

PERSONAL DE RECEPCIÓN Y ADMINISTRACIÓN



15 HORAS EN 5 SESIONES DE 3 HORAS

JUSTIFICACIÓN: si bien hay quien considera que los factores de riesgo relacionados con el personal afecto a Recepción y Administración están exentos de especial peligrosidad, no es menos cierto que las estadísticas se empeñan en demostrarnos lo contrario pues el constante contacto con un cliente a veces no proclive a facilitar la tarea, la constante bipedestación, los turnos de trabajo, la utilización de pantallas de visualización, la manipulación de cargas, etc., condicionan la importancia de la formación preventiva en esta materia.

La cercanía física y conceptual entre los puestos de administración y los de dirección hace que los primeros se conviertan en un especial puente especialmente aprovechable como canal de comunicación preventivo entre trabajadores y empresarios, sin que ello signifique obviar la ingente labor que, en tal sentido, realizan los delegados de prevención pero si, en todo caso, en aquellas situaciones en las que el centro de trabajo o la empresa carecen de estas importantes figuras.

PRIMERA SESIÓN

UNIDAD DIDACTICA 1. ASPECTOS GENERALES. 1,5 HORA

1. DEFINICIONES BÁSICAS

Concepto	Definición
Prevención	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.
Protección	Conjunto de actividades adoptadas o previstas, tendentes a eliminar, minimizar o disminuir las posibles consecuencias que sobre los trabajadores podrían ocasionar los diferentes riesgos adoptados.
Riesgo laboral	Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (el riesgo ha de ser originado por el trabajo, incluido el riesgo in itinere).
Accidente Laboral	Todo suceso anormal no deseado que rompe la continuidad del trabajo de forma súbita e inesperada que conlleva un riesgo potencial de daños para las personas materiales o equipos
Enfermedad Profesional	Es un suceso de deterioro físico y psíquico que se espera, pues de inicio se sabe que al realizar ciertos trabajos, estos afectan a la salud de los trabajadores pero no rompen la continuidad del trabajo
Daños derivados del trabajo	Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
Riesgo laboral grave e inminente	Aquel que resulte probablemente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. El art.21.1.c lo extiende a terceros.
Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos	Aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originan riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
Equipo de trabajo	Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
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.
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.

2. SEGURIDAD, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

La integración de estos tres conceptos consigue la mejora de la dirección, el perfeccionamiento en las condiciones de trabajo y, como consecuencia de ello, se incrementa la competitividad de la empresa.

Un Sistema de Gestión Integrado aúna los sistemas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales permitiendo contemplarlos desde una óptica global y relacionada; es lo que podemos llamar **SEGURIDAD INTEGRAL E INTEGRADA**.

Todos los componentes de la empresa han de concebir que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo sean cuales fueren. La asignación de responsabilidades recae de forma directa sobre las competencias que cada uno tiene asignadas en el desarrollo de este trabajo.

La prevención y seguridad deben formar parte de todas las funciones, tareas y operaciones de la empresa, y debe ser ejecutada por los mismos responsables de realizarlas

La integración de estos tres conceptos consigue la mejora de la dirección, el perfeccionamiento en las condiciones de trabajo y, como consecuencia de ello, se incrementa la competitividad de la empresa.

Un Sistema de Gestión Integrado aúna los sistemas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales permitiendo contemplarlos desde una óptica global y relacionada. Entendemos que deben analizarse, siquiera brevemente, las siguientes normas:

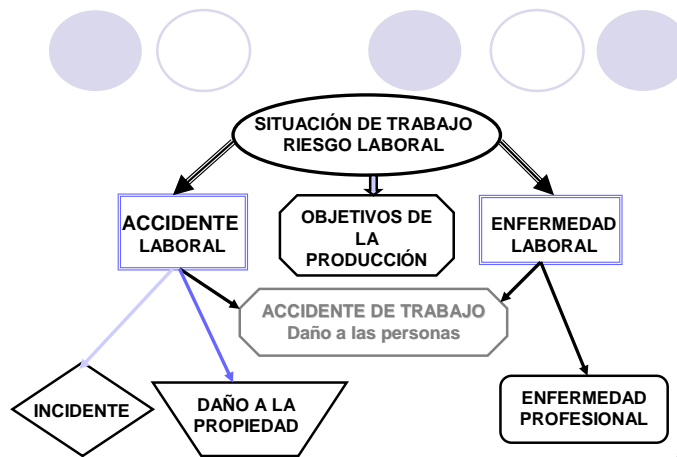
- Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2000
- NORMA ISO 9001:2000
- Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001:2004

3. PRINCIPIOS GENERALES

El desarrollo de la gestión preventiva que ha de implantar el empresario en función del deber de protección, debe efectuarse con arreglo a los siguientes principios generales (artículo 15 Ley 31/95):

- evitar los riesgos,
- evaluar los riesgos que no se puedan evitar,
- combatir los riesgos en su origen,
- adaptar el trabajo a la persona,
- tener en cuenta la evolución de la técnica,
- sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro,
- planificar la prevención,
- adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual,
- dar instrucciones a los trabajadores,
- valorar la formación de los trabajadores,
- informar suficiente y adecuadamente,
- prevenir las imprudencias,
- concertar un seguro.

4. DESARROLLO DEL ACCIDENTE



5. SECUENCIA

- CAUSAS BASICAS DE RIESGO:
 - *Condiciones de trabajo,*
 - *Causas personales.*
- CAUSAS DE RIESGO INMEDIATAS:
 - *Acciones Incorrectas,*
 - *Condiciones Peligrosas.*
- ACCIDENTE

6. RIESGOS EN LA PROFESION

Los riesgos específicos en la actividad de Recepción y Administración vienen indicados en las evaluaciones de riesgos, pero hay algunos que se consideran intrínsecamente ligados a las tareas propias de estos departamentos y que pasamos a enumerar de forma no exhaustiva:

- Caídas al mismo nivel.
- Golpes con bordes del mobiliario.
- Atrapamientos con cajones, máquinas o elementos móviles.
- Alteraciones oculares por pantallas de visualización (PVD).
- Ambiente solucionado.
- Disconfort térmico.
- Problemas osteomusculares.
- Trabajos prolongados de pié.
- Eléctrico.
- Cansancio mental.

7. INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Pasillos – áreas de desplazamiento,
- Espacios de trabajo,
- Maquinas / maquinas herramientas,
- Herramientas de mano,
- Útiles (escaleras-carros-andamios....),

- Protecciones personales, colectivas,
- Objetos en manipulación y en almacenamiento,
- Instalaciones (eléctrica-de presión-frigoríficas- de gas...),
- Vestuarios aseos comedor personal- botiquines,
- Aparatos de elevación y de transporte,
- Materiales peligrosos,
- Condiciones del entorno de trabajo (iluminación-temperatura-ruido),
- Organización del trabajo,
- Procedimientos de ejecución del trabajo.

8. INFLUENCIA DE LAS ACTITUDES PERSONALES

- Actuar sin autorización o sin advertir,
- Trabajar a ritmo anormal,
- Utilizar de forma incorrecta un equipo, aparato, útil o herramientas,
- Mezcla de productos peligrosos,
- Orden y limpieza,
- Carga o manipulación incorrecta de cargas,
- Adoptar posturas y posiciones de trabajo incorrectos,
- Trabajar en instalaciones o en maquinas,
- Que están en marcha, bajo tensión, con presión,
- No colocar o neutralizar los dispositivos de seguridad,
- No utilizar las protecciones personales previstas o usarlas incorrectamente,
- Distracciones, peleas, relaciones jerárquicas.

UNIDAD DIDACTICA 2. ACCIDENTALIDAD. 1,5 HORA

1. ÍNDICES DE ACCIDENTALIDAD

Son aquellos índices oficiales donde se resumen los aspectos más representativos, y que sirven de guía comparativa por periodos iguales, normalmente anuales.
Son estos:

INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA. (I.F.)

$$I.F. = \frac{\text{Nº Accidentes con baja} \times 1.000.000}{\text{Nº de horas trabajadas}}$$

INDICE DE GRAVEDAD. (I.G.)

$$I.G. = \frac{\text{Nº de jornadas perdidas} \times 1.000}{\text{Nº de horas trabajadas}}$$

INDICE DE INCIDENCIA (I.I.)

$$I.I. = \frac{\text{Nº Accidentes con baja} \times 1.000}{\text{Nº de horas trabajadas}}$$

JORNADAS PERDIDAS POR ACCIDENTE (JP.A)

$$\text{JP.A.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Total de jornadas perdidas}}{\text{N}^\circ \text{ Total Accidentes con baja}}$$

2. ANÁLISIS DE LAS CAUSAS

De la lectura de los datos estadísticos, se van sacando unas conclusiones sobre las necesidades que deben tenerse en cuenta para desarrollar unas medidas preventivas, bien de procedimiento, de modificaciones o de otro tipo, que eliminen o atenúen las causas

Estos datos están comprendidos en los siguientes conceptos :

- Gravedad de los accidentes.
- Por Género.
- Por edades.
- Antigüedad en la empresa.
- Mes.
- Día de la semana.
- Hora de Trabajo.
- Causas que lo han podido producir.
- Tipo de lesión.
- Parte del cuerpo lesionada.
- Lugar del accidente.

3. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES POR EL MÉTODO DEL ÁRBOL DE CAUSAS

La Nota Técnica de Prevención NTP 274 elaborada por el INSHT describe la metodología más usual y eficaz en orden a la investigación de accidentes; sin perjuicio de que existen otras metodologías, entendemos que esta es la más contrastada de todas ellas. En síntesis, la técnica descrita es la siguiente:

- La utilización del árbol causal como técnica para investigar un accidente obliga al técnico prevencionista que realiza la investigación a profundizar en el análisis de las causas hasta llegar al conocimiento de las causas primarias que constituyen la génesis de los accidentes y que es preciso eliminar o controlar.
- A partir de un caso real ya sucedido, el árbol causal representa gráficamente la concatenación de causas que han determinado el suceso último materializado en accidente. En tal, sentido no refleja las posibles variantes que posibilitarían el desencadenamiento de accidentes similares, lo que sería objeto de otras metodologías como el "árbol de fallos y errores".
- **Toma de Datos:** se persigue reconstruir "in situ" qué circunstancias se daban en el momento inmediatamente anterior al accidente que permitieron o posibilitaron la materialización del mismo.

Ello exige recabar todos los datos sobre tipo de accidente, tiempo, lugar, condiciones del agente material, condiciones materiales del puesto de trabajo, formación y experiencia del accidentado, métodos de trabajo, organización de la empresa... y todos aquellos datos complementarios que se juzguen de interés para describir secuencialmente cómo se desencadenó el accidente.

En la acción que necesariamente debe llevarse a cabo para recabar los datos anteriores hay que tener presentes varios detalles:

- Evitar la búsqueda de responsabilidades. Se buscan causas y no responsables.
- Aceptar solamente hechos probados. Se deben recoger hechos concretos y objetivos y no interpretaciones o juicios de valor.
- Realizar la investigación lo más inmediatamente posible al acontecimiento.
- Preguntar a las distintas personas que puedan aportar datos (accidentado, testigos presenciales, encargado o mando directo...).
- Reconstruir el accidente "in situ". Para la perfecta comprensión de lo que ha pasado, es importante conocer la disposición de los lugares y la organización del espacio de trabajo.
- Recabar información tanto de las condiciones materiales de trabajo (instalaciones, máquinas...), como de las organizativas (métodos y procedimientos de trabajo...) como del comportamiento humano (cualificación profesional, aptitudes, formación...).
- **Organización de los datos recabados:** el árbol de causas o diagrama de factores del accidente, persigue evidenciar las relaciones entre los hechos que han contribuido en la producción del accidente.

El árbol acostumbra a construirse de arriba hacia abajo partiendo del suceso último: daño o lesión, aunque puede también construirse de derecha a izquierda o de izquierda a derecha partiendo en todos los casos de la lesión o del daño.

A partir del suceso último se delimitan sus antecedentes inmediatos y se prosigue con la conformación del árbol remontando sistemáticamente de hecho en hecho, respondiendo a la pregunta siguiente: "¿Qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?".

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

De los resultados de las evaluaciones de riesgos, de la investigación de los accidentes, y de las propias relacionadas con la actividad productiva fundamentalmente basadas en las conclusiones de estos análisis, y otras en base a los riesgos propios del sector ya enumerados, se hará una lista de las medidas preventivas y correctoras donde se indiquen.

Existe cuadro general apropiado para deducir a través de los mismos, cuales son las medidas específicas.

En él se desarrollan tres aspectos. FORMA DE ACCIDENTE - CAUSAS - MEDIDAS

Las tablas estadísticas de accidentabilidad 2006/2208 se encuentran disponibles en la página web de la Fundación.

SEGUNDA SESIÓN

UNIDAD DIDACTICA 3. EQUIPOS DE TRABAJO. 3 HORAS

1. USO DE PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

Criterios para determinar quien es trabajador usuario de PVD, y a quien se le puede aplicar la legislación sobre su uso.

Desarrollar los diferentes aspectos que son aplicables, como el tiempo de trabajo en una jornada laboral, la dificultad de los programas, etc.

2. MOBILIARIO - POSTURAS DE TRABAJO

Se realizará un estudio sobre los puestos de trabajo ocupados por personas con riesgos por el mobiliario y su influencia en las posturas que se adquieren y las medidas recomendadas para reducirlos.

- Factores de riesgo:
 - Músculo-esquelético,
 - Dolor de cabeza,
 - Dolor de nuca,
 - Dolor de columna vertebral,
 - Dolores musculares,
 - Dolores de brazos,
 - Dolores de piernas.

- Medidas de prevención:
 - Estudio ergonómico puesto trabajo,
 - Mobiliario ergonómico,
 - Espacio para moverse,
 - Situación con relación a la luz natural,
 - Distancia ojos – pantalla,
 - Posturas que se adquieren,
 - Posición documentos respecto a pantalla,
 - Reposapiés / atril,
 - Ejercicios físicos.

3. FACTORES PERSONALES

- Factores de riesgo:
 - Fatiga – Estrés – Monotonía – Angustia – Insatisfacción,
 - Preocupación derivada del trabajo,
 - Problemas físicos (oculares).

- Medidas de prevención:
 - Evitar la fatiga (pausas, ejercicios, etc.),
 - Evitar estrés (presión, ritmo forzado, evitar supervisión no interrumpir la atención),

- Evitar monotonía (menos operaciones repetitivas, iniciativa personal, contactos humanos),
- Evitar la angustia (no descalificar, que el trabajo no desborde, etc.),
- Evitar la insatisfacción (valorar la aptitud, contenido, acondicionamiento del puesto de trabajo).

4. MEDIO AMBIENTE DEL ENTORNO LABORAL

- Factores de riesgo:
 - Excesivo calor,
 - Ruido molesto o excesivo,
 - Corrientes de aire,
 - Aire acondicionado,
 - Iluminación.

- Medidas de prevención:
 - Acondicionamiento del local,
 - Temperatura,
 - Humedad,
 - Aire acondicionado,
 - Reducción de la electricidad estática,
 - Humedad relativa por encima del 50%,
 - Evitar la instalación de excesivas pantallas en el mismo local,
 - Mantener ruidos inferiores a 65 db.

5. LISTA DE CHEQUEO : AUTOTEST DE LOS USUARIOS

Se realizará un autotest a los alumnos, para que contemplen, por sus resultados, la situación de su puesto de trabajo, analizando posteriormente los mismos.

6. EQUIPOS DE TRABAJO COMPLEMENTARIOS.

En el puesto de trabajo existen además, una serie de útiles y herramientas con cierto riesgo, y donde se analizarán cuales son y que medidas han de tomarse.

Las citadas en el título se desarrollarán mediante unas normas preventivas basadas en las indicaciones de los proveedores y fabricantes de cada una de ellas.

La lista no exhaustiva de estos equipos es la siguiente:

- Fotocopiadora
- Destructora de documentos
- Guillotinas
- Grapadoras eléctricas

TERCERA SESIÓN

UNIDAD DIDÁCTICA 4. TECNICAS PREVENTIVAS ESPECÍFICAS. 3 HORAS

1. ELECTRICIDAD.-

Se desarrollaran estos aspectos:

a) Factores que influyen en los efectos de la electricidad

- Intensidad de la corriente
- Resistencia del cuerpo humano
- Tensión aplicada
- Frecuencia de la corriente
- Duración del contacto eléctrico
- Recorrido de la corriente a través del cuerpo humano
- Capacidad de la reacción de la persona

Normas de prevención: se desarrollarán y se indicaran cuando y como deben aplicarse.

b) Elementos de protección

- **MAGNETOTERMICO:** Protege las instalaciones, no las personas, por exceso de potencia, sobre intensidad, por cortocircuito, u otra anomalía por su mal uso.
- **DISYUNTOR DIFERENCIAL:** Protege a las personas, en caso de derivación de corriente por contacto, directo o indirecto.
- **PUESTA A TIERRA:** a través de la cual se derivan a tierra las corrientes “fugadas” de la propia instalación.
- Sin puesta a tierra, los diferenciales no funcionarían correctamente.
- **TRANSFORMADORES A 24 V:** A esta tensión no se produce efecto alguno sobre las personas, aunque disminuye la eficacia del trabajo con las maquinas portátiles, siendo mas útiles para el alumbrado portátil
- **SEPARACIÓN DE CIRCUITOS:** Mediante un transformador que evita que las líneas de la corriente alterna puedan cortocircuitarse

2. INCENDIOS Y EMERGENCIAS

En el contexto de la formación impartida a los trabajadores ha de quedar meridianamente claro este aspecto de forma que todos ellos conozcan cual ha de ser su comportamiento siguiendo las instrucciones del Manual de Autoprotección en su apartado correspondiente.

Principales instalaciones contra incendios:

- Detección,
- Alarma (cuadros, cajas, timbres),
- Alumbrado de emergencia,
- Alumbrado de señalización,
- Paneles de señalizaciones,
- Puertas cortafuegos,
- Extintores portátiles,
- Bocas de incendio equipadas (bies),
- Columna seca,
- Otros sistemas de extinción (rociadores, etc.),

- Mantas ignifugas.

Acciones preventivas fundamentales:

- Compras de materiales incombustibles en la medida que el mercado lo tenga.
- Plan de emergencia, implantar y formar e informar a los trabajadores. Incluir adiestramientos.
- Adiestramiento del equipo de emergencia.
- Revisión de las instalaciones susceptibles de incendios .
- Revisiones de los equipos de extinción y vías de evacuación.

3. ORDEN Y LIMPIEZA

En todo lugar de trabajo suelen almacenarse materiales que permanecen por tiempo indefinido en el mismo lugar. La acumulación de aquellos trae como consecuencia un deterioro del orden necesario para realizar cómodamente las tareas. La formación en tal sentido debe basarse en estos aspectos:

- Identificación:
 1. Materiales de deshecho,
 2. Materiales innecesarios,
 3. Materiales necesarios.
- Sistema de tratamiento:
 4. Retirar lo inservible,
 5. Ordenar lo útil y necesario,
 6. Limpieza de puestos de trabajo, locales, instalaciones,
 7. Observaciones visuales, correcciones,
 8. Adiestramiento, hábitos, etc.

4. SEÑALIZACIONES

a) Cuando deben utilizarse las señales:

- Siempre que los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente a través de medios técnicos de protección o de procedimientos de trabajo.
- La señalización NO deberá considerarse como una medida sustitutoria de medidas técnicas u organizativas ni de la información o formación de los trabajadores.

b) Criterios para el empleo de señales:

- Llamar la atención a los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- Alertar a los trabajadores sobre medidas urgentes de protección y evacuación.
- Facilitar la localización rápida de medios.
- Guiar a los trabajadores en determinadas maniobras peligrosas.

c) Tipos de señales:

Panel, Acústicas. Luminosas, Gestuales. Colores. Barreras. Limitativas.
Panel: Obligatorias. Prohibición. Advertencia. Socorrismo. Ubicación. Incendios.

5. PRODUCTOS QUÍMICOS

Se recomienda realizar un inventario inicial de los productos químicos existentes, y repetir anualmente, de tal forma que queden registrados en un documento.

Cuando se incorporen nuevos productos, el responsable de la compra deberá solicitar al proveedor la ficha de seguridad del producto y se encargará de transmitir la información a los departamentos y estos a los trabajadores que vayan a utilizarlos.

El receptor del producto tendrá en cuenta las indicaciones de la ficha técnica y, por defecto, hasta que la tuviere, las de la etiqueta del envase en cuanto a las condiciones de almacenamiento y las incompatibilidades entre productos.

Las zonas de almacenamiento, cuando proceda, tendrá ubicados en el acceso a los mismos extintores de lucha contra incendios acompañados de la señalización de prohibición de fumar; además de ello, debería preverse la posibilidad de derrames mediante barreras físicas.

Los principales productos químicos existentes en el grupo profesional de estudio son los siguientes:

- Aceites y grasas,
- Desengrasantes y desincrustantes,
- Pinturas y disolventes,
- Productos de limpieza,
- Productos para el tratamiento del agua,
- Productos químicos de jardinería.

Los accidentes relacionados con productos químicos suelen ser consecuencia del desconocimiento de sus características y composición.

Las sesiones formativas descansarán sobre el significado de los pictogramas, las frases R y S, las medidas a adoptar y, sobre todo, de los datos que se indican en las fichas de seguridad que envían los fabricantes.

CUARTA SESIÓN

UNIDAD DIDACTICA 5. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN. 1 HORA

1. EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS

Debe realizarse una evaluación inicial para conocer la situación de partida. Es el proceso que estima la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, donde se obtiene la información necesaria para que se puedan tomar las decisiones que deben tomarse para adoptar medidas preventivas. Por lo tanto, los pasos a seguir son:

- a) Eliminar el riesgo y
- b) Control periódico de la organización, condiciones procedimientos y estado de salud de los trabajadores.

Sus resultados están basados en la magnitud del riesgo potencial, la probabilidad de que ocurra y el tiempo de exposición, aspectos que debe priorizarse en función de la metodología seguida en el siguiente cuadro:

CUADRO DE CLASIFICACIÓN DE RIESGOS				
PROBABILIDAD DE MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO				
GRADO DE SEVERIDAD POSIBLE (Consecuencias) ↓	IMPROBABLE (EXTREMADAMENTE RARO, NO HA OCURRIDO HASTA AHORA)	POSIBLE (ES RARO PERO HA OCURRIDO O EN ALGUNA PARTE)	PROBABLE (NO SERÍA NADA EXTRAÑO, HA OCURRIDO EN ALGUNAS OCASIONES)	INEVITABLE (ES EL RESULTADO MÁS PROBABLE SI SE PRESENTA LA EXPOSICIÓN, OCURRIRÁ A LARGO PLAZO)
DAÑOS MUY LEVES (TRASTORNOS, MOLESTIAS, FATIGA, DISCONFORT, INSATISFACCIÓN)	IRRELEVANTE 1	MUY BAJO 2	MUY BAJO 3	BAJO 4
LESIÓN LEVE (CONTUSIONES, EROSIONES, CORTES)SUPERFICIALES, IRRITACIONES)	MUY BAJO 2	BAJO 4	MEDIO 6	ALTO 8
LESIÓN GRAVE (LACERACIONES, QUE-MADURAS, CONMO-CIONES, FRACTURAS MENORES, SORDERA, DERMATITIS, ASMA)	MUY BAJO 3	MEDIO 6	ALTO 9	MUY ALTO 12
LESIÓN MUY GRAVE O MORTAL AMPUTACIONES, IN-TOXICACIONES, CÁNCER)	BAJO 4	ALTO 8	MUY ALTO 12	EXTREMADAMENTE ALTO 16

○ EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS

Debe realizarse una evaluación inicial para conocer la situación de partida. Es el proceso que estima la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, donde se obtiene la información necesaria para que se puedan tomar las decisiones que deben tomarse para adoptar medidas preventivas. Por lo tanto, los pasos a seguir son: a) Eliminar el riesgo y b) Control periódico de la organización, condiciones procedimientos y estado de salud de los trabajadores.

○ **EVALUACIONES PARCIALES**

Cuando exista una de estas circunstancias deben realizarse evaluaciones parciales:

- La zona de trabajo está afectada por acondicionamientos, modificaciones y ampliaciones por obras,
- Cambio de condiciones de trabajo desde que se hizo se hizo la evaluación inicial,
- Adquisición de nuevos equipos, maquinas, productos peligrosos,
- Existencia de nuevas instalaciones,
- Exigencias de las disposiciones legales reglamentarias,
- Incorporación de trabajadores especialmente sensibles,
- Después de accidentes con consecuencias graves,
- Por acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores,
- Las establecidas por normas técnicas o por los fabricantes.

2. PLAN DE EJECUCIÓN:

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa debe planificar la actividad preventiva con objeto de eliminar o reducir dichos riesgos, conforme a prioridades dependiendo de la magnitud del riesgo. Debe contener los medios humanos y materiales necesarios así como la asignación de recursos económicos.

3. REVISIONES PERIÓDICAS

La ley indica que deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Explicar las diferentes alternativas para llevarlas a efecto

4. EVALUACIONES POR ESPECIALIDADES

Además de la inicial, donde se contemplan aspectos de las mismas, y si como consecuencia de sus datos, fuese necesario ampliar la evaluación, complementándola, se procederá a realizar evaluaciones sobre Higiene, Ergonomía, Psicosocial, Seguridad, en la medida que se derive de los resultados de la evaluación inicial. En el caso de estos departamentos, se requerirá una evaluación ergonómica fundamentalmente.

5. REVISIÓN EQUIPOS DE TRABAJO

Aunque en este departamento no suele existir esta situación, debe darse a conocer este apartado legal en base a las máquinas mas conocidas y cercanas

Cuando se monten nuevas máquinas o instalaciones industriales, se debe llevar a cabo una revisión de la instalación de las mismas, según criterio establecido por ley.

Deben revisarse también los equipos de trabajo anteriores a la ley para adaptarlos a los requisitos de la misma; para ello la empresa debe realizar un Plan de Puesta en Conformidad, para homologar a la legislación cada equipo que las incumpla.

6. PLAN DE AUTO PROTECCIÓN:

Su basamento jurídico se encuentra en la Orden de 29 de noviembre de 1984 por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Manual de Emergencia (B.O.E. de 26 de febrero de 1985) y en el RD 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

No obstante, cada comunidad autónoma ha adaptado esta normativa a su propia idiosincrasia y así, en les Illes Balears, rige el Decreto 8/2004, de 23 de enero, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ley de ordenación de emergencias (BOIB de 5 de febrero de 2004).

Básicamente cabe señalar que el plan de emergencia o el plan de autoprotección son “el conjunto de acciones programadas para la protección de personas e instalaciones ante situaciones desencadenantes de posibles accidentes, generalmente graves, y que trata de evitar o aminorar las consecuencias”. Su utilidad radica en conseguir la mayor efectividad de los medios de prevención y protección existentes, garantizando la seguridad de las instalaciones y de las personas, a través de la intervención inmediata y de la evacuación.

Su elaboración corresponde a técnicos especializados en prevención con la colaboración de la dirección y servicios técnicos de la empresa y de los trabajadores, contemplándose sucesos tales como emisiones, fugas, vertidos, incendios o explosiones que sean consecuencia de un desarrollo incontrolado de una actividad industrial que suponga una situación de grave riesgo, catástrofe y calamidad publica para las personas, medio ambiente y bienes.

Su elaboración es pertinente, entre otras situaciones, cuando se considere necesario para un adecuado control de las consecuencias de posibles accidentes graves en centros de trabajo o locales de pública concurrencia y sea factible que se produzca una propagación de las consecuencia, generando daños más allá de su lugar de origen

El Plan de Autoprotección consta de los siguientes documentos:

a) EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- Riesgo potencial

- Indicación detallada de las situaciones peligrosas
- Información sobre emplazamiento, características constructivas, procesos e instalaciones
- Personas afectadas por la situación de emergencia y su ubicación

- Evaluación del riesgo

- Aplicación del método de evaluación del riesgo intrínseco y evaluación de las condiciones de evacuación (NBE-CP-96)

- Es recomendable aplicar en función de las situaciones de riesgo, métodos cualitativos y cuantitativos
- **Planos de situación y emplazamiento**
 - De emplazamiento y localización de las zonas de trabajo

b) MEDIOS DE PROTECCIÓN

- **Inventario de medios de protección**
 - Instalaciones de detección, alarma, extinción y alumbrados especiales (señalización, emergencia, etc.)
 - Medios humanos disponibles a participar en las acciones de autoprotección
- **Planos de edificios**
 - Se localizarán los medios de protección, así como las vías de evacuación, en relación a las diferentes zonas de riesgo.

c) PLAN DE EMERGENCIA

- Desarrollo secuencial de las acciones a realizar, con indicación de:
- Clasificación de diferentes tipos de emergencia
- Conato de emergencia, emergencia parcial, general.
- Diurno, nocturno, festivo, vacacional.
- Acciones. Intervenciones de personas y medios.
- Detección y alerta de primera intervención para su control (extintores de incendios...) y comunicación a quien corresponda.
- Alarma acústica para evacuación.
- Intervención para el control de emergencia. Segunda intervención (BIES...), cuando la primera intervención sea insuficiente.
- Apoyo para la recepción e información a la ayuda externa (bomberos, ambulancias, etc.).
- Procedimiento de regreso una vez normalizada la situación.

d) IMPLANTACIÓN

- Conjunto de medidas para asegurar la eficacia del Plan de Emergencia.
- Organización.
- Coordinación de acciones necesarias para la implantación y mantenimiento del P.E., a través del órgano que se cree.
- Medios técnicos.
- Programa de mantenimiento de instalaciones peligrosas y de los medios de prevención y protección exigibles por la legislación.
- Medios humanos.
- Constitución, capacitación y adiestramiento de los diferentes equipos de emergencia.
- Adiestramiento sobre funciones y responsabilidades e información a través de carteles, consignas, etc.
- Simulacros periódicos como mínimo una vez al año.
- Programa de implantación y mantenimiento
- Calendario de actividades y su desarrollo para la implantación del P.E.

7. FORMACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a una formación –teórica y práctica- de acuerdo a sus necesidades, tal y como señala el artículo 19 de la ley 31/95; la formación, que debe repetirse periódicamente, tiene las siguientes fases intertemporales:

1. En el momento de su contratación,
2. Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe,
3. Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación 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 empresa debe llevar a cabo anualmente un Plan de formación en base a las necesidades indicadas por las evaluaciones, y de tal forma que alcance a todos los trabajadores y mandos.

UNIDAD DIDÁCTICA 6. DERECHOS Y OBLIGACIONES. 2 HORAS

1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

La principal obligación empresarial es la de asegurar la seguridad y salud de sus trabajadores mientras subsista la relación laboral que les une. La correlación entre derechos de los trabajadores y deberes de los empresarios se concentran en la siguiente tabla:

Derechos de los trabajadores	Norma	Deber empresario	Norma
Información	Artículo 14 ley 31/95	Informar	Artículo 14 ley 31/95
Formación	Artículo 14 ley 31/95	Formar	Artículo 14 ley 31/95
Consulta	Artículo 14 ley 31/95	Consultar	Artículo 18, 33 y 34 ley 31/95
Participación	Artículo 14 ley 31/95	Respetar el derecho a la participación y representación	Artículo 18.2 y 34 ley 31/95
Vigilancia de la salud	Artículo 22 ley 31/95	Vigilancia de la salud	Artículo 14 ley 31/95
Utilización de equipos de protección adecuados	Artículo 17 ley 31/95	Proporcionar equipos adecuados	Artículo 17 ley 31/95
Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 40 ley 31/95	Colaborar con la Inspección de Trabajo	Artículo 40 ley 31/95
Acceso a la documentación de las medidas preventivas	Artículo 36.2.b, 39.2.b y 23 14 ley 31/95	Documentar las medidas preventivas	Artículo 23 ley 31/95

Protección de la maternidad	Artículo 26 ley 31/95	Protección de la maternidad	Artículo 26 ley 31/95
Protección de los trabajadores especialmente sensibles	Artículo 25 ley 31/95	Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos	Artículo 25 ley 31/95
Protección de los menores	Artículo 27 ley 31/95	Protección de menores	Artículo 27 ley 31/95
Trabajos temporales y ETT	Artículo 28 ley 31/95	Trabajos temporales y ETT	Artículo 28 ley 31/95
Paralización de las actividades	Artículo 14, 21 y 36 ley 31/95	Paralizar la actividad	Artículo 21 ley 31/95
Actuar en casos de emergencia y riesgo	Artículo 21, 32 bis y 36,2,g ley 31/95	Actuar en casos de emergencia y riesgo	Artículo 14 y 32 bis ley 31/95

Por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores, se detallan básicamente en el artículo 29 de la ley 31/95; en síntesis son las siguientes:

- a) Obligaciones de carácter individual:
 - a. cooperar con el empresario,
 - b. formarse,
 - c. cuidar de la propia seguridad y la de otros,
 - d. usar adecuadamente los equipos de trabajo,
 - e. utilizar correctamente los medios y dispositivos de seguridad,
 - f. comunicar los riesgos que aprecie,
 - g. colaborar con la autoridad competente,
 - h. someterse a la vigilancia de la salud cuando proceda legalmente.
- b) Obligaciones de carácter representativo o unitario:
 - a. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad y salud,
 - b. Mantener la necesaria confidencialidad y sigilo

En cuanto a las responsabilidades de los trabajadores, estas paten del incumplimiento de los deberes laborales básicos (no cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y no observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten).

Si bien en principio la responsabilidad de los trabajadores es de carácter punitivo, cabe la posibilidad de exigir responsabilidades en vía civil cuando resulte de aplicación alguno de los supuestos establecidos en el Código civil (artículos 1101 y 1902) o incluso en vía penal, cuando se de los supuestos exigidos en los diferentes tipos.

La responsabilidad disciplinaria por los incumplimientos del trabajador faculta al empresario para la imposición de sanciones; para que ello tenga lugar se precisa una actuación consciente y voluntaria de aquel, excluyéndose por tanto los sucesos fortuitos o producidos por causa de fuerza mayor.

El procedimiento establecido ha de seguir los siguientes pasos:

- las faltas no deben haber prescrito (los plazos de prescripción son de diez días para las leves, veinte días para las graves y hasta sesenta días para las muy graves, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos o, en todo caso a los seis meses de su comisión),
- el procedimiento formal es el que señala el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo, con especial tratamiento para los representantes de los trabajadores y asimilados así como para los trabajadores designados en materia de prevención de riesgos laborales,
- la decisión del empresario sobre la sanción es revisable por la Jurisdicción social.

2. RESPONSABILIDAD DE FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES (ARTÍCULO 41 DE LA LEY 31/95).

La utilización de máquinas y productos por parte de empresarios y trabajadores implica la existencia de una serie de obligaciones que pueden concretarse en las siguientes:

- 1) Solo pueden utilizarse las máquinas que cumplan los requisitos exigidos por la normativa vigente; de esta forma, los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a garantizar 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.

La seguridad de los equipos implica la exigencia de unas condiciones específicas que garanticen su uso y funcionamiento:

- la declaración de conformidad;
- el marcado CE;
- la certificación;
- la evaluación de la conformidad.

Junto con cada unidad debe ir acompañándola un documento con las instrucciones de uso facilitadas por el fabricante, distribuidor o importador.

- 2) Obligación de envasado y etiquetado: 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 y la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

- 3) Obligación de información:

- a. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo y los de productos y sustancias químicas deben 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.
- b. Además, deben 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.

- c. El empresario debe garantizar que estas informaciones sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.
- 4) Obligación de mantenimiento: 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, deben 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. Esta referencia específica respecto a la utilización adecuada de los equipos de protección es debida a que su uso suele coincidir con riesgos más frecuentes.
- 5) Responsabilidades: Ni en su redacción original ni en las sucesivas modificaciones, existen responsabilidades administrativas para fabricantes, importadores y suministradores frente a los trabajadores, por lo que el empresario es responsable *a priori* de los daños producidos. Esta responsabilidad abarca tanto la vía civil como el recargo de prestaciones por incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
- Ahora bien, el empresario o el trabajador puede repetir frente a estos terceros (fabricantes, importadores y suministradores) por la vía civil o mercantil.

3. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El desarrollo del artículo 24 de la ley 31/95 se planteó siempre como una necesidad ineludible pero a la que siempre se tuvo un gran respeto, posponiéndose su ejecución sin fijar fecha alguna.

La coordinación de actividades persigue el cumplimiento de varios objetivos ((LPRL art.24; RD 171/2004):

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva (LPRL art.15), por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, máxime cuando generen riesgos graves o muy graves o cuando aquellas sean incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Existen una serie de principios comunes relativos a la coordinación de actividades concurrentes en la empresa y una serie de especificidades concretas. Los principios comunes, aplicables cuando en un mismo centro de trabajo coincidan o se interfieran actividades de trabajadores pertenecientes a varias empresas o trabajadores autónomos, son los siguientes (RD 171/2004 art.4, 5 y Capítulo V):

- Deber de cooperación (la iniciativa corresponde al empresario titular del centro de trabajo;
- Determinación de los medios de coordinación entre empresas coexistentes (Intercambio de información, celebración de reuniones periódicas, reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud,, en defecto de lo anterior, reuniones de los empresarios con los delegados de prevención, establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de

las empresas concurrentes designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

- Determinación de las personas encargadas de la coordinación, que deberán estar presentes en el centro de trabajo en el ejercicio de sus funciones y deberán poseer, como mínimo, la titulación de técnico intermedio en prevención de riesgos laborales; estas pueden ser uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas, uno o varios miembros del servicio de prevención propio o ajeno de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes, uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes, cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales y una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios para atender con garantía las actuaciones de coordinación preferente.

Las peculiaridades vienen determinadas por:

a) (RD 171/2004 art.6) presencia de diferentes empresas en un centro de trabajo con un empresario titular (persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo), el cual ha de informar por escrito a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar. Esta información ha de ser seguida por los empresarios destinatarios de las mismas quienes, a su vez, han de comunicarlo a los representantes de los trabajadores o a estos directamente.

b) (RD 171/2004 art.10): Diferentes empresas con un empresario principal (aquél que contrate o subcontrate con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo; en este caso se genera para la empresa principal una especial responsabilidad en materia de seguridad y salud ya que, a las obligaciones de coordinación e información vistas en los apartados anteriores, se une la obligación de vigilar el cumplimiento por parte de los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales).

El empresario principal debe informar y ser informado de los riesgos correspondientes a las actividades, medidas para su protección, planes de emergencia pero también:

- Debe vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo,.
- Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a la empresa contratista y esta, a su vez, a las subcontratistas, que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.
- Exigirá a la empresa contratista y esta, a su vez, a las subcontratistas, acreditación por escrito de que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
- Comprobará que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

c) Trabajadores autónomos: El deber de cooperación entre los empresarios que comparten el espacio físico alcanza también a los trabajadores autónomos.

d) Actividades realizadas en el propio lugar de trabajo con equipos ajenos: en tales supuestos, el empresario principal debe proporcionar a los contratistas o subcontratistas, y éstos recabar de aquél, 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, y para que contratistas y subcontratistas puedan cumplir, a su vez, con las obligaciones de información respecto de sus trabajadores

QUINTA SESIÓN

UNIDAD DIDACTICA 7. LEGISLACIÓN BÁSICA A APLICAR. 3 HORAS

1. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DECRETOS DE DESARROLLO

Una primera aproximación al elenco normativo preventivo nos lleva a considerar:

- **Normas internacionales** (relacionados con la actividad que nos ocupa).

Núm	Contenido
103	- Protección de la maternidad
119	- Protección de maquinaria
120	- Higiene en el comercio y en las oficinas
127	- Peso máximo de carga transportada por un trabajador
136	- Protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno
138	- Edad mínima de admisión al empleo
139	- Prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos
148	- Medio ambiente de trabajo (contaminación de aire, ruido y vibraciones)
156	- Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo
161	- Servicios de salud en el trabajo
162	- Utilización del asbesto en condiciones de seguridad
170	- Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo

2. NORMATIVA EUROPEA.

El Acta Única Europea y la instauración del Mercado Interior Único implica la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de seguridad y salud en el trabajo, imponiendo el carácter de “mínimas” a las disposiciones que emanan del sistema; ello quiere decir que, en aplicación del artículo 118A del tratado de la Comunidad Europea y, en virtud de lo mandado por la Directiva Marco

(89/391/CEE), las directrices generales han de ser trasladadas a las legislaciones nacionales.

Al amparo de la Directiva Marco, el ordenamiento preventivo comunitario se ha ido completando con directivas específicas, que cubren la práctica totalidad de actividades y sectores productivos; estas disposiciones que, repetimos, tienen el carácter de mínimo, se trasponen a todos los ordenamientos nacionales de forma que puede decirse que la Unión Europea goza de la misma o similar legislación preventiva.

En la página http://www.mtas.es/insht/legislation/tl_UE.htm se encuentra el estado de trasposición de las directivas europeas, ofreciéndose una amplia información sobre las materias ya incorporadas a las legislaciones nacionales así como sobre los proyectos en los que actualmente se está trabajando para una incorporación posterior.

3. **NORMAS ESTATALES.**

Como desarrollo de la Directiva Marco en nuestro país, se publica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/95); y si la Directiva Marco supone el punto de arranque de la ley 31/95, las directivas que nacen al amparo de aquellas suponen el origen del resto de nuestras normas preventivas.

a) Ley de prevención de riesgos laborales.-

Supone una norma de mínimos, entendida esta desde una doble óptica, como referencia legal para el desarrollo de normas reglamentarias y técnicas (que no puede modificarse), y como norma básica mejorable a través de la negociación colectiva.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que este marco normativo (y su posterior desarrollo), es de competencia exclusiva del Estado, en los términos previstos en el artículo 149.1.7 de la Constitución.

La LPRL y sus normas de desarrollo son de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades previstas en la ley o en su propia normativa.

Igualmente, son aplicables a las sociedades cooperativas, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, a los trabajadores autónomos, como sujetos de derechos y obligaciones y a los fabricantes, importadores y suministradores, como sujetos de obligaciones.

b) La principal norma de desarrollo reglamentario de la ley 31/95 es el RD 39/97, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Al amparo de ambas normas y, en aplicación de la trasposición de la normativa europea, el siguiente cuadro refleja el listado de las principales normas preventivas nacionales relacionadas con el sector que nos ocupa (normas modificadas en sucesivas ocasiones):

Sector	Norma Principal
Agentes	- 664/1997. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo
Cancerígenos	665/1997. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo
Equipos de protección individual	- 773/1997. Disposiciones mínimas relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual

Equipos de trabajo	- 1215/1997. Disposiciones mínimas relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo
Pantallas de visualización	- 488/1997. Disposiciones mínimas relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización
ETT	- 216/1999. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal
Lugares de trabajo	- 485/1997. Señalización de seguridad y salud en el trabajo - 486/1997. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
Manipulación de cargas	- 487/1997. Disposiciones mínimas relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular, dorsolumbares, para los trabajadores
Electricidad	- 614/2001. Disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico - 842/2002, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.
Agentes químicos	- 374/2001. Protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo

4. NORMAS AUTONÓMICAS.

Como señalábmós anteriormente, el Estado conserva la capacidad de normar en materia de prevención de riesgos laborales, correspondiendo a las CCAA la tarea de gestionar este amplio elenco preventivo; desde esta perspectiva jurídica, las CC.AA. solo pueden normar sobre la forma y manera de gestionar la norma, es decir, normando sobre gestión pero nunca sobre cuestiones materiales.

Las diferentes páginas web de los entes autonómicos contienen el desarrollo normativo aplicable en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación. En concreto, la dirección <http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?idsite=48&cont=1867> relaciona la normativa dictada desde 1997.

5. NORMAS CONVENCIONALES.

El contenido de la ley 31/95 tiene el carácter de mínimo necesario e indisponible; ello no quiere decir que sea inamovible sino que puede y debe ser mejorado y desarrollado por la vía del pacto colectivo, bien se trate de un acuerdo interprofesional, bien de un convenio colectivo.

La normativa actual hace referencia a esta posibilidad de mejora en diferentes preceptos (artículo 35.4, primer párrafo, de la ley 31/95, que establece la posibilidad de sistemas diferentes en la designación de delegados de prevención, artículo 35.4, primer párrafo, de la ley 31/95L, 2º párrafo, que permite trasladar las competencias reconocidas por ley a los delegados de prevención a otros órganos específicos creados por la negociación colectiva, el artículo 21 del RD 39/97, que introduce el acuerdo de constitución de servicios de prevención mancomunados a través de la negociación colectiva, la DA 7ª de este mismo texto, que posibilita a través del convenio el establecimiento de criterios diferentes en la organización preventiva de la empresa, siempre que esta se desarrolle a través de medios

propios, o al artículo 3 del RD 488/1997, que posibilita por este medio el pacto de los sistemas adecuados para eliminar o reducir los riesgos al mínimo posible en el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización).

De forma más amplia y programática, el Acuerdo Marco Interconfederal para el año 2008 (que prorroga el suscrito en al año 2007) contiene una serie de indicaciones para llevar a cabo en la negociación colectiva, concretamente los siguientes:

- 1) En cada ámbito sectorial estatal se negociará el establecimiento de un órgano y órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario
- 2) Se promoverá la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas de manera que se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y con sus propias obligaciones preventivas.
- 3) Se precisarán las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.
- 4) Se establecerán pautas para la concreción en los Convenios Colectivos del cuadro básico de incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

(El texto completo del Acuerdo puede descargarse a través de la web:

http://www.isciii.es/htdocs/centros/medicinadeltrabajo/ultima_hora/EESST.pdf)

Un texto de excepcional importancia, actualmente objeto de desarrollo, es la denominada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento que establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo, pues abarca el periodo 2007-2012, y que tiene como objetivos generales la consecución de una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La Estrategia enmarca su forma de actuación en dos grandes grupos:

- La primera parte recoge los objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas y tiene como destinatarios principales a empresarios y trabajadores y a sus organizaciones representativas, pero también al sector de la prevención en general (servicios de prevención, entidades auditoras, entidades formativas).
- La segunda parte recoge las áreas de actuación desarrolladas por los poderes públicos por medio de políticas públicas coordinadas que incidan en la prevención de riesgos laborales.

El texto íntegro de la Estrategia puede obtenerse a través de la web http://www.mtas.es/insht/campa/EESST2007_2012.pdf

6. NORMATIVA TÉCNICO-JURÍDICA.

Las más indicativas relacionadas con la actividad que nos ocupa son las siguientes:

Normas UNE

- *UNE EN 157653:2008*. Criterios generales para la elaboración de proyectos de protección contra incendios en edificios y establecimientos.
- *UNE 23580:2005*. Seguridad contra incendios. Actas para la revisión de las instalaciones y equipos de protección contra incendios. Inspección técnica para mantenimiento.
- *UNE-EN 81-72:2004*. Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Aplicaciones particulares para los ascensores de pasajeros y cargas. Parte 72: Ascensores contra incendios.
- *UNE-EN 694:2002*. Mangueras de lucha contra incendios. Mangueras semirrígidas para sistemas fijos.
- *UNE 1866:1999*. Extintores móviles de incendios.
- *UNE 23091-2B:1981*. Mangueras de impulsión para la lucha contra incendios. Parte 2b: mangueras flexible plana para servicio duro, de diámetros 25, 45, 70 y 100mm.
- *UNE 23033-1:1981*. Seguridad contra incendios. Señalización

Normas Técnicas de Prevención

NTP 576: Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente

NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas

NTP 540: Costes de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación

NTP 594: La gestión integral de los accidentes de trabajo (III): costes de los accidentes

NTP 640: Indicadores para la valoración de intangibles en prevención

NTP 564: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contrata

NTP 484: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (I)

NTP 485: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (II)

NTP 591: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (III): registros documentales

7. REAL DECRETO REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN:

Sin perjuicio de la especial importancia que contiene el RD 39/97, la organización de la prevención debe concentrarse en las diferentes modalidades que la norma permite; el esquema siguiente refleja cuales son las diferentes posibilidades (en sombreado se resaltan las modalidades que han de ser objeto de auditoría):

	Empresario	Trabajadores designados	SP propio	SP mancomu-	SP ajeno
Plantilla ¹				o	

¹ Es importante tener un criterio para determinar cual es la plantilla de la empresa, máxime cuando las empresas pertenecen a un sector marcadamente estacional en su mayoría. La norma no establece ninguna fórmula de cálculo por lo que cabría la posibilidad de buscar acuerdos a través de la negociación colectiva o bien recurrir al sistema utilizado para la determinación de los delegados de prevención, cuya cuantía también depende de los trabajadores de la plantilla:

- los trabajadores con contrato de duración superior a 1 año se computan como trabajadores fijos de plantilla;
- los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el período del año anterior a la fecha de la designación (sumándose el total de días prestados en dicho

(***)				nado	Sociedad de prevención
1 a 5 trabajadores	X	X	X	X	X
1 a 5 trabajadores (*)	-	X	X	X	X
6 a 250 trabajadores (*)	-	X	X	X	X
6 a 500 trabajadores	-	X	X	X	X
251 en adelante (*)	-	-	X (**)	X	X
500 en adelante	-	-	X (**)	X	X

(*) Actividades de especial riesgo: anexo I del RD 39/97.

(**) Han de tener al menos 2 especialidades, concertando el resto con un servicio de prevención o sociedad de prevención.

(***) Las modalidades coloreadas precisan de una auditoría del sistema

- **Asunción por el empresario (artículo 11 RD 39/97).** Posibilidad permitida en función de la plantilla de la empresa y la ausencia de peligrosidad en la actividad desarrollada; el empresario debe estar habitualmente en el centro de trabajo y poseer la capacidad suficiente para llevar a cabo esta tarea.

Por lo que se refiere a la Vigilancia de la Salud, no está autorizado para desempeñarla bajo este sistema sino que, obligatoriamente, ha de concertarla con una entidad especializada (servicio o sociedad de prevención).

- **Trabajadores designados (artículo 12 RD 39/97).** Los trabajadores, amparados en diversas garantías proporcionadas por la norma (artículo 30.4 de la ley 31/95)², pueden ser designados por el empresario para gestionar la prevención de la empresa.

El número de trabajadores designados puede variar en función de su capacidad, de la actividad de la empresa y su plantilla, correspondiendo al empresario el dotarles de todos los medios necesarios para un mejor desempeño de su labor.

período). Cada 200 días trabajados o fracción se computan como 1 trabajador más.

La realidad del panorama balear puede llegar a presentar el caso paradójico de empresas obligadas a tener servicios de prevención propios durante la temporada alta y carecer de trabajadores en temporada baja, es decir, con la obligación teórica de mantener un servicio de prevención propio sin trabajadores cubiertos; ello puede paliarse bien minorando los recursos humanos y materiales disponibles, en función de los trabajadores a los que, en cada época, se dirigen sus actividades, bien adecuándolos en la proporción correspondiente a las nuevas necesidades resultantes, bien recurriendo a la fórmula del trabajador designado o bien estableciendo un concierto temporal con un servicio o sociedad de prevención.

² 1) Apertura de expediente contradictorio por faltas graves o muy graves.

2) Prioridad de permanencia en la empresa o centro en casos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.

3) No ser despedido ni sancionado por el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la revocación del nombramiento (salvo lo referido a sanciones disciplinarias por causas ajenas a la función ejercida).

4) Derecho de readmisión en caso de despido declarado improcedente a opción del trabajador designado.

- **Servicio de prevención propio.** Nada obsta para que esta posibilidad pueda ser asumida con carácter voluntario si bien es habitual que solo se lleve a cabo por quien está legalmente obligado por ley, es decir, empresas de más de 500 trabajadores o de más de 250 si la empresa reviste especiales riesgos encuadrados en el Anexo I del RD 39/97.

La norma solo exige que el servicio de prevención propio asuma, al menos, dos disciplinas, debiendo el resto ser concertadas con un servicio o sociedad de prevención.

- **Servicio de prevención mancomunado.** El acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores permite la constitución de un servicio de prevención definido por la multiplicidad de las empresas que lo conforman, todas ellas pertenecientes a un mismo sector o ámbito geográfico determinado.

El servicio así constituido tiene la naturaleza de “propio” para todas y cada una de las empresas que forman parte del mismo, las cuales, por otra parte, participan del coste del organismo en la forma y manera en que se pacte.

- **Los servicios de prevención.** Los empresarios pueden concertar la gestión de la actividad preventiva de la empresa con un servicio de prevención ajeno sin que ello signifique una exención de sus responsabilidades.

El servicio de prevención ajeno ha de estar autorizado por la autoridad laboral competente por razón de las instalaciones principales de la entidad, siempre y cuando se cumplan los requisitos contenidos en la Orden de 27 de junio de 1997. La autorización puede ser suspendida o anulada cuando no se mantengan las condiciones iniciales de acreditación.

- **Las sociedades de prevención.**

Las sociedades de prevención son servicios de prevención ajenos cuyo capital social pertenece a las mutuas patronales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; solo pueden actuar con respecto a los empresarios que tengan suscrito un documento de asociación con la mutua a la que pertenecen.

Su autorización corresponde, igualmente, a las autoridades laborales del lugar en que radiquen sus instalaciones principales.

- **Las auditorías.**

El control de la efectividad del sistema de prevención propio por el que haya optado la empresa o, incluso, el engarce entre sistema propio y entidad externa (cuando se haya optado por esta posibilidad) debe efectuarse por medio de una auditoría de prevención.

La acreditación y vigilancia de estas entidades se rige por la Orden de 27 de junio de 1998.

Las especialidades de la auditoría se concentran en el siguiente esquema:

- **Auditoría obligatoria:** corresponda efectuarla a todas aquellas empresas que hayan optado por un sistema propio (de manera total o parcial).

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; deberá cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/97, en que el plazo será de dos años.

- **Auditorías impuestas:** son aquellas que deben realizarse por mandato de la autoridad laboral 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.

- **Auditoría voluntaria:** 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 de lo legalmente establecido.
- **Auditorías para pequeñas empresas:** excepción prevista para empresas de hasta 6 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente 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. En este caso se considerará cumplido el trámite de auditoría al remitir el empresario a la autoridad laboral el formulario contenido en el Anexo II del RD 39/97.

8. LEY DE REFORMAS DEL MARCO NORMATIVO. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La ley 54/0s, sin suponer una reforma brusca del marco normativo vigente hasta la fecha, si modaliza de manera muy importante el sistema de gestión preventiva de la empresa, dotándolo de un elemento esencial para llevarlo a cabo de manera sistemática y coherente: el Plan de Prevención, instrumento que pretende establecer la política preventiva de la empresa integrándola en su sistema general de gestión.

El PPRL tiene tres fases perfectamente diferenciadas cuyo estudio debe abordarse de manera diferenciada:

a) Fase preparatoria:

- a. Definición de las características de la empresa (tamaño de la plantilla, organización territorial, riesgos genéricos de las actividades y de sus procesos productivos, siniestralidad del sector y propia de la empresa, etc.).
- b. Declaración de los objetivos que se pretenden alcanzar mediante la integración de la política preventiva en el sistema general de gestión.
- c. Estructura organizativa prevista para la actividad preventiva, incluyendo:
 - i. Responsabilidades y funciones dentro de la empresa,
 - ii. Prácticas, procedimientos y procesos.
 - iii. Recursos materiales necesarios para llevar a cabo la función preventiva.
 - iv. Descripción de la organización de la prevención en la empresa (definir si tiene un sistema propio, concertado o mixto).
 - v. Mecanismos para implementar la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos temas y supuestos en que corresponda.
 - vi. Definición de los mecanismos paritarios y forma de actuación de los mismos.
 - vii. Descripción de la metodología empleada en la coordinación de actividades empresariales.

b) Fase operativa:

- a. Evaluación de riesgos: Riesgos identificados y criterios de valoración utilizados

- b. Planificación de la actividad preventiva mediante la priorización y temporización de las actuaciones necesarias; más concretamente se ha de precisar el conjunto de medidas preventivas adoptadas y/o planificadas, recursos asignados, calendario y responsables de la implantación y seguimiento.
- c. En esta fase se ha de definir el Plan de información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales así como precisar el conjunto de medidas de emergencia que se hayan adoptado, de sus actualizaciones y de las comprobaciones de su efectividad.
- d. Igualmente se ha de concretar el Plan de Vigilancia de la salud que, en atención al artículo 22 de la ley 31/95, debe ofrecerse a los trabajadores.

c) Fase de mantenimiento:

- a. Acreditación del seguimiento de los resultados y/o control de la eficacia del sistema de gestión preventiva de acuerdo al art. 16.1 Ley 31/1995; art. 2.1 RD 39/1997.
- b. Seguimiento de las medidas de protección individual: criterios de elección, uso de EPI's, normas de uso, mantenimiento y relación de usuarios.
- c. Tabulación de los accidentes e incidentes y de las enfermedades profesionales, junto al análisis e interpretación epidemiológica de los resultados.
- d. Memoria anual del/los Servicio/s de Prevención sobre riesgos, daños o medidas de prevención, así como cualquier informe emitido, si procede.

8. CONSTITUCIÓN DE ÓRGANOS INTERNOS DE PREVENCIÓN

Las obligaciones empresariales referidas a la participación de los trabajadores son las siguientes³:

Tipo de representación	Competencia	Norma
Unitaria (Comité de empresa delegados personal)	<p>Proporcionar, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen</p> <p>- Permitir el ejercicio de la labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa</p>	<p>Artículo 64.1.8º ET</p> <p>Artículo 64.1.9º ET</p>

³ Tabla obtenida del Memento de Prevención de Riesgos Laborales, Editorial Francis Lefèbvre (2006)

	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen - Permitir el ejercicio de la labor de vigilancia y control las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo - Respetar el acuerdo de paralización de la actividad de los trabajadores afecta dos por un riesgo grave e inminente para su salud, decretada por la representación unitaria - Facilitar información sobre la adscripción de trabajadores puestos a disposición de la empresa procedentes de empresas de trabajo temporal - Informar de la presencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo, en caso de ausencia de los Delegados de Prevención, a fin de que puedan acompañarla durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas - Informar de inmediato, de la orden de paralización decretada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en caso de riesgo grave e inminente, en el su puesto de ausencia de los delegados de prevención 	<p>Artículo 9.5 L 9/1987</p> <p>Artículo 9.7 L 9/1987</p> <p>Artículo 21.3 L 31/95</p> <p>Artículo 28.5 L 31/95</p> <p>Artículo 40.2 L 31/95</p> <p>Artículo 44.1 L 31/95</p>
<p>Sindical (LOLS art.10):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar la misma información y documentación que se ponga a disposición del comité de empresa. - Permitir el acceso a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación, que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto. - Oírles, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular. 	<p>Artículo 10 LOLS</p>

Especializada (Delegados de prevención y comités de seguridad y salud)	- Consultar:	Artículo 33 L 31/95
	Con la debida antelación, la adopción de decisiones, que puedan tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores	
	Los supuestos en los que se considera necesario realizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores	Artículo 22.1 L 31/95
	La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de protección de la maternidad	Artículo 26.2 L 31/95
	- Constituir el comité de seguridad y salud	Artículo 38 L 31/95
	- Proporcionar información documental sobre:	Artículos 16.1, 23.1 y 36.2 L 31/95
	Plan de prevención y evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva	
	La información que se facilita a los trabajadores en relación a los riesgos de los lugares de trabajo, a las medidas de prevención y protección y a las medidas de emergencia	Artículos 18.1, 23.1, 20 y 36.2 L 31/95
	Las medidas de protección y prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse	Artículos 23.1 y 36.2 L 31/95
	Los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores	Artículos 23.1 y 36.2 L 31/95
	La práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas, con las limitaciones del art.22.4	Artículos 22, 23.1, 20 y 36.2 L 31/95
	Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que originen una invalidez laboral superior a un día de trabajo	Artículos 23.1 y 36.2 L 31/95
	Los riesgos graves e inminentes a que pueden estar expuestos los trabajado res	Artículo 21 L 31/95
- Proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones	Artículo 37.2 L 31/95	

- Proporcionar a los recursos preventivos y a los trabajadores que colaboren con los mismos los medios necesarios para poder controlar las actividades sujetas a riesgo	Artículo 32 bis L 31/95
- Comunicar de inmediato los daños sufridos por los trabajadores	Artículos 36.2 L 31/95
La adopción, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de la orden de paralización, en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores	Artículo 44.1 L 31/95
- Permitir y no obstaculizar la paralización por parte de los representantes de los trabajadores o en su caso por parte de los Delegados de Prevención, en el supuesto de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores	Artículos 21.3 L 31/95
La realización de visitas a los lugares de trabajo, para acompañar a técnicos e Inspectores de Trabajo	Artículo 36.2 L 31/95
Investigar las causas de los daños sufridos por los trabajadores	Artículo 36.2 L 31/95
Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales	Artículo 36.2 L 31/95
- Motivar la no adopción de propuestas efectuadas por los Delegados de Prevención	Artículo 36.4 L 31/95

- **DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo; son designados por y entre los **representantes del personal**, lo que significa que su presencia queda supeditada a la de los delegados de personal o del comité de empresa, y a la voluntad de estos órganos de que efectivamente exista la representación especializada.

El número de delegados de prevención se fija de acuerdo con la siguiente escala y en función de la plantilla del ámbito de representación:

Plantilla	ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	
		Unitaria

De 6 a30	1 delegado de personal	1
De 31 a 49	3 delegados de personal	1
De 50 a 100	5 miembros del comité de empresa	2
De 101 a 250	9 miembros del comité de empresa	3
De 251 a 500	13 miembros del comité de empresa	3
De 501 a 750	17 miembros del comité de empresa	4
De 751 a 1.000	21 miembros del comité de empresa	4
Más de 1.000	2 por cada 1.000 con un máximo de 75	

Los convenios colectivos pueden articular otras formas de designación de los delegados de prevención permitiendo que cualquier trabajador pueda ser elegido delegado de prevención, elección que puede ser realizada por la representación unitaria o por todos los trabajadores.

Los representantes “preventivos” de los trabajadores tienen diversas competencias:

- colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención.
- consulta por el empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en el artículo 33 de la ley 31/95.⁴
- vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son las siguientes:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Acceder a la documentación sobre las condiciones de trabajo.
- Recibir información del empresario sobre los daños ocurridos.
- Recibir información de las actividades de prevención y protección de la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo.
- Recabar del empresario medidas de protección.
- Proponer la paralización de los trabajos.
- En los casos que resulte obligada la coordinación de diversas empresas cuyas actividades se desarrollen en el mismo centro de trabajo los delegados de

-
1. ⁴La 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.
 2. 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.
 3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 4. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la ley 31/95.
 5. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 6. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

prevención o en su defecto los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro cuyos trabajadores desarrollen actividades en el mismo se les reconocen diversas facultades de intervención.

La actuación de los delegados de prevención está amparada por un amplio elenco garantista, independientemente de la forma en que hayan sido elegidos:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto del posible despido disciplinario (artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores). Asimismo no puede ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas y acumulables:

Hasta 100 trabajadores	15 horas
De 101 a 250 trabajadores	20 horas
De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	35 horas
De 751 en adelante	40 horas

• **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (artículos 38 y 39 de la ley 31/95 y artículo 16 del RD 171/2004).**

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación y encuentro destinado a la consulta periódica y sistemática de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité de seguridad y salud debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y siendo que su composición ha de ser paritaria, deben seguir la siguiente escala:

Plantilla	ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	
		Delegados de

	Prevención	Salud
De 50 a 100	2	4
De 101 a 250	3	6
De 251 a 500	3	6
De 501 a 750	4	8
De 751 a 1.000	4	8
De 1.001 a 2.000	5	10
De 2.001 a 3.000	6	12
De 3.001 a 4.000	7	14
Más de 4000	8	16

Debe reunirse trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo; por lo que se refiere a sus normas de funcionamiento, es el propio órgano quien las debe fijar de común acuerdo entre las partes.

En sus reuniones pueden participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, los técnicos prevencionistas de la empresa que no estén incluidos en la composición del comité, los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y los técnicos en prevención ajenos a la empresa.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud pueden acordar con sus trabajadores la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias y funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa,
- 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.
- c) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- e) 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.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- g) Acompañar en sus visitas a los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo.
- h) Conocer las órdenes de paralización inmediata de los trabajos realizada por los inspectores de trabajo y Seguridad Social.

- **REVISIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES (artículo 22 de la ley 31/95).**

La Vigilancia de la Salud de los trabajadores es voluntaria salvo que, por imperativo legal sea necesaria:

- a) para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores,
- b) 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,
- c) por así dictarlo una disposición legal en relación con riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

En los dos primeros supuestos se precisa el previo informe de los trabajadores, la opción por aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias posibles al trabajador y que los reconocimientos sean proporcionales al riesgo.

La negativa al reconocimiento por parte del trabajador cuando se cumplan los requisitos anteriormente señalados, puede dar lugar a las sanciones correspondientes.

- **INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS Y MEDIDAS A TOMAR**

Los trabajadores tienen derecho a ser informados de:

- Riesgos Generales de los locales e instalaciones de su empresa, y medidas a tomar en cada caso.
- Riesgos específicos de su puesto de trabajo, y medidas a tomar.
- Riesgos en el manejo de las máquinas con las que opere y medidas de uso y mantenimiento. Son generalmente las que indique el fabricante.
- Riesgos en el uso de Protecciones Personales, y normas de uso y mantenimiento, que indica el fabricante.
- Medidas a tomar en caso de emergencia.

- **EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.**

De manera esquemática, la actuación inspectora se basa en los siguientes puntos:

1. **Visita de la ITSS** (artículo 5 de la ley 42/1997 y artículo 40.2.3 de la ley 31/95):

- a. La presencia del inspector en el centro de trabajo se comunica al empresario o a su representante, al comité de seguridad y salud, al delegado de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores.
- b. Se pretende con ello el dar participación a los órganos preventivos de la empresa de forma que puedan formular las observaciones que se estimen oportunas, salvo que el inspector considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
- c. Los resultados de la actividad inspectora en materia de prevención de riesgos se comunicarán a las partes afectadas.

2. **Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (artículo 7.1.3 de la ley 42/1997, artículo 11.2.5 del RD 928/1998 y artículos 62.1 y 64, y 67 del RD 138/2000 en la redacción del RD. 689/2005):

- a. Los inspectores y los técnicos habilitados están facultados para ordenar las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores.
 - b. Los requerimientos han de reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estableciéndose un plazo para la subsanación.
 - c. El requerimiento debe ponerse en conocimiento de los delegados de prevención.
 - d. El requerimiento es compatible con la iniciación del procedimiento sancionador por infracción.
 - e. El empresario ha de cumplir con los términos fijados en el requerimiento pues en caso contrario pueden adoptarse las siguientes medidas: acta de infracción, recargos en las primas de aseguramiento y graduación al alza de las sanciones.
3. **Paralización de trabajos** (artículo 44 de la ley 31/95, artículo 13.3 del RDL 5/2000, artículo 7.10 de la ley 42/ 1997, artículo 188 de la LGSS/74 y artículo 11.3. y 4 del RD 928/1998):
- a. Los inspectores de trabajo y seguridad social, pueden 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.
 - b. La paralización debe ser comunicada por escrito a la empresa responsable mediante notificación formal o diligencia en el libro de visitas, señalando su alcance y causa.
 - c. El empresario destinatario queda obligado a ponerla en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, el comité de seguridad y salud, el delegado de prevención o en su ausencia de los representantes del personal.
 - d. El inspector de trabajo debe dar cuenta inmediatamente de la decisión adoptada a la autoridad laboral competente.
 - e. La orden de paralización es de cumplimiento inmediato por la empresa responsable, sin perjuicio del derecho de impugnación que le asiste (plazo de tres días hábiles desde el día siguiente a su notificación; la autoridad laboral, en plazo máximo de 24 horas, debe dictar resolución que es ejecutiva, con posibilidad del recurso correspondiente).
 - f. La paralización de los trabajos puede levantarse por la ITSS que la hubiera decretado, o por el empresario, tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron.
 - g. La inobservancia de la medida de paralización de trabajos es considerada como infracción muy grave; si se produjera un accidente de trabajo o enfermedad profesional por no haberse observado las medidas de prevención se puede incurrir en graves responsabilidades de orden penal y en materia de prestaciones de Seguridad Social.
4. **Actas de infracción** (artículo 7.4 y DA 4ª de la ley 42/1997, artículo 9.1.a de la ley 31/95, artículos 12.1, 13.1 y 14 del RD 928/1998):
- a. Las actas de infracción son documentos públicos iniciados de oficio, como

consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa o en virtud de denuncia.

- b. Las actas han de reflejar:
 - i. La identificación e información relevante del sujeto responsable,
 - ii. Los hechos comprobados por el inspector actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción así como los medios utilizados para la comprobación de aquellos.
 - iii. La calificación jurídica o tipificación, es decir, descripción del precepto o preceptos vulnerados y su calificación.
 - iv. Número de trabajadores de la empresa y número de trabajadores afectados por la infracción, cuando tal requisito sirva para calificar la infracción o en su caso graduar la sanción.
 - v. La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación, que ha de ser el total de las sanciones propuestas, si se denunciara más de una infracción.
 - vi. Órgano competente para resolver y plazo para la interposición de alegaciones ante el mismo.
 - vii. Identificación del inspector que levanta el acta de infracción y firma del mismo.
 - viii. Fecha del acta de infracción.
- c. Los hechos constatados por los funcionarios de la ITSS que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación, observando los requisitos legales pertinentes tienen presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados.
- d. Las actas de la Inspección de Trabajo están sometidas a un procedimiento administrativo que, en síntesis, es el siguiente:
 - i. Remisión de la propuesta de sanción al presunto infractor,
 - ii. Presentación por parte de éste de las alegaciones que considere pertinentes,
 - iii. Informe del inspector a la vista de las alegaciones,
 - iv. Resolución de la autoridad laboral competente por razón de la cuantía (Director General, Conseller o Consell de Govern), confirmando, modificando o anulando la propuesta inspectora,
 - v. Recurso de alzada ante el superior de la autoridad laboral que dictó la resolución (las decisiones del Consell de Govern carecen de alzada),
 - vi. Resolución confirmando, modificando o anulando la resolución que se recurre en alzada.
 - vii. Frente a la última resolución solo cabe la presentación del recurso contencioso administrativo por parte del empresario.

5. Obstrucción a la acción inspectora (artículo 50 del RDLeg 5/2000 y artículo 50 del RD 928/1998):

- a. Son las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectoras.
- b. Las obstrucciones pueden considerarse:
 - i. Leves: las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia,
 - ii. Muy graves: las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, cuyo objeto sea

impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los inspectores o técnicos habilitados, 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; los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre aquellos así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves; y el incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección.