Artículo 16*

#### *Servicios de prevención ajenos*

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - a. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
  - b. Que en el supuesto a que se refiere la **letra c) del artículo 14** no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
  - c. Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos

en el **apartado 2 del artículo 11** y en el apartado **4 del artículo 15** de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 33.1 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 39.1.a)** de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

#### *Artículo 17*

##### *Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención*

Podrán actuar como servicios de prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a. Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- b. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c. No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 22**.

d. Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

e. Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

#### *Artículo 18*

##### *Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención*

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:

a. Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el **Capítulo VI**, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el **Capítulo VI**, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

b. Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

4. La Autoridad laboral, previo informe, en su caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los servicios de prevención en el **apartado 2. a)**, a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que quede suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

### **Artículo 19**

#### ***Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención***

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Dichas entidades especializadas deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones

señaladas en el **artículo 31.3 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que hubieran concertado y contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

### **Artículo 20**

#### ***Concierto de la actividad preventiva***

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

a. Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b. Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.

c. Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo. Entre dichas actuaciones, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

d. Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.

e. Duración del concierto.

f. Condiciones económicas del concierto.

2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las Autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el **apartado 2 d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

#### *Artículo 21*

##### *Servicios de prevención mancomunados*

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el **apartado 3 del artículo 15** de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores**, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el **artículo 33 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 39.1.a)** de la indicada Ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la Autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

#### *Artículo 22*

##### *Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención*

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención aje-

nos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas Entidades.

### Añadido por **REAL DECRETO 688/2005**

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

#### *Artículo 22 bis*

#### *Presencia de los recursos preventivos*

1. De conformidad con el **artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b. Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de con-

formidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el **apartado 8.a) de este artículo**, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el **párrafo a) del apartado anterior**, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el **párrafo b) del apartado anterior**, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los **artículos 8 y 9 de este Real Decreto**.

En el caso señalado en el **párrafo c) del apartado anterior**, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los **apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas

en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

a. Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

b. Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el **artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operacio-

nes, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a. Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- c. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- d. Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- e. Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f. Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el **apartado 1.a) de este artículo**, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el **apartado 1.b)**, la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el **artículo 14 de la Ley 31/1995**,

de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **CAPÍTULO IV**

### **Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas**

#### *Artículo 23*

#### *Solicitud de acreditación*

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la Autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

- a. Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- b. Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- c. 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.
- d. Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas (1.202.024,21 €), anualmente actualizada en función de la evolución del Índice de Precios al Consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- e. Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

### *Artículo 24* *Autoridad competente*

1. Será Autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.

2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### *Artículo 25* *Aprobación provisional*

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el **artículo 23**, la Autoridad laboral remitirá copia a la Autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el **apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995**. Dicha Autoridad sanitaria comunicará a la Autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La Autoridad laboral, a la vista de la decisión de la Autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente,

autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.

5. Contra la resolución expresa o presunta de la Autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

### *Artículo 26* *Acreditación*

1. La eficacia de la resolución estimatoria de la Autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante.

A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la Autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

a. Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b. Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.

c. Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.

d. Póliza de seguro contratada.

e. Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.

2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la Autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.

3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la Autoridad laboral remitirá copia a la Autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto.

Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la Autoridad laboral competente para resolver recabará los informes referidos en el párrafo anterior a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

4. La Autoridad laboral, a la vista de la decisión de la Autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución ratificando o rectificando la autorización provisional en el plazo de tres meses, contados desde la comunicación relativa a la realización del proyecto. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior.

Transcurridos dichos plazos sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá ratificada la autorización provisional.

Contra la resolución expresa o presunta de la Autoridad laboral cabrá la interposición del recurso previsto en el **apartado 5 del artículo anterior**.

5. Las entidades especializadas podrán desarrollar su actividad como servicio de prevención una vez obtenida la acreditación mediante la ratificación de la autorización provisional.

## *Artículo 27*

### *Mantenimiento de las condiciones de acreditación*

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la Autoridad laboral que la concedió.

2. Las Autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la Autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de la comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la Autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de requisitos que determinaron aquella, podrá extinguir la acreditación otorgada.

## *Artículo 28*

### *Registro*

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios o, en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el **Capítulo V** de esta disposición.

Los órganos a los que se refiere el párrafo anterior, enviarán a la Dirección General de Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos

Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros.

Los registros de las Administraciones competentes en la materia estarán intercomunicados para poder disponer de toda la información que contienen.

2. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

## **CAPÍTULO V** **Auditorías**

### *Artículo 29* *Ámbito de aplicación*

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente Capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el **artículo 31 bis de este Real Decreto**.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 6 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el **Anexo I**, en las que el empresario hubiera asumido personal-

mente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplieren y remitan a la Autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el **Anexo II**, y la Autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La Autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el **artículo 7** y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

### *Artículo 30* *Concepto, contenido, metodología* *y plazo*

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de

prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y

organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

a. Un análisis de la documentación relativa al Plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.

b. Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

c. Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.

d. Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades

incluidas en el **Anexo I de este Real Decreto**, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el **artículo 18.2 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el **capítulo V de la citada Ley**.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el **apartado 3**, constituyen el contenido de la auditoría.

### *Artículo 31 Informe de auditoría*

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la Autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- b. Identificación de la empresa auditada.
- c. Objeto y alcance de la auditoría.
- d. Fecha de emisión del informe de auditoría.

e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.

f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.

g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.

h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

### *Artículo 31 bis Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos*

1. La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización,

así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

2. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.

### *Artículo 32* *Requisitos*

1. 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.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención 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.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

b. El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.

c. El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entida-

des encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

### *Artículo 33* *Autorización*

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la Autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en la **letra c) del artículo 23**.

2. La Autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución estimatoria de la Autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el **artículo 26** de la presente disposición y el previsto en el **artículo 27** en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

### *Artículo 33 bis* *Auditorías voluntarias*

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención

al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los **artículos 30**, apartados **2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este Real Decreto** serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el **artículo 5.3 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO VI

### Funciones y niveles de cualificación

#### Artículo 34

##### Clasificación de las funciones

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

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

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los **Anexos III a VI**.

#### Artículo 35

##### Funciones de nivel básico

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:
  - a. Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
  - b. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
  - c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
  - d. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
  - e. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
  - f. Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.
2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:
  - a. Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el

**Anexo IV** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I**, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados A y B, respectivamente, del **Anexo IV** citado, o,

b. poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o,

c. acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

### **Artículo 36**

#### **Funciones de nivel intermedio**

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.

b. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

c. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

d. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

e. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.

f. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

g. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

h. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo V** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

### **Artículo 37**

#### **Funciones de nivel superior**

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

a. Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en la letra h).

b. La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1. el establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
2. una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c. La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d. La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e. La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo VI** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en la letra e) del apartado 1, serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a. Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los

trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un A.T.S./D.U.E de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el **artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales**:

1. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se

hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se producen entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h. El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

## **CAPÍTULO VII**

### **Colaboración con el Sistema Nacional de Salud**

#### *Artículo 38*

#### *Colaboración con el Sistema Nacional de Salud*

1. De acuerdo con lo establecido en el **artículo 10 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales**, y artículo 21 de la Ley 14/86, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de Salud Pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en ese Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

#### *Artículo 39*

#### *Información sanitaria*

1. El servicio de prevención colaborará con las Autoridades sanitarias para proveer el Sistema

de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

#### *Disposición adicional primera* *Carácter básico*

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del **artículo 149.1.7.º de la Constitución**.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18.º de la Constitución: 1**, excepto las referencias al **capítulo V** y al **artículo 36**, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al **capítulo III de este Real Decreto; 2; 3; 4**, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al **capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12**, apartados 1 y 2,

excepto el **párrafo a); 13**, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; **15**, apartados **1, 2** y párrafo primero, **3 y 4; 16, apartado 2**, excepto el segundo párrafo; **20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima**.

b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las Autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

#### *Disposición adicional segunda* *Integración en los servicios de prevención*

De conformidad con lo dispuesto en la **letra d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

#### *Disposición adicional tercera* *Mantenimiento de la actividad preventiva*

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad

preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el **artículo 14** del mismo.

*Disposición adicional cuarta*  
*Aplicación a las Administraciones*  
*públicas*

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 31**, apartado 1 y en la **Disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, y en la Disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el **Capítulo V** de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores**

contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

*Disposición adicional quinta*  
*Convalidación de funciones y certificación*  
*de formación equivalente*

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el **artículo 36** de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el **artículo 37** la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desem-

peñando las funciones señaladas en los **artículos 36 ó 37** de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los **artículos 36 y 37**, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V o VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los **anexos V o VI** de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 ó 37**.

#### *Disposición adicional sexta Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar*

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el

R. D. 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

#### *Disposición adicional séptima Negociación colectiva*

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el **artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores** podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

#### *Disposición adicional octava Criterios de acreditación y autorización*

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

#### *Disposición adicional novena Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos*

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

#### *Disposición adicional décima Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción*

En el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la **disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicará en los términos establecidos en la **disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997**.

#### *Disposición adicional undécima Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales*

A efectos de lo previsto en el **artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el **artículo 24 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el **Anexo I del presente Real Decreto**.

#### *Disposición adicional duodécima Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*

1. A efectos de lo previsto en los **apartados 7 y 8.a) del artículo 13 del texto refundido de la**

**Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el **Anexo I de este Real Decreto**, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

a. Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

b. Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

c. Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. A efectos de lo previsto en el **artículo 13.8.b)** de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el **artículo 22 bis.1.b) de este Real Decreto**.

#### *Disposición transitoria primera Constitución de servicio de prevención*

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores de conformidad con lo dispuesto en las **letras a) y b) del artículo 14** deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna

de las actividades incluidas en el **Anexo I**, que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

#### *Disposición transitoria segunda Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social*

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la **Disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los **artículos 23 a 27** de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

#### *Disposición transitoria tercera Acreditación de la formación*

En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los **artículos 36 y 37** de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la Autoridad laboral competente.

La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cur-

sado un programa con el contenido establecido en los **anexos V ó VI** de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.

*Disposición transitoria cuarta*  
*Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos*

En tanto se desarrolla lo previsto en la **Disposición adicional cuarta**, Aplicación a las Administraciones públicas, la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

*Disposición derogatoria única*  
*Alcance de la derogación*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las Disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotacio-

nes mineras, contenidas en el Capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el **Real Decreto 863/1985**, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus Disposiciones complementarias.

*Disposición final primera*  
*Habilitación reglamentaria*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

*Disposición final segunda*  
*Entrada en vigor (Modificada por el Real Decreto 780/1998)*

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción del apartado 2 de los artículos **35, 36 y 37 del Capítulo VI** que lo harán a los 12 meses.

Dado en Madrid a 17 de enero de 1997

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales  
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

## ANEXOS

### ANEXO I

a. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según **R.D. 53/1992**, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b. Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según **R.D. 363/1995**, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como R.D. 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.

c. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R.D. 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la **Directiva 90/679/CEE** y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g. Actividades en inmersión bajo el agua.

h. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

### ANEXO II

*Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa*

D.: .....,  
en calidad de: .....  
de la Empresa:.....,  
declara que cumple las condiciones establecidas en el **artículo 29** del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la Autoridad laboral competente.

Datos de la Empresa:

De nueva creación <input type="checkbox"/>	Ya existente <input type="checkbox"/>	NIF:
Nombre o razón social:		CIF:
Domicilio social:		Municipio:
Provincia:		Teléfono:
Código postal: / Teléfono:		
Actividad económica:		Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):		Número de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:		Superficie construida (m <sup>2</sup> ):

Datos relativos a la prevención de riesgos:

Riesgos existentes	Actividad preventiva procedente

Lugar, fecha, firma y sello de la empresa

### ANEXO III

*Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior*

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La Formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los Programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los Proyectos Formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los Programas Formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

## ANEXO IV

### *Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico*

#### **A. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico**

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a. El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b. Daños derivados de trabajo. Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

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

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

a. Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.

b. Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo.

c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e. Planes de emergencia y evacuación.

f. El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

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

a. Organismo públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

#### **B. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico**

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a. El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b. Daños derivados de trabajo. Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

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

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

a. Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.

b. Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo.

c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e. Planes de emergencia y evacuación.

f. El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

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

a. Organismo públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

## ANEXO V

*Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio*

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.

b. Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos,

dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.

c. Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.

d. Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1. Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad: Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

a. Máquinas.

b. Equipos, instalaciones y herramientas.

c. Lugares y espacios de trabajo.

d. Manipulación, almacenamiento y transporte.

e. Electricidad.

f. Incendios.

g. Productos químicos.

h. Residuos tóxicos y peligrosos.

i. Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.

j. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2. Riesgos relacionados con el medio ambiente de trabajo:

1. Agentes físicos.

- a. Ruido.
- b. Vibraciones.
- c. Ambiente térmico.
- d. Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- e. Otros agentes físicos.

## 2. Agentes químicos.

## 3. Agentes biológicos.

## 4. Identificación, análisis y evaluación general: Metodología de actuación. La encuesta higiénica.

## 5. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

## 3. Otros riesgos:

- a. Carga de trabajo y fatiga: Ergonomía.
- b. Factores psicosociales y organizativos: Análisis y evaluación general.
- c. Condiciones ambientales: Iluminación. Calidad de aire interior.
- d. Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas 170.

## III. Metodología de la prevención II: técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

- a. Protección colectiva.
- b. Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.
- c. Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.
- d. Protección individual.
- e. Evaluación y controles de salud de los trabajadores.

## f. Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

## IV. Metodología de la prevención III: promoción de la prevención.

- a. Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
- b. Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20.

## V. Organización y gestión de la prevención.

### 1. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

### 2. Organización de la prevención dentro de la empresa:

- a. Prevención integrada.
- b. Modelos organizativos.

### 3. Principios básicos de Gestión de la Prevención:

- a. Objetivos y prioridades.
- b. Asignación de responsabilidades.
- c. Plan de Prevención.

### 4. Documentación.

### 5. Actuación en caso de emergencia:

- a. Planes de emergencia y evacuación.
- b. Primeros auxilios.

Total horas: 50.

## ANEXO VI

*Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior*

**El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:**

I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

- a. Seguridad en el trabajo.
- b. Higiene Industrial.
- c. Ergonomía y psicología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

### I. PARTE COMÚN

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

- a. Condiciones de trabajo y salud.
- b. Riesgos.
- c. Daños derivados del trabajo.
- d. Prevención y protección.
- e. Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1. Seguridad en el Trabajo:

- a. Concepto y definición de Seguridad: Técnicas de Seguridad.
- b. Accidentes de Trabajo.
- c. Investigación de Accidentes como técnica preventiva
- d. Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
- e. Norma y señalización en seguridad.
- f. Protección colectiva e individual.
- g. Análisis estadístico de accidentes.
- h. Planes de emergencia y autoprotección.
- i. Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
- j. Residuos tóxicos y peligrosos.
- k. Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
- l. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70.

2. Higiene Industrial.

- a. Higiene Industrial. Conceptos y objetivos.
- b. Agentes químicos. Toxicología laboral.
- c. Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
- d. Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
- e. Normativa legal específica.
- f. Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.

- g. Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70.

### 3. Medicina del trabajo.

- a. Conceptos básicos, objetivos y funciones.
- b. Patologías de origen laboral.
- c. Vigilancia de la salud.
- d. Promoción de la salud en la empresa.
- e. Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
- f. Planificación e información sanitaria.
- g. Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20.

### 4. Ergonomía y psicología aplicada.

- a. Ergonomía: conceptos y objetivos.
- b. Condiciones ambientales en Ergonomía.
- c. Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- d. Carga física de trabajo.
- e. Carga mental de trabajo.
- f. Factores de naturaleza psicosocial.
- g. Estructura de la organización.
- h. Características de la empresa, del puesto e individuales.
- i. Estrés y otros problemas psicosociales.
- j. Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- k. Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

### 3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 1. Formación.

- a. Análisis de necesidades formativas.
- b. Planes y programas.
- c. Técnicas educativas.
- d. Seguimiento y evaluación.

### 2. Técnicas de comunicación, información y negociación.

- a. La comunicación en prevención, canales y tipos.
- b. Información. Condiciones de eficacia.
- c. Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

### 4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

- a. Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
- b. Planificación de la Prevención.
- c. Organización de la Prevención.
- d. Economía de la Prevención.

e. Aplicación a sectores especiales: Construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

### 5. Técnicas afines.

- a. Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
- b. Gestión medioambiental.
- c. Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
- d. Seguridad vial.

Total horas: 20.

### 6. Ámbito jurídico de la prevención.

- a. Nociones de derecho del trabajo.
- b. Sistema español de la seguridad social.

- c. Legislación básica de relaciones laborales.
- d. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- e. Responsabilidades en materia preventiva.
- f. Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

## II. ESPECIALIZACIÓN OPTATIVA

A. Área de seguridad en el trabajo: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.1. de la parte común**.

B. Área de higiene industrial: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.2. de la parte común**.

C. Área de ergonomía y psicología aplicada: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.4. de la parte común**.

### MODIFICACIÓN EL REAL DECRETO 39/1997

**Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.**

#### Exposición de motivos

**Artículo primero:**  
**modificación disposición final segunda**

**Artículo segundo:**  
**modificación disposición adicional quinta**

**Disposición final única**

#### Exposición de motivos

El **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, vino a desarrollar los aspectos específicos previstos en el **artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), se ha procedido a la regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir los integrantes de dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.

En el citado Real Decreto, la idoneidad de la actividad preventiva que ha de realizar el empresario queda garantizada a través del doble mecanismo que en dicha disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, dicho Real Decreto establece la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Ante la inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, se contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exi-

gida, hasta se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

Con el fin de concretar las condiciones mínimas que han de reunir las personas o entidades para que puedan cumplir adecuadamente sus funciones, manteniendo un equilibrio entre garantías y medios mínimos para impulsar su aparición en el mercado de trabajo, se dictó por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales la **Orden de 27 de junio de 1997**, por la que se desarrolla el **Real Decreto 39/1997** en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretenden desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

El tiempo transcurrido entre la publicación de 31 de enero de 1997 del **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, y la entrada en vigor el 5 de julio de 1997 de la citada **Orden de 27 de junio de 1997**, acortó el tiempo disponible para realizar sus proyectos formativos por las entidades públicas o privadas interesadas en el desarrollo y certificación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, una vez autorizadas por las autoridades laborales competentes, estando la mayoría de las mismas en período de impartición de la formación.

Elo ha repercutido en la operatividad real de los servicios de prevención, tanto los propios constituidos por las empresas como los ajenos a desarrollar por entidades especializadas acreditadas, y de las entidades interesadas en realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, al no poder contar con profesionales que tuvieran certificada la formación mínima necesaria para poder ejercer las funciones corres-

pondientes a los niveles medio y superior considerados en los **artículos 36 y 37** del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. En todos los supuestos, se ha podido comprobar que la aparición en el mercado de trabajo de profesionales con la acreditación requerida no cubre de manera apreciable las necesidades existentes en el momento de cumplirse los citados plazos. No ocurre lo mismo con el **artículo 35** de la citada disposición dado que el desarrollo de la formación correspondiente a las funciones de nivel básico no está condicionado a una previa autorización de la entidad formativa por parte de la autoridad laboral.

Por otra parte, si bien la **disposición adicional quinta** del Real Decreto 39/1997 permite la continuación del desempeño de las funciones de la actividad preventiva del nivel intermedio y superior, según el caso, que vinieran desarrollando en su empresa, a aquellos profesionales que reúnen los requisitos señalados en la misma disposición, pero siempre que se circunscriban a la actividad de dicha empresa, lo que impediría a tales profesionales seguir desarrollando las actividades preventivas para las que tienen capacidad y autorización fuera de tal empresa.

Además, se ha podido constatar la existencia de profesionales, en los ámbitos de la actividad pública y privada, con un nivel de conocimientos y experiencia en el ejercicio de funciones de prevención de riesgos laborales equivalente, adquiridos en el ejercicio de su profesión y con inclusión de labor docente que, sin embargo, tienen dificultades en la demostración de esos conocimientos. En relación a este planteamiento, el presente Real Decreto permite el reconocimiento de tales profesionales por la autoridad laboral competente mediante la correspondiente certificación que, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, les habilitará para el ejercicio de las funciones de la actividad preventiva correspondiente al nivel intermedio y superior, en los términos señalados en esta disposición.

Todo lo expuesto obliga a modificar los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y aconseja que se complete con lo dispuesto en este Real Decreto sobre el reconocimiento y acreditación de los profesionales que han venido desarrollando determinadas funciones de prevención de riesgos laborales.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de abril de 1998,

## DISPONGO:

### Artículo primero

Se modifica la **disposición final segunda del Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, que quedará redactada en los siguientes términos:

«Disposición final segunda. Entrada en vigor. El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, a excepción del **apartado 2 del artículo 35**, que lo hará a los doce meses, y de los **apartados 2 de los artículos 36 y 37**, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.»

### Artículo segundo

Se modifica la **disposición adicional quinta** del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que quedará redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones señaladas en el **artículo 36** de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el **artículo 37** la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los **artículos 36 ó 37** de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado. Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior

a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los **artículos 36 y 37**, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los progra-

mas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V o VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los **anexos V o VI** de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 o 37.**»

### **Disposición final única**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 30 de abril de 1998-06-09.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales  
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

# TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Corrección de errores BOE 228, de 22 de septiembre de 2000).**

## Preámbulo

### Articulado

#### Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

La **sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996**, de 28 de noviembre, establece que corresponde al legislador estatal la tarea de reelaborar la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en aras del respeto y clarificación del orden constitucional de competencias y en beneficio de la seguridad jurídica, imprescindibles en materia sancionadora.

El legislador, a través de la **disposición adicional primera de la Ley 55/1999**, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de nueve meses desde su entrada en vigor, un texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, las distintas disposiciones legales que enumera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de agosto de 2000,

## DISPONGO:

### Artículo único

Se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que se inserta a continuación.

### Disposición final única. Entrada en vigor

El presente Real Decreto legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de enero de 2001.

*Dado en Palma de Mallorca a 4 de agosto de 2000.*

JUAN CARLOS R.

*El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,*

JUAN CARLOS APARICIO PÉREZ

## **TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

- Artículo 1. Infracciones en el orden social.
- Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción.
- Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.
- Artículo 4. Prescripción de las infracciones.

### **CAPÍTULO II**

#### **Infracciones laborales**

- Artículo 5. Concepto.

### **SECCIÓN 1.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES**

#### **Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas**

- Artículo 6. Infracciones leves.
- Artículo 7. Infracciones graves.
- Artículo 8. Infracciones muy graves.

#### **Subsección 2.ª Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria**

- Artículo 9. Infracciones graves y muy graves.

#### **Subsección 3.ª Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional**

- Artículo 10. Infracciones.

### **SECCIÓN 2.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- Artículo 11. Infracciones leves.
- Artículo 12. Infracciones graves.
- Artículo 13. Infracciones muy graves.

### **SECCIÓN 3.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO**

#### **Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional**

- Artículo 14. Infracciones leves.
- Artículo 15. Infracciones graves.
- Artículo 16. Infracciones muy graves.

## **Subsección 2.ª Infracciones de los trabajadores**

Artículo 17. Infracciones de los trabajadores.

## **SECCIÓN 4.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS**

Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.

Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias.

## **CAPÍTULO III**

### **Infracciones en materia de Seguridad Social**

Artículo 20. Concepto.

## **SECCIÓN 1.ª INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS, TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y ASIMILADOS**

Artículo 21. Infracciones leves.

Artículo 22. Infracciones graves.

Artículo 23. Infracciones muy graves.

## **SECCIÓN 2.ª INFRACCIONES DE LOS TRABAJADORES O ASIMILADOS, BENEFICIARIOS Y SOLICITANTES DE PRESTACIONES**

Artículo 24. Infracciones leves.

Artículo 25. Infracciones graves.

Artículo 26. Infracciones muy graves.

## **SECCIÓN 3.ª INFRACCIONES DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Artículo 27. Infracciones leves.

Artículo 28. Infracciones graves.

Artículo 29. Infracciones muy graves.

## **SECCIÓN 4.ª INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS QUE COLABORAN VOLUNTARIAMENTE EN LA GESTIÓN**

Artículo 30. Infracciones leves.

Artículo 31. Infracciones graves.

Artículo 32. Infracciones muy graves.

## **CAPÍTULO IV**

### **Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros**

## **SECCIÓN 1.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMIGRACIÓN Y MOVIMIENTOS MIGRATORIOS INTERNOS**

Artículo 33. Concepto.

- Artículo 34. Infracciones leves.
- Artículo 35. Infracciones graves.
- Artículo 36. Infracciones muy graves.

## **SECCIÓN 2.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE PERMISOS DE TRABAJO DE EXTRANJEROS**

- Artículo 37. Infracciones.

## **CAPÍTULO V**

### **Infracciones en materia de sociedades cooperativas**

- Artículo 38. Infracciones en materia de cooperativas.

## **CAPÍTULO VI**

### **Responsabilidades y sanciones**

## **SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES SOBRE SANCIONES A LOS EMPRESARIOS, Y EN GENERAL A OTROS SUJETOS QUE NO TENGAN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES O ASIMILADOS**

- Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.
- Artículo 40. Cuantía de las sanciones.
- Artículo 41. Reincidencia.

## **SECCIÓN 2.ª NORMAS ESPECÍFICAS**

### **Subsección 1.ª Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales**

- Artículo 42. Responsabilidad empresarial.

### **Subsección 2.ª Responsabilidades en materia de Seguridad Social**

- Artículo 43. Responsabilidades empresariales.
- Artículo 44. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Artículo 45. Sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión.

### **Subsección 3.ª Sanciones accesorias a los empresarios en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, formación ocupacional y protección por desempleo**

- Artículo 46. Sanciones accesorias a los empresarios.

### **Subsección 4.ª Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social**

- Artículo 47. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones comunes

Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras.

Artículo 49. Actuaciones de advertencia y recomendación.

Artículo 50. Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.

## CAPÍTULO VIII

### Procedimiento sancionador

Artículo 51. Normativa aplicable.

Artículo 52. Principios de tramitación.

Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente.

Artículo 54. Recursos.

Disposición adicional primera. Actualización del importe de las sanciones.

Disposición adicional segunda. Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Disposición final única. Carácter de esta Ley.

## CAPÍTULO I Disposiciones generales

### Artículo 1 *Infracciones en el orden social*

1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.
2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.
3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

### Artículo 2

#### *Sujetos responsables de la infracción*

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

1. El empresario en la relación laboral.
2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.
3. Los empresarios, los trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la

normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua.

4. Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en operaciones de emigración o movimientos migratorios.

5. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.

6. Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

7. Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

8. Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

9. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

10. Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajado-

res en los términos establecidos en su legislación específica.

11. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.

### ***Artículo 3 Concurrencia con el orden jurisdiccional penal***

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte

sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

#### **Artículo 4** **Prescripción de las infracciones**

1. Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes.

2. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.

3. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

4. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.

## **CAPÍTULO II** **Infracciones laborales**

### **Artículo 5** **Concepto**

1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente capítulo.

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley.

3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley.

## SECCIÓN 1.ª **Infracciones en materia de relaciones laborales**

### Subsección 1.ª **Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas**

#### *Artículo 6* **Infracciones leves**

Son infracciones leves:

1. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.
2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.
3. No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.
4. No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.
5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los **artículos 12.4 y 15.7** del Estatuto de los Trabajadores.
6. Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

#### *Artículo 7* **Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.

2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.

4. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los **artículos 12, 23 y 34 a 38** del Estatuto de los Trabajadores.

6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el **artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores**.

7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

8. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tableros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

9. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuo-

tas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el **artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

11. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contrata al que se refiere el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal.

### *Artículo 8* *Infracciones muy graves*

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
3. El cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, efectuados sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuere preceptiva.
4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.
5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1, c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.

8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua dentro del Estado español, o por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

14. El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el **artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.

## Subsección 2.<sup>a</sup> Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

### *Artículo 9*

#### *Infracciones graves y muy graves*

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente de este artículo:

a. No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b. No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

c. La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

d. La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

e. La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.

f. La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a. Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b. Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del

comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d. Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

**Subsección 3.ª Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional**

#### ***Artículo 10 Infracciones***

1. Constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.

2. Constituye infracción grave la presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.

3. Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la

falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

4. Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, se ajustarán a lo dispuesto en la presente Ley.

**Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas**

#### ***Artículo 10 bis Infracciones graves y muy graves***

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:

a. No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas, participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.

b. La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c. La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d. La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e. La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

## 2. Son infracciones muy graves:

a. Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b. Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del

órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d. Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e. El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.

## **SECCIÓN 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales**

### *Artículo 11 Infracciones leves*

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el **artículo 8** de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

7. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

### *Artículo 12* *Infracciones graves*

Son infracciones graves:

1.

a. Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través

de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren el **artículo 16**, el **artículo 22** y el **artículo 23** de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se

trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el **artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** en materia de primeros auxilios,

lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el **artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

15.

a. No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

b. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a. Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos o procesos utilizados en las empresas.

b. Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c. Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d. Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e. Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f. Medidas de protección colectiva o individual.

g. Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h. Servicios o medidas de higiene personal.

i. Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el **apartado 1 del artículo 18** y en el **apartado 1 del artículo 23** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

23. En el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

a. Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el

alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

b. Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. En el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

a. No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

b. Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c. No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d. No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el **artículo 9 del Real Decreto 1627/1997**

como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e. No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b. No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la **Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción**.

c. Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la **letra c) del apartado 15 del artículo siguiente**, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la **Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción**:

a. No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b. Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la **letra c) del apartado 15 del artículo siguiente**, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su cali-

ficación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d. La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la **Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción**.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el **artículo siguiente**.

### *Artículo 13* *Infracciones muy graves*

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el **apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8.

a. No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, preven-

ción y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el **artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, dis-

tintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el **apartado 3 del artículo 42 de esta Ley**.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b. Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la **letra c)** de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regu-

lación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c. El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a. Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la **letra c)** del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las cau-

sas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

### **SECCIÓN 3.ª Infracciones en materia de empleo**

**Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional**

#### *Artículo 14 Infracciones leves*

Son infracciones leves:

1. No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.
2. No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.
3. La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

#### *Artículo 15 Infracciones graves*

Son infracciones graves:

1. No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.
2. El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el **artículo 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

3. El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

4. No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.

5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

#### *Artículo 16 Infracciones muy graves*

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo.
2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado.
3. Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cuales-

quiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

4. La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas, o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, y de la formación profesional ocupacional concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

## Subsección 2.ª Infracciones de los trabajadores

### *Artículo 17* *Infracciones de los trabajadores*

Constituyen infracciones de los trabajadores:

#### 1. Leves.

a. No comparecer, previo requerimiento, ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda salvo causa justificada.

b. No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

c. No cumplir las exigencias del Compromiso de Actividad, incluida la no acreditación de la búsqueda activa de empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipifi-

cada como otra infracción leve o grave en este artículo.

2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, o negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por compromiso de actividad, por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en los apartados 2 y 3 del artículo 231 y en el apartado 3 del artículo 213 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

3. Muy graves: la no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores.

## **SECCIÓN 4.ª Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias**

### *Artículo 18* *Infracciones de las empresas de trabajo temporal*

#### 1. Infracciones leves:

a. No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, los contratos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.

b. No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.

c. No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de la misma; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.

### 2. Infracciones graves:

a. No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

b. No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.

c. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

d. No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

e. Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

f. La puesta a disposición de trabajadores en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la Ley

por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

### 3. Infracciones muy graves:

a. No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.

b. Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.

c. No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal.

d. La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.

e. Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

## *Artículo 19*

### *Infracciones de las empresas usuarias*

#### 1. Son infracciones leves:

a. No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.

b. No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

#### 2. Son infracciones graves:

a. No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

c. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

d. La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.

e. Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado

f. Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

3. Son infracciones muy graves:

a. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de tra-

bajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b. La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

### CAPÍTULO III

#### Infracciones en materia de Seguridad Social

##### *Artículo 20* *Concepto*

1. Son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables a que se refiere el **artículo 2.2 de la presente Ley**, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, tipificadas y sancionadas como tales en la presente Ley.

2. A los efectos de la presente Ley se asimilan a las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social las producidas respecto de otras cotizaciones que recaude el sistema de Seguridad Social.

#### **SECCIÓN 1.ª Infracciones de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados**

##### *Artículo 21* *Infracciones leves*

Son infracciones leves:

1. No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos

en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones.

2. No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa.

3. No comunicar en tiempo y forma las bajas de los trabajadores que cesen en el servicio de la empresa así como las demás variaciones que les afecten o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistema de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

4. No facilitar a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente.

5. No comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### **Artículo 22** **Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. Iniciar su actividad sin haber solicitado su inscripción en la Seguridad Social; no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de tra-

bajo a efectos de su identificación; y las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas reglamentariamente en materia de inscripción de empresas e identificación de centros de trabajo o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

2. No solicitar, en tiempo y forma, la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

3. No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, habiendo presentado los documentos de cotización o utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una situación extraordinaria de la empresa y que dicho impago de cuotas y conceptos de recaudación conjunta con ellas no sea constitutivo de delito conforme al artículo 307 del Código Penal.

4. Incumplir las obligaciones económicas derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.

5. Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso de la incapacidad temporal del personal a su servicio en entidad distinta de la que legalmente corresponda.

6. No entregar al trabajador, en tiempo y forma, el certificado de empresa y cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones.

7. No solicitar los trabajadores por cuenta propia, en tiempo y forma, su afiliación inicial o alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.

8. No abonar a las entidades correspondientes las prestaciones satisfechas por éstas a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.

9. No proceder en tiempo y cuantía al pago delegado de las prestaciones que correspondan.

10. Obtener o disfrutar indebidamente reducciones o bonificaciones en el pago de las cuotas sociales que correspondan, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado.

### **Artículo 23** **Infracciones muy graves**

1. Son infracciones muy graves:

a. Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

b. No ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado los documentos de cotización ni utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, así como retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario, siempre que, en uno y otro caso, no sean constitutivos de delito conforme al artículo 307 del Código Penal.

c. El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.

d. Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.

e. Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.

f. Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización que ocasionen deducciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social.

g. No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibir las, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.

2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá

solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.

Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1. a) anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.

3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el **artículo 46 de esta Ley**.

## **SECCIÓN 2.ª**

### **Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones**

#### *Artículo 24 Infracciones leves*

Son infracciones leves:

1. No facilitar a la entidad correspondiente o a la empresa, cuando le sean requeridos, los datos necesarios para su afiliación o su alta en la Seguridad Social y, en su caso, las alteraciones que en ellos se produjeran, los de la situación de pluriempleo, y, en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo.

2. No comparecer, previo requerimiento, ante la entidad gestora de las prestaciones en la forma y fecha que se determinen, salvo causa justificada.

#### *Artículo 25 Infracciones graves*

Son infracciones graves:

1. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentaria-

mente establecida, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente.

2. No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradoras, en los supuestos así establecidos, así como no presentar ante las mismas los antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad, cuando a ello sean requeridos y afecten al derecho a la continuidad en la percepción de la prestación.

3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.

#### *Artículo 26 Infracciones muy graves*

Son infracciones muy graves:

1. Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.

2. Compatibilizar el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente. En el caso de subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, se entenderá que el trabajador ha compatibilizado el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta ajena o propia cuando los días trabajados no hayan sido declarados en

la forma prevista en su normativa específica de aplicación.

3. La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.

### **SECCIÓN 3.<sup>a</sup>**

#### **Infracciones de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social**

##### *Artículo 27*

##### *Infracciones leves*

Son infracciones leves:

1. No cumplir las obligaciones formales relativas a diligencia, remisión y conservación de libros, registros, documentos y relaciones de trabajadores, así como de los boletines estadísticos.

2. Incumplir las obligaciones formales establecidas sobre inscripción, registro y conservación de documentos y certificados, en materia de reconocimientos médicos obligatorios.

3. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo cuando éstos tengan carácter leve.

4. No informar a los empresarios asociados, trabajadores y órganos de representación del personal, y a las personas que acrediten un interés personal y directo, acerca de los datos a ellos referentes que obren en la entidad.

##### *Artículo 28*

##### *Infracciones graves*

Son infracciones graves:

1. No llevar al día y en la forma establecida los libros obligatorios, así como los libros oficiales

de contabilidad o sistema contable autorizado, de conformidad con el plan general de contabilidad y normas presupuestarias de la Seguridad Social.

2. Aceptar la asociación de empresas no incluidas en el ámbito territorial o funcional de la entidad sin estar autorizadas; no aceptar toda proposición de asociación que formulen las empresas comprendidas en su ámbito de actuación; concertar convenios de asociación de duración superior a un año; y no proteger a la totalidad de los trabajadores de una empresa asociada correspondientes a centros de trabajo situados en la misma provincia.

3. No observar las normas relativas a la denominación y su utilización, y a la constitución y funcionamiento de sus órganos de gobierno y de participación.

4. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando tengan carácter grave, muy grave o produzcan la muerte del trabajador.

5. No cumplir la normativa establecida respecto de constitución y cuantía en materia de fianza, gastos de administración, reservas obligatorias, así como la falta de remisión dentro de plazo al organismo competente del balance anual, memoria y cuenta de resultados, y presupuesto de ingresos y gastos debidamente aprobados y confeccionados.

6. No facilitar al organismo competente y, en todo caso, a los Servicios comunes y Entidades gestoras cuantos datos soliciten en materia de colaboración, ni coordinar la actuación de la entidad con dichos organismos y con las Administraciones competentes en materia de gestión de servicios sociales u otras materias en las que colaboren las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como la nega-

tiva a expedir a los empresarios asociados los certificados del cese de la asociación.

7. Dar publicidad o difundir públicamente informaciones y datos referentes a su actuación, sin la previa autorización del órgano superior de vigilancia y tutela, cuando la misma se requiera.

8. No solicitar en tiempo y forma establecidos las autorizaciones preceptivas en materia de inversiones, contratación con terceros, revalorización de activos y actualización de balances, y cualesquiera otras en materia económico-financiera en que así lo exijan las disposiciones en vigor.

### **Artículo 29** **Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. Llevar a cabo operaciones distintas a aquellas a las que deben limitar su actividad o insertar en los convenios de asociación condiciones que se opongan a las normas de la Seguridad Social y de las que regulan la colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. No contribuir en la medida que proceda al sostenimiento económico de los Servicios comunes de la Seguridad Social y no cumplir las obligaciones que procedan en materia de reaseguro o del sistema establecido de compensación de resultados.

3. Aplicar epígrafes de la tarifa de primas o, en su caso, las adicionales que procedan, distintas de las que sean preceptivamente obligatorias, según las actividades y trabajos de cada empresa, así como promover u obtener el ingreso de cantidades equivalentes o sustitutorias de las cuotas de la Seguridad Social por procedimientos diferentes a los reglamentarios.

4. Concertar, utilizar o establecer servicios sanitarios, de prevención de accidentes, de recupera-

ción o de rehabilitación propios o de terceros, sin la previa autorización del organismo competente.

5. Exigir a las empresas asociadas, al convenir la asociación, el ingreso de cantidades superiores al importe anticipado de un trimestre de las correspondientes cuotas en concepto de garantía, o bien exigir dicho ingreso más de una vez.

6. Ejercer la colaboración en la gestión con ánimo de lucro; no aplicar el patrimonio estrictamente al fin social de la entidad; distribuir beneficios económicos entre los asociados, con independencia de su naturaleza; afectar los excedentes anuales a fines distintos de los reglamentarios; continuar en el ejercicio de la colaboración cuando concurren causas de disolución obligatoria sin comunicarlo al órgano competente; y no diferenciar las actividades desarrolladas como servicios de prevención, o no imputar a las mismas los costes derivados de tales actividades.

7. Incumplir el régimen de incompatibilidades y prohibiciones establecido en el artículo 75 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

### **SECCIÓN 4.<sup>a</sup>** **Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión**

#### **Artículo 30** **Infracciones leves**

Son infracciones leves:

1. No llevar en orden y al día la documentación reglamentariamente exigida.

2. No dar cuenta, semestralmente, al comité de empresa de la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración.

### **Artículo 31** **Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. No mantener las instalaciones sanitarias propias en las condiciones exigidas para la prestación de la asistencia.
2. No coordinar la prestación de asistencia sanitaria con los servicios sanitarios de la Seguridad Social.
3. Prestar la asistencia sanitaria con personal ajeno a los servicios de la Seguridad Social, salvo autorización al efecto.
4. Conceder prestaciones en tiempo, cuantía o forma distintos a los reglamentariamente establecidos.
5. No ingresar las aportaciones establecidas para el sostenimiento de los Servicios comunes.
6. No llevar en su contabilidad una cuenta específica que recoja todas las operaciones relativas a la colaboración.

### **Artículo 32** **Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer las funciones propias del objeto de la colaboración sin previa autorización.
2. Continuar en el ejercicio de la colaboración después de la pérdida de los requisitos mínimos exigibles.
3. Destinar los excedentes de la colaboración a fines distintos de la mejora de las prestaciones.
4. No aplicar a los fines exclusivos de la colaboración, incluyendo en ella la mejora de las pres-

taciones, las cantidades deducidas de la cuota reglamentaria.

## **CAPÍTULO IV** **Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros**

### **SECCIÓN 1.ª Infracciones en materia de emigración y movimientos migratorios internos**

#### **Artículo 33** **Concepto**

Son infracciones en materia de emigración y movimientos migratorios laborales las acciones u omisiones de los sujetos a quienes se refiere el **artículo 2.4** tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

#### **Artículo 34** **Infracciones leves**

Son infracciones leves:

1. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si no causa perjuicio grave para los emigrantes.
2. No presentar los contratos de trabajo para su visado por la autoridad laboral, o no entregar al trabajador la copia del contrato ya visado.
3. La inaplicación de los descuentos establecidos para el transporte de los emigrantes.

#### **Artículo 35** **Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. La difusión por cualquier medio de ofertas de trabajo para el extranjero sin la obtención de la preceptiva autorización administrativa.

2. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si causa perjuicio grave para los emigrantes.

3. La ocultación, falsificación o rectificación de cláusulas sustanciales de un contrato ya visado.

4. El desplazamiento del trabajador al país de acogida sin la documentación necesaria o la retención injustificada por la empresa de dicha documentación.

5. La contratación de marinos españoles por cuenta de empresas armadoras extranjeras realizada por personas o entidades no autorizadas por la autoridad laboral para realizar ese cometido.

#### **Artículo 36** **Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. El establecimiento de cualquier tipo de agencias de reclutamiento de emigrantes.

2. La simulación o engaño en el reclutamiento o en la contratación de los emigrantes.

3. El abandono de trabajadores emigrantes en país extranjero por parte del empresario contratante o de sus representantes autorizados.

4. El cobro a los trabajadores de comisión o precio por su reclutamiento.

5. La obtención fraudulenta de ayudas a la emigración y movimientos migratorios interiores, ya sean individuales o de reagrupación familiar, o la no aplicación o aplicación indebida de dichas ayudas.

## **SECCIÓN 2.ª Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros**

### **Artículo 37** **Infracciones**

Serán consideradas conductas constitutivas de infracción muy grave las de:

1. Los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo permiso de trabajo, o su renovación, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado.

2. Los extranjeros que ejerzan en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia, sin haber obtenido el preceptivo permiso de trabajo, o no haberlo renovado.

3. Las de las personas físicas o jurídicas que promuevan, medien o amparen el trabajo de los extranjeros en España sin el preceptivo permiso de trabajo.

## **CAPÍTULO V** **Infracciones en materia de sociedades cooperativas**

### **Artículo 38** **Infracciones en materia de cooperativas**

Se sujetan a las prescripciones de este artículo, las infracciones de las sociedades cooperativas, cuando la legislación autonómica se remita al respecto a la legislación del Estado, cuando no se haya producido la referida legislación autonómica o cuando aquéllas desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

1. Son infracciones leves: El incumplimiento de las obligaciones o la vulneración de las prohibiciones impuestas por la Ley de Cooperativas, que no supongan un conflicto entre partes, no interrumpan la actividad social y no puedan ser calificadas de graves o muy graves.

2. Son infracciones graves:

a. No convocar la Asamblea General ordinaria en tiempo y forma.

b. Incumplir la obligación de inscribir los actos que han de acceder obligatoriamente al Registro.

c. No efectuar las dotaciones, en los términos legalmente establecidos, a los fondos obligatorios o destinarlos a finalidades distintas a las previstas.

d. La falta de auditoría de cuentas, cuando ésta resulte obligatoria, legal o estatutariamente.

e. Incumplir, en su caso, la obligación de depositar las cuentas anuales.

f. La transgresión generalizada de los derechos de los socios.

3. Son infracciones muy graves:

a. La paralización de la actividad cooperativizada, o la inactividad de los órganos sociales durante dos años.

b. La transgresión de las disposiciones imperativas o prohibitivas de la Ley de Cooperativas, cuando se compruebe connivencia para lucrarse o para obtener ficticiamente subvenciones o bonificaciones fiscales.

## **CAPÍTULO VI**

### **Responsabilidades y sanciones**

#### **SECCIÓN 1.ª Normas generales sobre sanciones a los empresarios y, en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados**

### **Artículo 39**

#### ***Criterios de graduación de las sanciones***

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a. La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

b. El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c. La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d. El número de trabajadores afectados.

e. 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.

f. El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el **artículo 43**

**de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

g. La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h. La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

#### **Artículo 40** **Cuantía de las sanciones**

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3

siguiente, en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a. Las leves, en su grado mínimo, con multa de 5.000 (30,05 €) a 10.000 pesetas (60,10 €); en su grado medio, de 10.001 (60,11 €) a 25.000 pesetas (150,25 €); y en su grado máximo, de 25.001 (150,26 €) a 50.000 pesetas (300,51 €).

b. Las graves con multa, en su grado mínimo, de 50.001 (300,51 €) a 100.000 pesetas (601,01 €); en su grado medio, de 100.001 (601,02 €) a 250.000 pesetas (1.502,53 €); y en su grado máximo, de 250.001 (1.502,54 €) a 500.000 pesetas (3.005,06 €).

c. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 500.001 (3.005,07 €) a 2.000.000 de pesetas (12.010,24 €); en su grado medio, de 2.000.001 (12.020,25 €) a 8.000.000 de pesetas (48.080,97 €); y en su grado máximo, de 8.000.001 (48.080,97 €) a 15.000.000 de pesetas (90.151,82 €).

**Tabla resumen en Resolución de 16 de octubre de 2001.**

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a. Las leves, en su grado mínimo, con multa de 5.000 (30,05 €) a 50.000 pesetas (300,51 €); en su grado medio, de 50.001 (300,51 €) a 100.000 pesetas (601,01 €); y en su grado máximo, de 100.001 (601,02 €) a 250.000 pesetas (1.502,53 €).

b. Las graves con multa, en su grado mínimo, de 250.001 (1.502,54 €) a 1.000.000 de pesetas (6.010,12 €); en su grado medio, de 1.000.001 (6.010,13 €) a 2.500.000 pesetas (15.025,30 €); y en su grado máximo, de 2.500.001 (15.025,31 €) a 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €).

c. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 5.000.001 (60.050,61 €) a 20.000.000 de pese-

tas (120.202,42 €); en su grado medio, de 20.000.001 (120.202,43 €) a 50.000.000 de pesetas (300.506,05 €); y en su grado máximo, de 50.000.001 (300.506,06 €) a 100.000.000 de pesetas (601.012,10 €).

**Tabla resumen en Resolución de 16 de octubre de 2001.**

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a. Las leves, con multa de 50.000 (300,51 €) a 100.000 pesetas (601,01 €).

b. Las graves, con multa de 100.001 (601,02 €) a 500.000 pesetas (3.005,06 €).

c. Las muy graves, con multa de 500.001 (3.005,07 €) a 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €), o con la descalificación.

**Tabla resumen en Resolución de 16 de octubre de 2001.**

### **Artículo 41 Reincidencia**

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

## **SECCIÓN 2.ª Normas específicas**

**Subsección 1.ª Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales**

## *Artículo 42* *Responsabilidad empresarial*

1. Las infracciones a lo dispuesto en los **artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores** determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el **apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas, se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del **artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

## **Subsección 2.ª Responsabilidades en materia de Seguridad Social**

### *Artículo 43* *Responsabilidades empresariales*

1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

### *Artículo 44* *Mutuas de Accidentes de Trabajo y* *Enfermedades Profesionales de la* *Seguridad Social*

1. La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, o el correspondiente órgano de Gobierno de las Comunidades Autónomas, en función de su competencia respectiva en orden a la imposición de sanciones, y siempre que las circunstancias que

concurran en la infracción así lo aconsejen, podrán acordar, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social de las medidas que a continuación se señalan, con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las mismas de conformidad con lo previsto en el **artículo 40.1**.

a. La intervención temporal de la entidad, en caso de infracción calificada de grave.

b. La remoción de sus órganos de gobierno, juntamente con la intervención temporal de la entidad, o bien el cese de aquéllas en la colaboración, en caso de infracción calificada de muy grave.

2. Si los empresarios promotores de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social realizasen algún acto en nombre de la entidad antes de que su constitución haya sido autorizada por el órgano de la Administración pública competente y sin que figure inscrita en el correspondiente registro, o cuando falte alguna formalidad que le prive de existencia en derecho y de personalidad en sus relaciones jurídicas con terceros, los que de buena fe contraten con aquella Mutua no tendrán acción contra ésta, pero sí contra los promotores. En este supuesto, la responsabilidad de los promotores por dichos actos será ilimitada y solidaria. En tales casos, los empresarios promotores de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social serán sujetos responsables asimismo de las infracciones comprendidas en la **sección 3.ª del capítulo III de esta Ley**.

#### *Artículo 45*

#### *Sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión*

Con independencia de las sanciones que correspondan de acuerdo con el **artículo 40.1**, y siempre que las circunstancias del caso lo requieran,

en beneficio de la corrección de deficiencias observadas en la propuesta elevada al órgano directivo responsable de la vigilancia, dirección y tutela de la Seguridad Social, se podrán aplicar, además, las siguientes sanciones:

1. Suspensión temporal de la autorización para colaborar por plazo de hasta cinco años.

2. Retirada definitiva de la autorización para colaborar con la pérdida de la condición de Entidad colaboradora.

**Subsección 3.ª Sanciones accesorias a los empresarios en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, formación ocupacional y protección por desempleo**

#### *Artículo 46*

#### *Sanciones accesorias a los empresarios*

Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el **artículo 40.1**, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en el **artículo 16** y el **artículo 23** de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo:

1. Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

2. Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

3. En los supuestos previstos en el **apartado 3** y el **apartado 4** del **artículo 16**, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

**Subsección 4.ª Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social**

**Artículo 47**  
**Sanciones a los trabajadores,**  
**solicitantes y beneficiarios**

1. Las infracciones se sancionarán:

a. Las leves con pérdida de pensión durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1ª Infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.

2ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.

3ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.

4ª Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción leve y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el **artículo 41.1** de esta Ley, con independencia del tipo de la infracción.

b. Las graves tipificadas en el **artículo 25** con pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses, salvo las de sus **números 2 y 3**, respectivamente, en las prestaciones por incapacidad temporal y en las prestaciones y subsidios por desempleo, en las que la sanción será de extinción de la prestación.

En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial las infracciones graves tipificadas en el **apartado 2 del artículo 17** se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.

2ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.

3ª Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el **artículo 41.1** de esta Ley, con independencia del tipo de la infracción.

c. Las muy graves, con pérdida de la pensión durante un período de seis meses o con extinción de la prestación o subsidio por desempleo.

Igualmente se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda por fomento de empleo durante un año.

2. Las sanciones a que se refiere este artículo se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

3. No obstante las sanciones anteriores, los trabajadores que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas para fomento de empleo y prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos quedando sin efecto la inscripción como desempleados.

4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el **artículo 48.4** de esta Ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposiciones comunes**

#### *Artículo 48*

#### *Atribución de competencias sancionadoras*

1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 1.000.000 de pesetas (6.010,12 €); al Director general competente, hasta 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €); al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 10.000.000 de pesetas (60.101,21 €); y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 15.000.000 de pesetas (90.151,82 €).
2. En el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €); por el Director general competente, hasta 15.000.000 de pesetas (90.151,82 €); por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 50.000.000 de pesetas (300.506,05 €); y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 100.000.000 de pesetas (601.012,10 €).
3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 1.000.000 de pesetas (6.010,12 €), y por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €) y la descalificación.
4. La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores, en materia de empleo, formación profesional, ayuda para el fomento del empleo, Seguridad Social y protección por desempleo, corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social u organismo público de colocación competente; la de las muy graves a la autoridad competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.  
  
Cuando la sanción impuesta consista en la pérdida temporal o definitiva de la prestación por desempleo, la autoridad competente que haya impuesto la sanción dará traslado a la entidad gestora de dicha prestación a los efectos procedentes para su aplicación.
5. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.
6. La atribución de competencias a que se refieren los apartados anteriores no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.
7. En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuada en los apartados anteriores.
8. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta Ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas.

**Artículo 49**  
**Actuaciones de advertencia y recomendación**

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971, respectivamente, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador; en estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad laboral competente.

**Artículo 50**  
**Infracciones por obstrucción a la labor inspectora**

1. Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber de colaboración infringido y de la entidad y consecuencias de la acción u omisión obstructora sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme se describe en los números siguientes.

2. Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora que se calificarán como graves, excepto los supuestos comprendidos en el **apartado 3** y el **apartado 4** de este artículo.

Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al

ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el **artículo 9.2 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Son infracciones leves:

a. Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.

b. La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

4. Se calificarán como infracciones muy graves:

a. Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.

b. Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.

c. El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 11.2 de la

Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley, por la autoridad competente en cada caso en función del orden material de actuación del que traiga causa o se derive la obstrucción.

6. Sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Procedimiento sancionador**

#### *Artículo 51*

#### *Normativa aplicable*

1. Corresponde al Gobierno dictar el Reglamento de procedimiento especial para la imposición de sanciones del orden social.

2. El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en la presente Ley y en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

#### *Artículo 52*

#### *Principios de tramitación*

1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

a. Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en vir-

tud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

b. El acta será notificada por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.

c. Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al interesado por término de ocho días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.

d. A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves, a que se refiere el **artículo 48.4** de esta Ley, se iniciará de oficio por la correspondiente entidad o por comunicación a la misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la entidad o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma notificarán los cargos al interesado, dándole audiencia, todo ello con sujeción al procedimiento que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.

**Artículo 53**  
**Contenido de las actas y de los**  
**documentos iniciadores del expediente**

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reflejarán:

a. Los hechos constatados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, que motivaron el acta, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.

b. La infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado.

c. La calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.

d. En los supuestos en que exista posible responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

2. Los hechos constatados por los referidos funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos en el apartado anterior, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos concretos a que se refiere la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consecuentes a comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables.

3. Las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y las actas de infracción en dicha materia, cuando se refieran a los mismos hechos, se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se tramitarán conforme al procedimiento establecido en la correspondiente normativa.

4. En los documentos de inicio de expedientes sancionadores por las entidades gestoras o servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas, se comunicarán a los interesados los hechos u omisiones que se les imputen, la infracción presuntamente cometida, su calificación y la sanción propuesta, con expresión del plazo para que puedan formular alegaciones.

5. Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia de informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el **artículo 9.2 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el **artículo 9.3 de la citada Ley**.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

**Artículo 54**  
**Recursos**

Contra las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

*Disposición adicional primera  
Actualización del importe de las  
sanciones*

La cuantía de las sanciones establecidas en el artículo 40 de la presente Ley podrá ser actualizada periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta la variación de los índices de precios al consumo.

*Disposición adicional segunda  
Cuerpo Superior de Inspectores de  
Trabajo y Seguridad Social*

La disposición adicional tercera de la Ley 8/1988, de 7 de abril, en su redacción vigente, quedará derogada en cada territorio autonómico cuando se logre el respectivo acuerdo con cada Comunidad Autónoma a que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el apartado dos de su disposición derogatoria.

*Disposición derogatoria única  
Derogación normativa*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente Ley.

2. Quedan expresamente derogadas las siguientes disposiciones:

a. Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la presente Ley.

b. De la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legis-

lativo 1/1995, de 24 de marzo, el Título IV, **artículos 93 a 97**.

c. De la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los apartados 2, 4 y 5 del **artículo 42**, y del **artículo 45, excepto los párrafos tercero y cuarto de su apartado 1, al 52**.

d. De la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el capítulo V, artículos 18 a 21.

e. De la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, el capítulo I del Título III, artículos 30 a 34.

f. De la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, los artículos 114 y 115.

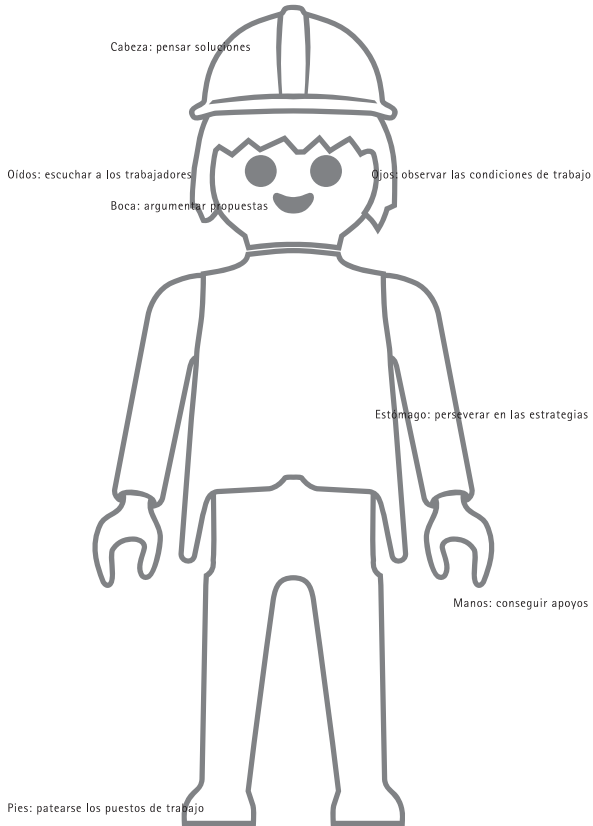
g. De la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacionales, los artículos 10 a 13.

3. Las referencias contenidas en la normativa vigente a las disposiciones y preceptos que se derogan expresamente en el apartado anterior deberán entenderse efectuadas a la presente Ley y a los preceptos de ésta que regulan la misma materia.

*Disposición final única  
Carácter de esta Ley*

La presente Ley, así como sus normas reglamentarias de desarrollo, constituyen legislación dictada al amparo del **artículo 149.1.2.a, 7.a, 17.a y 18.º de la Constitución Española**.

Tus instrumentos de prevención



## ANEXO

### MODELO DE ESCRITOS DE SOLICITUD Y DENUNCIA

## IMPULSO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha) .....

Muy Señores míos:

Considerando que:

- El artículo 14 de la LPRL determina como obligación empresarial la integración de la actividad preventiva en la empresa.
- El artículo 16 de la misma ley indica que tal integración debe realizarse a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, en el que debe incluirse la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva.
- El artículo 33 dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva, y más en concreto, en su artículo 39.1.a) hace referencia a la participación del Comité de Seguridad y Salud (y en su defecto a los delegados de prevención) en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

SOLICITAMOS: (elijase la opción más apropiada)

- La celebración de una reunión del Comité de Seguridad y Salud / de los delegados de prevención con la dirección de la empresa para comenzar a abordar la elaboración de dicho plan de prevención.
- Ser informados y consultados sobre el plan de prevención, al efecto de poder debatir sobre él y hacer llegar nuestras propuestas a la dirección de la empresa.

Fecha y firma de los delegados de prevención

Recibí del empresario

Fecha

Firma y sello

## INFORMACIÓN E IMPULSO EVALUACIÓN DE RIESGOS

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha).....

Muy Señores míos:

Considerando que:

- El artículo 16 de LPRL determina como obligación empresarial la evaluación de los riesgos, para a partir de ella planificar la acción preventiva.
- El artículo 33 de esta misma Ley dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- El Reglamento de los Servicios de Prevención, en el artículo 3 apartado 2, dispone la obligación empresarial de consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.

SOLICITAMOS:

Ser informados y consultados sobre la planificación de la evaluación de riesgos, los plazos para su puesta en marcha, los técnicos encargados de la misma y el procedimiento elegido para llevarla a cabo.

Fecha y firma de los Delegados de Prevención

Recibí del empresario

Fecha

Firma y sello

## CONSTITUCIÓN CSS

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha) .....

Muy Señores míos:

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se ha de constituir un Comité de Seguridad y Salud. Dicho Comité estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en igual número a los Delegados de Prevención.

Por todo ello solicito que con la mayor brevedad posible se proceda a la constitución del Comité de Seguridad y Salud, de lo contrario me veré obligado a ponerlo en conocimiento de Inspección de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 de la LPRL.

Atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

## REUNIÓN COMITÉ SALUD Y SEGURIDAD

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha).....

Muy Señores míos:

De conformidad con lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad se convoque una reunión del Comité de Salud y Seguridad para tratar de los siguientes temas:

1).....

2).....

3) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

## ASISTENCIA A UN CURSO DETERMINADO PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha) .....

Muy Señores míos:

El artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Al amparo del artículo citado, por la presente se solicita la autorización de la empresa para asistir al curso abajo indicado.

Curso:  
Impartido por:  
Lugar:  
Fecha:  
Horario:

En espera de su contestación, le saluda atentamente,

Fdo:  
Delegado de Prevención

Recibí Empresa:  
Fecha:  
Firma y sello:

# DENUNCIA INSPECCIÓN TRABAJO

## **A LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO**

D....., mayor de edad, con DNI.....  
y domicilio en..... c/.....,  
ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social comparezco y EXPONGO:

Que en mi calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa.....  
con domicilio en....., c/.....  
dedicada a....., mediante el presente escrito formulo  
contra la misma denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos  
laborales. Se basa la presente denuncia en los siguientes

### **MOTIVOS**

.....  
.....  
.....  
.....

Por todo lo expuesto:

**SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO** que teniendo por presentada esta denuncia  
contra la empresa....., la admita a trámite y a la vista  
de los hechos y razones expuestas, compruebe la veracidad de la misma practicando la oportuna  
visita a la empresa a la mayor brevedad y actuando como en justicia corresponda, levante  
las correspondientes Actas de Infracción si procediese, teniéndome por parte a todos los  
efectos en mi condición de interesado y notificándome el resultado de las gestiones. Para  
facilitar con mayor detalle a la Inspección de Trabajo los fundamentos de la presente denuncia,  
interesa al firmante que se requiera su presencia al momento de proceder a la inspección,  
todo ello de conformidad con lo previsto en el art. 40.2 de la LPRL.

(Lugar y fecha)

Firma

## COMUNICACIÓN RESULTADOS VIGILANCIA SALUD

A/A del personal médico del Servicio de Prevención de (la empresa)

**A/A responsable de los servicios médicos de la MUTUA .....**

Muy Señores míos:

Por la presente solicito del Servicio de Prevención que proceda a facilitarme los resultados de la vigilancia médica de la salud que se me efectuó con fecha ....., tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 22.3. Les recuerdo así mismo que según el artículo 22.4 de la LPRL los resultados de dicha vigilancia no se pueden facilitar al empresario u otras personas sin mi consentimiento expreso.

Esperando recibir lo solicitado en la mayor brevedad posible (se puede poner fecha), les saludo muy atentamente:

Fdo:

Nombre del trabajador

Nombre de la empresa

Recibí

Fecha:

Firma y sello:

## SOLICITUD FORMACIÓN TRABAJADORES/AS

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha).....

Muy Señores míos:

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Además, el artículo 33.1.e) de la misma Ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los representantes de los trabajadores.

No habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente solicitamos que a la mayor brevedad se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrán contar con nuestra colaboración que desde ahora les ofrecemos.

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

## SOLICITUD DE INFORMACIÓN

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha) .....

Muy Señores míos:

En cumplimiento de los artículos 18, 23, 36.2.b) y 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), solicitamos que a la mayor brevedad nos proporcionen la información y documentos que se relacionan a continuación (seleccionar lo que proceda):

- Listado de los elementos peligrosos por secciones o áreas de trabajo de la empresa e identificación de los trabajadores expuestos a los mismos.
- Resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores, en los términos recogidos en el artículo 22.4 de la LPRL.
- Ficha de seguridad de las siguientes sustancias: .....
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido en los últimos tres meses (u otro plazo de tiempo).
- (Otros documentos o informaciones).

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

## PROPUESTA

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha).....

Muy Señores míos:

Al amparo de lo previsto en los artículos 36.2.f y 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito formulo la siguiente propuesta:

(Contenido de la propuesta, problemas que se pretende resolver, explicación de las ventajas de la propuesta, etc.)

Esperando ver aceptadas esta propuestas o, en caso contrario, recibir respuesta justificada que ruego sea por escrito, les saludo muy atentamente.

Fdo:  
El Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

## COMUNICACIÓN DE DEFICIENCIAS OBSERVADAS

A D./Dña. ....

En su calidad de ..... (cargo o responsabilidad)

de la empresa .....

(Lugar y fecha) .....

Muy Señores míos:

Por la presente se comunica a la Dirección de la Empresa que se han detectado los siguientes riesgos y/o incumplimientos del plan de prevención de la empresa:

(propuesta de esquema de contenidos del escrito)

Se trata del siguiente problema: .....

Lugar donde se produce: .....

Personal afectado .....

Se plantea porque: incumple la normativa .....

causa tales problemas de salud o seguridad .....

los trabajadores se quejan. ....

Se espera que la empresa actúe para solucionarlo

Se espera contestación en un plazo de .....

Lo que se comunica a efectos de que la empresa, a la mayor brevedad, adopte las medidas necesarias para subsanar las deficiencias observadas.

Atentamente.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

## SOLICITUD A SERVICIO DE PREVENCIÓN

Al Servicio de Prevención de ..... (la empresa)

(Lugar y fecha) .....

Muy Señores míos:

Por la presente solicitamos del Servicio de Prevención que proceda a

(informar sobre.....)  
(estudiar..... y emitir informe )  
(reconocimientos médicos..... )  
(..... )

informando a los Delegados/as de Prevención que suscriben de los resultados de dichas actuaciones.

Muy atentamente.

Fdo:  
Delegado de Prevención

Recibí :  
Fecha:  
Firma y sello:

## DIRECCIONES DE INTERÉS EN SALUD LABORAL

### I. ÁMBITO ESTATAL

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)

Servicios centrales: C/Torrelaguna, 73  
28027 MADRID  
Tel.: 913 634 100 - Fax: 913 634 327  
Página web: [www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht)

- ▶ CENTROS NACIONALES DEL INSHT:

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO  
C/Dulcet, 2-10 - 08034 BARCELONA.  
Tel.: 932 800 102 - Fax: 932 803 642

CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS  
C/Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID.  
Tel.: 913 634 100 - Fax: 913 634 327

CENTRO NACIONAL DE MEDIOS DE PROTECCIÓN  
C/ Carabela La Niña, nº 2, 41007 Sevilla  
Apdo. 3037- 41080 SEVILLA  
Tfno. 954 514 111 - Fax 954 672 797

CENTRO NACIONAL DE VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA  
Camino de la Dinamita s/n, Monte Basatxu - Cruces  
48903 BARACALDO (Vizcaya)  
Tel.: 944 990 211 - Fax: 944 990 678

- ▶ FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
C/ Príncipe de Vergara, 108-6º - 28002 MADRID  
Tel.: 915 358 915. Fax: 917 452 970  
Web: [www.funprl.es](http://www.funprl.es)

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS (enfermedades profesionales del sistema cardiorrespiratorio)  
Doctor Bellmunt, s/n.  
OVIEDO  
Tfno. 985 108 000  
Web: [www.ins.es](http://www.ins.es)

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA DEL TRABAJO  
Pabellón nº 8 Ciudad Universitaria. 28040 MADRID  
Tel.: 915 439 074 - Fax: 915 437 271  
Web: [www.isciii.es/enmt](http://www.isciii.es/enmt)

- ▶ INSTITUTO DE SALUD CARLOS III  
Ctra. Majadahonda a Pozuelo, km 2  
28220 MAJADAHONDA (Madrid)  
Tel.: 915 097 992  
Web: [www.isciii.es](http://www.isciii.es)

- ▶ INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA  
C/ Luis Cabrera, 9 28002 Madrid  
Tel: 915 628 585 - 915 629 399  
Fax: 915 636 924  
e-mail: [direc@mad.inaltox.es](mailto:direc@mad.inaltox.es)

- ▶ SERVICIO DE INFORMACIÓN TOXICOLÓGICA  
C/ Luis Cabrera, 9. 28002-Madrid  
Tel.: 915 620 420  
Fax: 915 636 924  
e-mail: [sit@mad.inaltox.es](mailto:sit@mad.inaltox.es)

- ▶ CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR  
Tel.: 913 460 100  
Web: [www.csn.es](http://www.csn.es)

- ▶ OFICINA DE CORRESPONDENCIA DE LA OIT EN ESPAÑA  
Alberto Aguilera, 15 dpdo. 1º. 289015 MADRID  
Tel.: 915 482 066 - 915 484 575  
Fax: 915 474 422  
e-mail: [MADRID@ilomad.mtas.es](mailto:MADRID@ilomad.mtas.es)

- ▶ CCOO: SECRETARÍA CONFEDERAL DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE  
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28012 MADRID  
Tel.: 917 028 060  
Web: [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)

- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS-CCOO)**  
 C/ Almirante, 3-4º. 46003 VALENCIA  
 Tel.: 963 911 421. Fax: 963 917 264  
 E-mail: istas@istas.ccoo.es  
 C/ General Cabrera nº 21  
 28020 MADRID.  
 Tel.: 914 491 040. Fax: 915 711 016  
 Via Laietana, 16-6º. 08003 BARCELONA  
 Tel.: 934 812 780. Fax: 934 812 770  
 Web: www.istas.ccoo.es

## II. ÁMBITO EUROPEO

- BTS- OFICINA TÉCNICO-SINDICAL EUROPEA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**  
 Bd du Roi Albert II, 5 bte 5  
 B-1210 BRUSELAS  
 Tel.: 32-2-224 05 60 Fax. 32-2-224 0561  
 E-mail: tutb@etuc.org
- AGENCIA EUROPEA POR LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**  
 Alameda de Marrazedo, 61 -5ª. 48009 BILBAO  
 Tel.: 924 230 501- Fax: 944 237 655  
 Web: www.es.osha.eu.int
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**  
 Loughlinstown, Shankill CO. Dublin. Irlanda.  
 Tel. 353/1/282.68.88  
[http://europa.eu.int/agencias/efound/index\\_es.htm](http://europa.eu.int/agencias/efound/index_es.htm)

## III. CENTROS TERRITORIALES DE SEGURIDAD E HIGIENE

### GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

- CEUTA**  
 Avda. Nuestra Señora de Otero, s/n  
 11702 CEUTA  
 Tel.: 956 501 440
- MELILLA**  
 Roberto Cano, 2  
 29801 MELILLA  
 Tel.: 952 681 280  
 E-mail: seguridad2001@terra.es

## CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

### ANDALUCÍA

**ALMERÍA**  
 Avda. de la Estación, 25 - 1º A  
 Edificio Torresbermejás  
 04005 ALMERÍA  
 Tel.: 950 226 612  
 Fax: 950 226 466

**CÁDIZ**  
 C/Barbate, esquina a Sotillo  
 Barriada de la Paz  
 11012 CÁDIZ  
 Tel.: 956 282 150  
 Fax: 956 282 700

**CÓRDOBA**  
 Políg. Ind. de Chinales, parc. 26  
 14007 CÓRDOBA  
 Tel.: 957 273 000  
 Fax: 957 408 045

**GRANADA**  
 Camino del Jueves, s/n  
 18100 ARMILLA  
 Tels.:958 570 576 - 958 570 551  
 Fax: 958 570 551

**HUELVA**  
 Ctra. Sevilla a Huelva, km 6,360  
 21007 HUELVA  
 Tels.: 959 227 658 - 959 226 011  
 Fax: 959 226 442

**JAÉN**  
 Ctra. de Torrequebradilla, s/n  
 23009 JAÉN  
 Tel.: 953 280 000.  
 Fax: 953 280 553

**MÁLAGA**  
 Avda. Juan XXIII, 82  
 Ronda Intermedia  
 29006 MÁLAGA  
 Tel.: 952 339 000  
 Fax: 952 239 016

SEVILLA C/ Carabela La Niña, nº 2  
Apartado de Correos 615  
41007 SEVILLA  
Tel.: 954 250 555.  
Fax: 954 258 265

## ▀ ARAGÓN

---

HUESCA  
C/ Del Parque, 2-3º  
22021 HUESCA  
Tel.: 974 229 861  
Fax: 974 229 861

TERUEL  
Ronda Liberación, 1  
44002 TERUEL  
Tel.: 978 641 177. Fax: 978 941 094

ZARAGOZA  
C/Dr. Bernardino Ramazzini, s/n  
50015 ZARAGOZA  
Tels.: 976 516 000 - 976 516 633. Fax: 976 510 427

## ▀ ASTURIAS

---

Avda. del Cristo de las Cadenas, 107  
33006 OVIEDO  
Tel.: 985 244 354

## ▀ ISLAS BALEARES

---

Camino Viejo de Buñola, nº 37  
Polígono Son Castelló  
07009 PALMA DE MALLORCA  
Tels.: 971 176 305 - Fax: 971 176 334

## ▀ CANARIAS

---

C/ Alicante, 1º Polígono San Cristóbal  
35005 LAS PALMAS G. CANARIA  
Tel.: 928 452 500  
Fax: 928 452 404

SANTA CRUZ DE TENERIFE  
Ramón y Cajal, 3 - semisotano 1º  
38004 SANTA CRUZ DE TENERIFE  
Tel.: 922 151 299. Fax: 922 151 259

## ▀ CANTABRIA

---

Avda. del Faro, 33  
39012 SANTANDER  
Tels.: 942 391 350 - 942 391 410.  
Fax: 942 390 882

## ▀ CASTILLA - LA MANCHA

---

ALBACETE  
C/Mayor, 62-3º  
Edificio AISS  
02002 ALBACETE  
Tels.: 967 290 966 - 967 213 586.  
Fax: 967 523 408

CIUDAD REAL  
Ctra. Fuensanta, s/n  
13004 CIUDAD REAL  
Tel.: 926 223 450  
Fax: 926 254 080

CUENCA  
C/Fernando Zóble, 4  
16002 CUENCA  
Tel.: 969 231 837  
Fax: 969 211 862

GUADALAJARA  
Avda. de Castilla, 7-C  
19002 GUADALAJARA  
Tels.: 949 222 604 - 949 222 608  
Fax: 949 253 081

TOLEDO  
Avda. de Francia, 2  
45003 TOLEDO  
Tels.: 925 269 874 - 925 269 850  
Fax: 925 253 817

## ▀ CASTILLA Y LEÓN

---

ÁVILA  
C/Segovia, 25 bajo  
05005 ÁVILA  
Tel.: 920 355 800  
Fax: 920 355 807

## BURGOS

C/Virgen de Manzano, 16  
09004 BURGOS  
Tels.: 947 222 650- 947 224 277  
Fax: 947 225 754

## LEÓN

Ctra. Circunvalación, s/n  
24009 LEÓN  
Tel.: 987 202 252  
Fax: 987 261 718

## PALENCIA

Avda. Simón Nieto,12  
34005 PALENCIA  
Tels.: 979 701 548-979 700 343  
Fax: 979 750 871

## SALAMANCA

Pº de los Carmelitas, 87-91  
37007 SALAMANCA  
Tels.: 923 296 070 - 923 296 072  
Fax: 923 296 078

## SEGOVIA

Plaza de la Merced, 12 bajo  
40003 SEGOVIA  
Tel.: 921 417 460  
Fax: 921 417 447

## SORIA

Pº del Espolón, 10-Entreplanta  
42001 SORIA  
Tels.: 975 240 784 - 975 240 592  
Fax: 975 240 874

## VALLADOLID

Plaza de España, 13 - Planta 3ª I  
47001 VALLADOLID  
Tels.: 983 304 011-983 304 111  
Fax: 983 396 395

## ZAMORA

Avda. de Requejo, 4-2º  
Apartado de Correos 308  
49012 ZAMORA  
Tels.: 980 528 001- 980 528 053  
Fax: 980 536 027

## ▶ CATALUÑA

---

### BARCELONA

Plaza de Eusebi Güell, 4-6  
08034 BARCELONA  
Tel.: 932 055 001-Fax: 932 800 854

### GIRONA

Av. Montilivi, 118  
Apartado de Correos 127  
17003 GIRONA  
Tel.: 972 208 216-Fax: 972 221 776

### LLEIDA

C/Empresario José Segura y Farré  
Polig. Ind. El Segre, Parc. 728-B  
25080 LLEIDA  
Tels.: 973 201 616 -973 200 400 - Fax: 973 210 683

### TARRAGONA

C/Riu Siurana, 29-B  
Polígono Campodaro  
43007 TORREFORTA (TARRAGONA)  
Tels.: 977 541 455-977 540 656  
Fax: 977 540 895

## ▶ EXTREMADURA

---

### BADAJOS

C/Miguel de Fabra, 4  
Polig. Ind. El Nevero  
06006 BADAJOZ  
Tels.: 924 274 100 - 924 274 240  
Fax: 924 274 258

### CÁCERES

Ctra. de Salamanca  
Polig. Ind. Las Capellanías  
10005 CÁCERES  
Tels.: 927 230 562-927 230 466  
Fax: 927 230 488

## ▶ GALICIA

---

### A CORUÑA

Avda. de Monserrat, s/n  
15009 A CORUÑA  
Tel.: 981 289 800  
Fax: 981 201 520

## LUGO

Ronda Fingoy, s/n  
27002 LUGO  
Tel.: 982 294 300  
Fax: 982 294 336

## OURENSE

Camino Viejo Prado-Lonia, s/n  
32004 OURENSE  
Tel.: 988 386 383  
Fax: 988 386 384

## PONTEVEDRA

Larragasenda-Rande  
36800 REDONDELA (PONTEVEDRA)  
Tel.: 986 400 400  
Fax: 986 400 409

## ▶ LA RIOJA

---

Instituto Riojano de Salud Laboral  
Hermanos Hircio, 5  
Polígono Cascajos  
26006 LOGROÑO

## ▶ MADRID

---

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el  
Trabajo  
C/ Ventura Rodríguez, 7 - plantas 2ª y 6ª  
28071 MADRID  
Tel.: 900 713 313. Fax: 914 205 808

## ▶ REGIÓN DE MURCIA

---

MURCIA  
C/Lorca, 70  
Apartado de Correos 35  
30120 EL PALMAR  
Tel.: 968 365 500. Fax: 968 365 501

## ▶ NAVARRA

---

Instituto Navarro de Salud Laboral  
Polígono Landeben, C/f  
31012 PAMPLONA  
Tels.: 948 423 700 - 948 423 714. Fax: 948 423 730

## ▶ COMUNIDAD VALENCIANA

---

### ALICANTE

C/Hondón de los Frailes, 1  
03005 ALICANTE  
Tel.: 965 934 000. Fax: 965 934 940 - 964 934 941

### CASTELLÓN

Ctra. Nacional 340 Valencia-Barcelona km 68,400  
12971 CASTELLÓN  
Tel.: 964 210 222  
Fax: 964 243 877

## ▶ VALENCIA

---

C/Valencia, 32  
46100 BURJASOT  
Tel.: 963 866 740. Fax: 963 866 742

## ▶ PAÍS VASCO

---

### ÁLAVA

Centro de Asistencia Técnica de Vitoria (OSALAN)  
C/Urrundi, 18 - Polígono Betoño  
Apartado de Correos 626  
01103 VITORIA

### GUIPÚZCOA

Centro de Asistencia Técnica de San Sebastián  
(OSALAN)  
Maldatxo Bidea, s/n. Barrio Eguía  
20012 SAN SEBASTIÁN  
Tels.: 943 290 833 - 943 293 466. Fax: 943 293 405

### VIZCAYA

Centro de Asistencia Técnica de Bilbao (OSALAN)  
Camino de la Dinamita, s/n  
(Monte Basatxu- Cruces)  
48903 BARACALDO  
Tel.: 944 856 100. Fax: 944 850 168

## **IV. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### ▶ MUTUA LA PREVISORA. MATEPSS nº 2

Beato Tomás Zumárraga, 10  
01008 VITORIA  
Tel.: 945 140 900

- D MIDAT MUTUA. MATEPSS nº 4**  
 Avenida Diagonal 394-398  
 08037 BARCELONA  
 Tel.: 933 350 998
- D MONTAÑESA. MATEPSS nº 7**  
 Gral. Mola, 19  
 39080 SANTANDER  
 Tel.: 942 204 100
- D UNIVERSAL. MATEPSS nº 10**  
 Balmes, 17-19  
 08007 BARCELONA
- D MAZ. MATEPSS nº 11**  
 Academia General Militar, 74  
 50015 ZARAGOZA  
 Tel.: 976 748 000
- D VALENCIANA LEVANTE. MATEPSS nº 15**  
 Av. Reial Monestir de Poblet, 20  
 46930 QUART DE POBLET (VALENCIA)  
 Tel.: 963 181 018
- D MUTUA SAT. MATEPSS nº 16**  
 Illa, 45-51  
 08202 SABADELL  
 Tel.: 937 274 411
- D REDDIS UNIÓN MUTUAL. MATEPSS nº 19**  
 Roser, 107  
 43203 REUS  
 Tel.: 977 344 151
- D MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL. MATEPSS nº 20**  
 Ercilla, 10.  
 48009 BILBAO  
 Tel.: 944 252 500
- D MUTUA NAVARRA. MATEPSS nº 21**  
 Polígono Landaben  
 Calle F, 4  
 31012 PAMPLONA
- D MUPA. MATEPSS nº 25**  
 Rambla d'Aragó, 43.  
 25003 LLEIDA  
 Tel.: 973 270 599
- D FIMAC. MATEPSS nº 35**  
 Rosellón, 192.  
 08008 BARCELONA  
 Tel.: 933 630 332
- D MATT. MATEPSS nº 38**  
 Pin i Soler, 12  
 43002 TARRAGONA
- D INTERCOMARCAL. MATEPSS nº 39**  
 Av. Icaria, 133-135 esquina Joan Miró  
 08005 BARCELONA
- D PAKEA. MATEPSS nº 48**  
 Dr. Camino, 1 -1º.  
 20004 SAN SEBASTIÁN  
 Tel.: 943 426 500
- D FREMAP. MATEPSS nº 61**  
 Cta. Pozuelo, 61  
 Majadahonda -28220 MADRID  
 Tel.: 916 265 500
- D SOLIMAT. MATEPSS nº 72**  
 San Pedro el Verde, 35  
 45004 TOLEDO
- D EGARA. MATEPSS nº 85**  
 García Humet, 40  
 08221 TARRASA
- D CEUTA SMAT. MATEPSS nº 115**  
 Av. Otero, s/n  
 51001 CEUTA
- D MUTUAL CYCLOPS. MATEPSS nº 126**  
 Josep Tarradellas, 14-18.  
 08029 BARCELONA  
 Tel.: 932 652 211
- D ASEPEYO. MATEPSS nº 151**  
 Vía Augusta, 36  
 08006 BARCELONA  
 Tel.: 932 174 166
- D MUTUA BALEAR. MATEPSS nº 183**  
 Obispo Campins, 4  
 07012 PALMA DE MALLORCA  
 Tel.: 971 229 256

- ▶ MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO. MATEPSS nº 201  
Monte Alfeiran, s/n. A Coveira  
15174 CULLEREDO - A Coruña  
Tel.: 981 174 221
- ▶ MUTUA GREMIAT. MATEPSS nº 247  
Marqués de Mondéjar, 28  
28028 MADRID
- ▶ UNIÓN DE MUTUAS. MATEPSS nº 267  
Av. de Lledó, s/n  
12003 CASTELLÓN  
Tel.: 964 248 111
- ▶ UNIÓN MUSEBA IBESVICO. MATEPSS nº 271  
Capitán Haya, 31.  
28020 MADRID  
Tel.: 915 561 173
- ▶ MAC. MATEPSS nº 272  
Avda. Reyes Católicos, 33  
38005-SC TENERIFE
- ▶ IBERMUTUAMUR. MATEPSS nº 274  
Ramírez de Arellano, 27  
28043 MADRID  
Tel.: 917 445 100
- ▶ FRATERNIDAD-MUPRESA. MATEPSS nº 275  
Pz. Cánovas del Castillo, 3  
28014 MADRID  
Tel.: 913 956 710