



Manual Informativo
de PRL:
**CONVIENE
SABER...**
Salud y Seguridad
en el Trabajo

**“CON PREVENCIÓN,
GÁNATE LA VIDA”**



Madrid

Manual Informativo
de PRL:
**CONVIENE
SABER...**
Salud y Seguridad
en el Trabajo

**“CON PREVENCIÓN,
GÁNATE LA VIDA”**



EL I.R.S.S.T. no se responsabiliza del contenido de esta publicación.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid

Imprime: Gráficas de Diego

ISBN: 978-84-693-9132-4

Depósito Legal: M-53375-2010

Índice

1.- Presentación	5
2.- La ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	9
¿Qué es el trabajo?.....	9
¿Qué se entiende por salud?.....	10
¿Qué son las condiciones de trabajo?	10
¿Qué son los riesgos laborales?.....	11
¿Qué son las enfermedades profesionales?.....	13
¿Qué son los accidentes de trabajo?	16
¿Qué es la prevención?.....	19
¿Qué es la seguridad en el trabajo?	20
¿Qué es la higiene industrial?	20
¿Qué es la medicina del trabajo?	21
¿Qué es la ergonomía?	21
¿Qué es la psicología aplicada?	23
3.- La política de prevención.....	25
Objetivos y compromisos.....	25
Entidades y organismos especializados	26
Administraciones Públicas competentes en materia de prevención... ..	28
Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.....	32
La Administración Autonómica	33
Órganos de participación institucional	40
4.- Derechos y obligaciones	43
Deberes del empresario.....	43
Modelo de solicitud de información sobre la adopción de recursos preventivos en el caso de empresas concurrentes.....	50

Modelo de solicitud de información sobre la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo	51
Derechos de los/as trabajadores/as	53
Obligaciones de los trabajadores (art. 29, LpRL).....	59
5.- Organización preventiva en la empresa	61
El/la delegado/a de prevención	62
Garantías y sigilo profesional de los/as delegados/as de prevención	65
El comité de Seguridad y Salud	66
Los Servicios de Prevención.....	69
6.- El plan de prevención	81
¿Qué objetivos tendrá el plan de prevención?.....	81
¿Qué es la orientación estratégica?.....	81
¿Qué contiene un plan de prevención?	82
Programa de prevención.....	83
¿Qué es un mapa de riesgos?	87
¿Qué son las inspecciones técnicas?.....	89
¿Qué son los programas preventivos?	89
¿Qué es un programa de formación?	90
7.- Negociación Colectiva en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo	91
Aspectos técnicos preventivos.....	92
Los derechos laborales	93
Aplicación de normativa en las Pymes	94
8.- Referencias normativas y legales aplicables en materia de Seguridad y Salud en el trabajo	97
9.- Bibliografía	115
10.- Propuestas de UGT-Madrid.....	117
11.- Publicaciones	119
12.- Direcciones de interés.....	127

PRESENTACIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se aprobó ya hace 15 años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables en la Comunidad de Madrid.

Durante estos 15 años, se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a prevención de riesgos laborales, pero en la realidad, la implantación de la prevención no ha ido aplicándose paralelamente, las empresas siguen sin incluir en su gestión la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as, aunque sí existe un cumplimiento documental de las obligaciones derivadas de estas normas.

Por otra parte, la actividad laboral en nuestra Comunidad, ha sufrido variaciones importantes, habiéndose producido un descenso de la misma, fundamentalmente en el sector de la construcción, sector con un elevado índice de incidencia y donde la siniestralidad es más grave. Esto lleva aparejado un aumento de la precariedad laboral, derivado de la necesidad de los trabajadores/as de obtener o mantener un puesto de trabajo, viéndose obligados a renunciar a derechos tanto económicos como laborales como sociales.

Esta situación se ha traducido en la pérdida de inversión en prevención dentro de las empresas, reduciéndose la formación de los trabajadores/as, eliminándose medidas preventivas como las protecciones colectivas y los EPIs, e incluso exigiendo ritmos y sistemas de trabajo que propician los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, en cuyo origen se encuentra una mala organización que aumenta los riesgos de sufrir accidentes laborales.

Superar esta situación implica a todos: al empresario/a, que debe cumplir con la legislación vigente integrando de manera efectiva la prevención en su gestión y no únicamente como un trámite para evitar sanciones; a la Administración que tiene la obligación de realizar actividades de control y seguimiento de esta integración, incluso con la imposición de sanciones cuando se detecten infracciones en las empresas, y a los trabajadores/as que deben exigir a los empresarios todas las medidas preventivas necesarias para conseguir un trabajo totalmente seguro, incluyendo no sólo los equipos de protección individual o herramientas y maquinaria en buen estado, sino también la formación, la vigilancia adecuada de su salud, el nombramiento de los delegados de prevención, la creación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Pero también hay que conseguir que toda la sociedad sea consciente de la existencia de esta lacra que hay que erradicar con todos los medios de que se disponga, porque son muchos los trabajadores y las trabajadoras que han sufrido accidentes graves o incluso mortales, en el desarrollo de su actividad laboral o en el de otras actividades relacionadas con ella.

En Madrid, cada día se producen más de 300 accidentes laborales; cada dos días se producen tres accidentes de trabajo graves y cada semana 2 trabajadores/as fallecen como consecuencia de su trabajo.

Una realidad que la sociedad no puede aceptar de ninguna manera. Los accidentes laborales tienen un gran coste, no solo económico por pérdida de jornadas de trabajo, reducción del salario o pérdida de productividad, sino que también tiene un elevado coste sanitario y la propia pérdida de la salud de los afectados, así como un enorme coste social que se refleja directamente en los familiares de los accidentados, pérdida de valores, etc.

Por ello es necesario que la ciudadanía se rebele contra esta accidentalidad y exija una lucha sin tregua que obligue a los empresarios y a la Administración a poner todas las medidas que sean necesarias para conseguir un trabajo seguro y sin riesgos, que evite más enfermedades, muertes y dolor a los trabajadores/as, sus familiares y a la propia sociedad.

En una época de crisis, más que nunca, no podemos permitir estas pérdidas, que también significan la pérdida de valores para las propias empresas, lo que supone un futuro aún más incierto para su permanencia en un mundo en el que es necesario el mantenimiento de empresas seguras, rentables y con productos y procesos de calidad que las hagan atractivas al mercado laboral y a los consumidores.

Los atrapamientos, las caídas, los golpes, choques, los accidentes con vehículos, etc., son fácilmente evitables si se identifican los riesgos y se ponen las medidas para que no se produzcan estos siniestros.

Un tipo de riesgos que cada vez tiene una mayor presencia en el ámbito laboral, son los riesgos derivados de una mala organización en el trabajo, que generan enfermedades psicosociales largas y que pueden suponer una muy grave pérdida de salud de los afectados, por ello, es necesario exigir la evaluación de estos riesgos y la implantación de medidas preventivas que eviten el daño antes de que éste aparezca.

Por otra parte, las enfermedades músculo-esqueléticas, las hipoacusias, las enfermedades derivadas por contacto con virus, los cánceres laborales y otras enfermedades de origen laboral, también se pueden evitar y merecen una especial atención, dado que su aparición no se evidencia inmediatamente sino con el paso del tiempo, siendo en muchos casos difícil repercutir la responsabilidad correspondiente por desaparición de empresas o imposibilidad de localización de los responsables. Por eso hay que realizar revisiones médicas periódicas que identifiquen indicios de enfermedades cuyo origen se encuentra directamente relacionado con la actividad laboral, con el fin de prevenir su aparición. De ahí la importancia de que la atención primaria sanitaria tenga los medios materiales y formativos necesarios para relacionar la enfermedad con la actividad laboral.

La eliminación de estos riesgos está directamente relacionada también con el conocimiento de los mismos, de la existencia de medidas que eviten los daños y con el funcionamiento y la utilización adecuada de las medidas preventivas. Por ello, los trabajadores y las trabajadoras debemos exigir formación e información suficiente

sobre los riesgos a los que estamos expuestos, sobre las medidas existentes en nuestras empresas para evitarlos y sobre cómo debemos usar estas medidas preventivas.

Para ello, contamos con toda la organización sindical, y más directamente con nuestros delegados de prevención, que son los que entre sus funciones tienen las de participar y facilitar la participación en el diseño de la planificación preventiva en nuestras empresas, que incluye la formación e información, la investigación de los accidentes e incidentes que se hayan producido, detección de riesgos en los centros de trabajo y la eficacia de los medios que se hayan puesto para evitar la siniestralidad laboral.

La experiencia nos indica que donde hay representación de los trabajadores, las empresas son más seguras, la prevención está más presente y hay una mayor implicación en la integración de la prevención en la gestión de la empresa.

Desde UGT-Madrid, luchamos también por defender la inclusión en las negociaciones colectivas de cláusulas de prevención de riesgos laborales que vayan más allá de lo que marca la normativa, de manera que teniendo en cuenta las propias especificidades de los puestos de trabajo, de la empresa o del sector, queremos conseguir que el trabajo sea más seguro.

Como trabajadores y trabajadoras aún tenemos mucho que hacer para conseguir preservar de una manera eficaz y total nuestra propia salud.

UGT-Madrid ha firmado con la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, el III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, 2008-2011, contando con la cofinanciación del FSE, con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral en todos los sectores, haciendo un especial esfuerzo en lograr la eliminación de los accidentes laborales, fundamentalmente los mortales y graves, así como las enfermedades profesionales. Una de las actividades que realizamos dentro de este III Plan Director, vigente en la actualidad, es la edición de material informativo, para ofrecer a los trabajadores y trabajadoras, y especialmente a los delegados de prevención, una guía y un apoyo que les sirva para conocer sus derechos y facilitar la preservación de su seguridad y su salud y la de sus compañeros, sabiendo que pueden contar con el sindicato que les ofrece todo su apoyo y que puede ayudarles en el desempeño de sus quehaceres diarios en esta lucha.

Secretaría de Salud Laboral

UGT-Madrid

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La constante modificación de las condiciones de trabajo sin un control ejecutivo puede ser un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

El trabajo puede crear situaciones de deterioro de la salud de los/as trabajadores/as, del medio ambiente, etc.

El conjunto de condiciones en el lugar de producción se denomina: **Ambiente de trabajo**, que es una parte importante del medio ambiente general en el que vivimos todos.

El trabajo tiene dos características fundamentales:

1. La **tecnificación**, que es el hecho de inventar herramientas y máquinas para facilitarnos, tanto la transformación del medio ambiente, como el aumento de nuestra fuerza. Sin embargo, la mala utilización de esta fuerza es una amenaza a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a los que puede causar accidentes y enfermedades.
2. La **organización** para asignar tareas concretas a cada individuo. Con la organización del trabajo se pretende que con menos esfuerzo consigamos mejores resultados. Cuando la coordinación de la organización del trabajo es inadecuada entre las tareas de los distintos trabajadores/as, se generan mayores riesgos para la salud.

El trabajo está planificado y organizado para asignar tareas concretas a cada individuo.

Este aumento de riesgos se puede convertir especialmente en lesiones físicas (accidentes y enfermedades profesionales) y en alteraciones no físicas (insatisfacción, falta de interés, fatiga mental).

El trabajo está planificado y organizado para asignar tareas concretas a cada individuo

¿QUÉ ES EL TRABAJO?

El Trabajo es la actividad que el individuo desarrolla para poder satisfacer sus necesidades y tener una vida digna.

Es la actividad por medio de la cual desarrollamos nuestras capacidades tanto físicas como intelectuales.

También es la actividad que nos puede hacer perder la salud si hay condiciones que amenacen nuestra integridad física en forma de accidentes o enfermedades.

Es la actividad que infrutilizada por las personas no permite su desarrollo y su realización como miembros de la sociedad, produciendo su deshumanización.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR SALUD?

Es un derecho humano fundamental que ha de alcanzar el grado más alto posible, y que exige la intervención de otros factores sociales y económicos.

Es un modelo de equilibrio físico, mental y social al que debemos tender como meta.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), entiende que “es el estado de completo bienestar físico, mental y social”.

¿QUÉ SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

Son todas aquellas que tienen influencia en la calidad de vida laboral de cada trabajador/a.

Han de ser también, todas aquellas que son negociables entre empresario y trabajadores/as, menos los aspectos referidos a salario y empleo.

La mejora de las condiciones de trabajo pasa por evitar las alteraciones de la salud, causadas por el trabajo, por lo que hemos de luchar para que éste se realice en unas condiciones seguras que no perjudiquen ni física, ni mental, ni socialmente, y permitan nuestro desarrollo integral como individuos.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo son todas aquellas que tienen una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador/a, y principalmente son:

CONDICIONES DE TRABAJO

Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que se incluyan en la generación de los riesgos mencionados.

Cualquier otra característica del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que condicionan la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador/a.

¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES?

Son aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los/as trabajadores/as.

Existen riesgos profesionales en todas aquellas situaciones en las que no se ha considerado al ser humano como centro del proceso productivo.

Las nuevas tecnologías y los procesos productivos empleados deben evitar accidentes y cargas de trabajo, sin producir más ruidos, ni limitar la capacidad del trabajador/a a movimientos físicos mecánicos, etc. Las nuevas tecnologías deben asegurar el bienestar al trabajador/a.

RIESGOS LABORALES

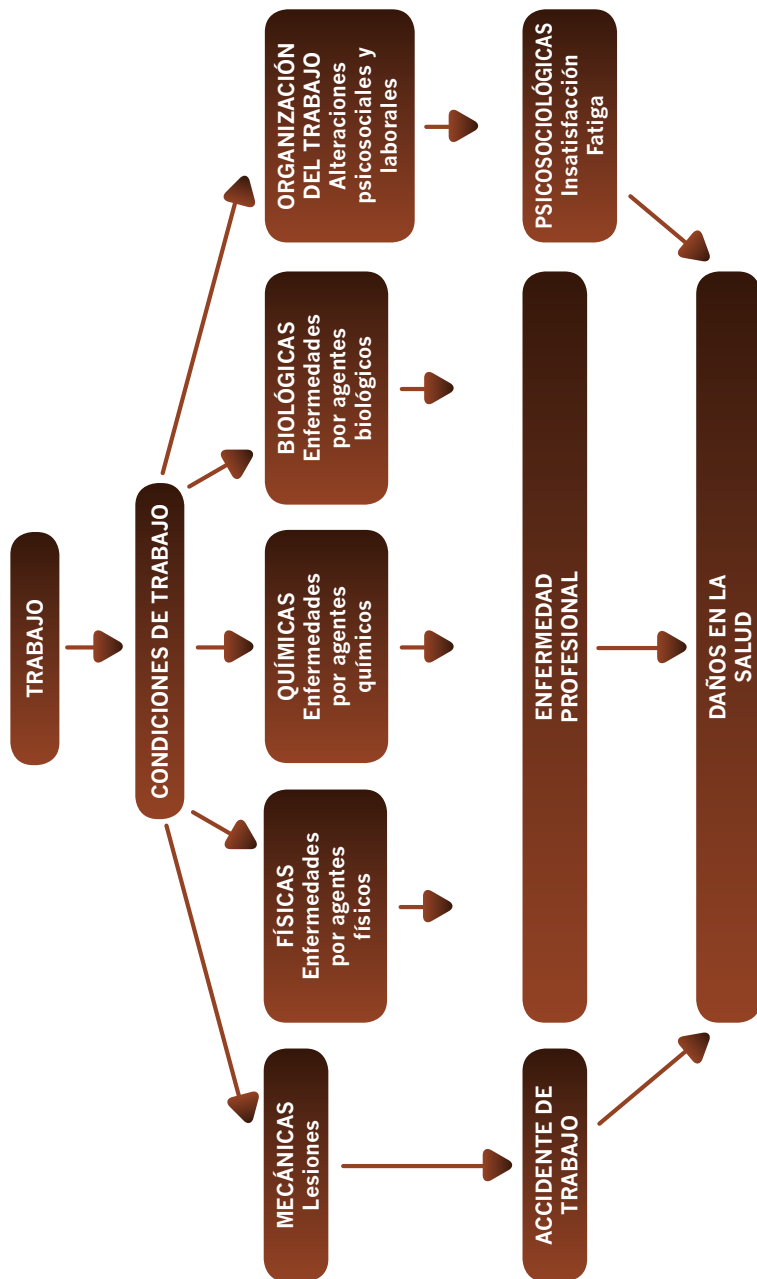
Modifican las condiciones de trabajo, tanto mecánicas como físicas, químicas, biológicas, psicológicas, sociales y morales y afectan a la salud de los trabajadores/as.

Es la posibilidad de que un trabajador/a sufra una determinada lesión derivada del trabajo. Las probabilidades de que se produzca y la severidad del mismo serán los motivos de su clasificación de gravedad.

El riesgo laboral grave e inminente, es el que resulta probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores/as.

Las situaciones potencialmente peligrosas son aquellas actividades, procesos, operaciones, equipos o productos que, en ausencia de medidas preventivas, originan riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES



¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?

Podemos definir como daño derivado del trabajo cualquier molestia, lesión o alteración que impide el bienestar completo, físico o mental y social del trabajador.

Los daños derivados del trabajo se pueden clasificar en: Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales, y Enfermedades Comunes, pues muchas enfermedades que son consideradas como comunes y tratadas así, pueden tener relación con el trabajo que se realiza.

Desde el punto de vista técnico-preventivo, enfermedad profesional o relacionada con el trabajo es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador/a, producido por una exposición a contaminantes, considerando como tales, desde un punto de vista amplio, un producto químico, una energía o un ser vivo presente en un medio, en este caso un medio laboral, que, en cantidad suficiente puede afectar a la salud de las personas que entren en contacto con él.

La **Enfermedad relacionada con el trabajo**, es “aquella que pudiendo ser causada o agravada por las condiciones de trabajo, no se encuentre incluida específicamente dentro del cuadro de Enfermedades Profesionales, pero que cumpliendo los **requisitos legales y científicos** establecidos, puede ser considerada como tal y ser agregada a la lista de enfermedades profesionales, cuando exista una mayor incidencia debido a las condiciones de trabajo”.

CONDICIONES DE TRABAJO	CONSECUENCIAS PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR/A
	LESIONES POR ACCIDENTES
	ENFERMEDADES PROFESIONALES
CONDICIONES DE SEGURIDAD	FATIGA MUSCULAR
	FATIGA NERVIOSA
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	TRASTORNOS POR HORARIO DE TRABAJO
	DESINTERÉS-MONOTONÍA
CONTAMINANTES	RELACIONES CONFLICTIVAS
	AISLAMIENTO-FALTA DE COMUNICACIÓN
CARGA DE TRABAJO	INESTABILIDAD EN EL EMPLEO
	IMPOSIBILIDAD DE TOMAR DECISIONES
ORGANIZACIÓN	IMPOSIBILIDAD DE CONTROLAR EL RITMO DE TRABAJO
	INSATISFACCIÓN POR INADECUADO USO DE APTITUDES

Factores que determinan una enfermedad profesional:

- LA CONCENTRACIÓN DEL AGENTE CONTAMINANTE EN EL AMBIENTE DE TRABAJO
- EL TIEMPO DE EXPOSICIÓN
- LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE CADA INDIVIDUO
- LA RELATIVIDAD DE LA SALUD
- LA PRESENCIA DE VARIOS AGENTES CONTAMINANTES AL MISMO TIEMPO.

La **Enfermedad Profesional** es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (Art. 116 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

El concepto de enfermedad profesional es especialmente jurídico. La enfermedad profesional requiere que la enfermedad relacionada con el trabajo esté incluida en el listado restrictivo y en las condiciones que marca la normativa.

Existen factores de riesgo tipificados como causantes de una enfermedad profesional como el ruido y la sordera; el polvo de sílice y la silicosis, etc. Pero hay otros factores de riesgo que no están tipificados, como los riesgos ergonómicos y psicosociales (trabajos repetitivos, depresiones o estrés).

Sindicalmente debemos seguir la expresión de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que considera estas enfermedades “como relacionadas con el trabajo”, estén o no incluidas en el cuadro específico donde se recogen las enfermedades profesionales que se encuentra regulado en el **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Requisitos legales:

- Ser una enfermedad contraída a consecuencia de las condiciones de trabajo.
- En una actividad laboral específica.
- Provocada por elementos o sustancias utilizados en ese trabajo.

Requisitos científicos:

- Tener una relación causal con una exposición o agente específico.
- Se producen en relación con un medio ambiente laboral específico y en ocupaciones específicas.

- Se producen entre los grupos de personas relacionadas con una frecuencia que sobrepasa la tasa de morbilidad promedio del resto de la población.

El **objetivo sindical** es posibilitar que se reconozcan como de origen laboral todas las alteraciones precoces de la salud y a las patologías relacionadas con el trabajo, que son consideradas como enfermedades comunes, pero que por la acción de las condiciones de trabajo, adoptan una causalidad laboral o se agravan en relación con el trabajo.

En noviembre de 2006, se publicó el **Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Este real decreto derogó el real decreto 1995/1978, y entre otras cuestiones, establece que todas las **enfermedades que sean incorporadas como enfermedades profesionales a la lista europea**, serán objeto de inclusión por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por este real decreto **previo informe del Ministerio de Sanidad y Consumo**.

Los facultativos del Sistema Nacional de Salud y los facultativos de los Servicios de Prevención podrán diagnosticar la existencia de una enfermedad profesional, y serán éstos y las entidades colaboradoras quienes tramiten la notificación de una enfermedad profesional, **sin la previa declaración de la empresa**.

La notificación se tramitará a través del **nuevo modelo de parte de enfermedad profesional** aprobado según Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

Con este nuevo parte se pretende que quede garantizada la fluidez de la información entre la entidad gestora o colaboradora, la empresa, la administración laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los servicios de prevención, en su caso, y demás instituciones afectadas.

Se establece que la cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará **únicamente por vía electrónica** mediante la aplicación electrónica **CEPROSS**.

Se establece en el ámbito de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales una unidad específica encargada del registro, análisis e investigación de las enfermedades profesionales que será llevada a cabo en colaboración con los órganos técnicos, con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y las autoridades sanitarias de las Comunidades Autónomas.

Con este real decreto se establece la obligación de elaborar entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Sanidad una guía de criterios técnicos en las que se tenga en cuenta los síntomas y patologías relacionados con el agente causante para ayudar al diagnóstico de una posible relación con una enfermedad profesional.

¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

Accidente de trabajo es toda interrupción no deseada ni programada del proceso normal de trabajo que incorpora un riesgo de lesión para la integridad física del trabajador/a.

La **investigación** de accidentes es un proceso de análisis por el cual se intenta determinar el conjunto de hechos y anomalías por cuya concurrencia se ha producido un determinado accidente, para aportar las medidas necesarias para su corrección.

Los **objetivos** de la investigación son fundamentalmente: analizar y determinar las causas y circunstancias que los motivaron; búsqueda de condiciones y prácticas peligrosas al objeto de evitar su repetición.

¿Quiénes deben hacer la investigación? El empresario, pero para ello, debe contar con técnicos cualificados (como mínimo con una formación de nivel intermedio). Si no contara con ellos, deberá hacerlo la Mutua o el Servicio de Prevención que tuviera contratado.

¿Quién puede participar en la investigación? Es aconsejable que se constituya un equipo de investigación dirigido por el técnico del Servicio de Prevención, el cual podría estar compuesto por: mandos directos, asesores externos, Delegados/as de Prevención y trabajadores/as implicados.

Los Delegados/as de Prevención, deben tener toda la información necesaria cuando ocurra un accidente, y tienen la posibilidad de convocar una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud para dar solución a las posibles incidencias que surjan en materia de prevención.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 36.2.c.), da la opción a los Delegados/as de Prevención de participar y conocer en todo momento en qué punto está la investigación y los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.

En algunas ocasiones, es conveniente realizar una investigación del accidente de forma paralela y comprobar así la veracidad de la información para saber realmente qué ha ocurrido y hacer propuestas.

¿Dónde y cuándo investigar? En el lugar en que se produjo el accidente, y lo antes posible.

¿A quién se debe preguntar? De forma inmediata, se preguntará a los trabajadores/as afectados y a todos los testigos presenciales (trabajadores/as y/o mandos). Posteriormente se consultará con los mandos directos y con los miembros del Servicio de Prevención.

¿Qué se debe investigar? En primer lugar, se debe hacer un análisis minucioso de la tarea que se realizaba, teniendo en cuenta por un lado la organización del trabajo y por otro la organización de la prevención.

A continuación se realizará un análisis del puesto de trabajo, y todos aquellos aspectos que permitan demostrar los factores implicados.

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

El modelo para la notificación de accidentes de trabajo se caracteriza por la utilización de un sistema de declaración electrónica de accidentes de trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los mismos.

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO
(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones y no escriba en los espacios sombreados)

Accidente Recidiva

PAT

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º : Apellido 2º : Nombre : Sexo: Varón Mujer

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1): Fecha ingreso en la empresa (día/mes/año) Fecha nacimiento Nacionalidad (2):
 Española Otra

Identificador Persona Física (PF) (3) : Ocupación del trabajador (4) : CNO-04 Antigüedad puesto trabajo (5): Tipo contrato (6):
 meses días

Situación profesional (marque con una X la que corresponda):
 Asalarado sector privado Autónomo sin asalarados
 Asalarado sector público Autónomo con asalarados

Régimen Seguridad Social (7): Convenio aplicable : Epígrafe de AT y EP
 Domicilio : Teléfono : Provincia : Municipio : Código Postal :

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: C/I o NIF (8) : Código C. Colización en la que está el trabajador (9):
 Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Colización (C.C.): Provincia :
 Municipio : Código Postal : Teléfono :
 Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10) : CNAE-09 Planilla correspondiente a esa C.C. (11) :

Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuáles de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa
 Servicio de prevención propio
 Servicio de prevención ajeno
 Trabajador(es) designado(s)
 Servicio de prevención mancomunado
 Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, "en línea" (*)
 (*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:
 País: Provincia: Municipio:
 Calle y número: Vía pública y punto kilométrico:
 Otro lugar (especificar):

CENTRO DE TRABAJO

Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)

Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata --Cumplimentar C/I o NIF
 Usuario de ETT --Cumplimentar C/I o NIF
 Otra --Cumplimentar C/I o NIF

DATOS DEL CENTRO : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social: Domicilio: Provincia:
 Municipio: Código Postal: Teléfono:
 Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Colectiva Actividad económica principal del centro (13) : CNAE 03
 [.....]

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora del día del accidente Hora de trabajo (14) Era su trabajo habitual
 [.....] [.....] [.....] (1 a 24) [.....] (1ª, 2ª, etc.) [.....] SI NO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente
 Descripción del accidente (15) :

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :
 ¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :
 ¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fis. específica) (18) :
 Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) :
 ¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) :
 Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto-modalidad de la lesión) (22) :
 Aparato o agente material causante de la lesión (23) :
 Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador
 Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombres, domicilios y teléfonos (24) :

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :
 Grado de la lesión (26): Leve Grave Muy grave Fallecimiento Parte del cuerpo lesionada (25) :
 Médico que efectuó la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) :
 Marque el tipo de asistencia sanitaria (27): Hospitalaria Ambulatoria
 Marque si ha sido hospitalizado. (En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento):

6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual :	B) Base de cotización al año (4) :	C) Subsidio :
-En el mes anterior (1)	B1 - por horas extras	Promedio diario
-Días cotizados (2)	B2 - por otros conceptos	-Base reguladora A
-Base reguladora A (3)	Total B1 + B2	-Base reguladora B
	Promedio diario base B (5)	Total B.R. diaria (6)
		Cuantía del subsidio 75% (7)

Don/Dña: en calidad de de la empresa, expide el presente parte en a de de 20... (firma y sello)	ENTIDAD N.º N.º EXPEDIENTE	AUTORIDAD LABORAL (Sellado y fechado)
---	-----------------------------------	--

¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN?

Es la forma de analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, cada una de las modificaciones posibles en las condiciones de trabajo para determinar en que grado, positivo o negativo, pueden afectar a la salud de los/as trabajadores/as.

El objetivo principal de la prevención deberá ser conseguir métodos de trabajo, que mejoren las condiciones de trabajo y se acerquen al estado de bienestar físico, mental y social al que todos los/as trabajadores/as tenemos derecho.

El concepto de prevención de riesgos para la salud no es solamente el de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que hay que definirlo como “el conjunto de variables que definen la realización de una actividad concreta y el entorno en que esta se realiza”. Es decir las condiciones de trabajo de cada trabajador/a.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), define la prevención como el conjunto de actividades o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad en la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La idea fundamental de la prevención es actuar antes de producirse las alteraciones evitando o disminuyendo los riesgos. Para cumplir con el objetivo de la prevención, se requiere analizar, evaluar, y controlar las condiciones de trabajo mediante el siguiente conjunto de técnicas:

TÉCNICAS PREVENTIVAS	OBJETIVO	FACTOR DE RIESGO
SEGURIDAD	Reducir los Accidentes de Trabajo.	LOCALES. INSTALACIONES. HERRAMIENTAS. MÁQUINAS. INCENDIOS.
HIGIENE	Prevenir las Enfermedades Profesionales.	CONTAMINANTES: físicos, químicos y biológicos.
ERGONOMÍA	Adecuar el trabajo a la persona.	CARGA DE TRABAJO: física y mental.
PSICOSOCIOLOGÍA.	Bienestar laboral.	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: tiempo de trabajo, comunicación, participación.
MEDICINA DEL TRABAJO.	Promoción de la salud, curación de enfermedades y su rehabilitación.	TODOS los relacionados con las condiciones de trabajo.

¿QUÉ ES LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Es el conjunto de métodos que actúan sobre los sistemas de trabajo (máquinas, procedimientos, procesos y organización del trabajo), para hacerlos más seguros para los/as trabajadores/as.

La seguridad en el trabajo estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los/as trabajadores/as. Es decir, es una técnica preventiva cuyo conjunto de actuaciones se dirigen a evitar la aparición de accidentes laborales.

El punto de partida es actuar donde el riesgo se origina y evitar que afecte al trabajador.

La seguridad usa técnicas que identifican, analizan y evalúan los factores capaces de producir los accidentes, precisamente antes de que se produzcan.

¿Qué es el equipo de protección individual? (EPI)

“Es 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, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”.

No obstante los EPI deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores/as que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. (R.D. 773/1997, de Utilización de Equipos de Protección Individual, Art. 4).

Los EPI no eliminan los riesgos en su origen, por lo tanto, sólo son una medida efectiva si se aplican como métodos complementarios de la protección colectiva, a la que en ningún caso deben de sustituir.

¿QUÉ ES LA HIGIENE INDUSTRIAL?

Es otra técnica preventiva que estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo, y que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud. Por lo tanto, a través de la Higiene Industrial realizamos el reconocimiento, evaluación y control de estos contaminantes. Se basa en una metodología que se desarrolla en las siguientes etapas:

- Identificación de los riesgos.
- Mediciones para conocer la concentración de cada sustancia.
- Valoración para saber si se mantienen las cantidades de contaminantes dentro de los límites permitidos en la incorporación al organismo del trabajador/a expuesto/a.
- Corrección permanente que controle periódicamente los contaminantes detectados para su eliminación.

CONTAMINANTES FÍSICOS

SON LAS DIFERENTES FORMAS DE ENERGÍA PRESENTES EN EL MEDIO AMBIENTE. LOS MAS FRECUENTES SON:

- EL RUIDO, VIBRACIONES, RADIACIONES IONIZANTES Y NO IONIZANTES.
- EL CALOR Y EL FRÍO.
- LA HUMEDAD.

CONTAMINANTES QUÍMICOS

SON LAS SUSTANCIAS ORGÁNICAS E INORGÁNICAS, NATURALES O SINTÉTICAS, QUE SE PUEDEN INCORPORAR AL MEDIO AMBIENTE LABORAL EN FORMA DE POLVO, HUMO, GAS O VAPOR.

CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

SON LOS SERES VIVOS, LOS MICROORGANISMOS, CULTIVOS DE CÉLULAS Y PARÁSITOS.

¿QUÉ ES LA MEDICINA DEL TRABAJO?

Es la especialidad médica que aborda las alteraciones de la salud en relación con los riesgos laborales.

Se ocupa de las medidas de protección contra los factores de riesgos biológicos, físicos y químicos, y el control de los mismos como función preventiva.

Esta especialidad médica, como técnica preventiva, deberá trabajar en relación con el conjunto de áreas preventivas (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología).

La función principal de la Medicina en el Trabajo, será la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as de forma periódica y específica de cada actividad y en cada puesto de trabajo.

Uno de los principales objetivos es el de reconocer el origen laboral de todas aquellas alteraciones precoces de la salud y patologías relacionadas con el trabajo, que estando hoy tratadas como enfermedades comunes son causadas o agravadas por el trabajo y sus condiciones.

¿QUÉ ES LA ERGONOMÍA?

Es otra técnica preventiva que tiene por objeto adecuar el puesto de trabajo a la persona, de forma que se adapten a las características de cada individuo, y no al contrario, estudiando el sistema de trabajo y analizando actividades y métodos.

Pretende adaptar los procesos de trabajo a las características variables de los/as trabajadores/as y de las situaciones en que estos desempeñaran su actividad laboral. (Keyser, 1990).

La ergonomía, pues tiene como objetivo articular un conocimiento sobre las actividades de trabajo que conduzca a la solución de los problemas en los procesos de producción y a mejorar las condiciones de trabajo.

El campo de actuación de la ergonomía está referido a:

- Los factores ambientales.
- Las características del puesto de trabajo.
- Los horarios de trabajo.
- La relación del trabajo con su equipo de trabajo.
- Estudio de situaciones de trabajo, análisis del trabajo, para conseguir condiciones de trabajo razonables (Jesús Villena).
- El objetivo es el bienestar en el trabajo.
- Hacer el diagnóstico de la situación real de trabajo. Anticiparse al problema laboral.
- Humanizar el trabajo y dignificar al trabajador/a.
- Rediseñar el puesto de trabajo.

¿QUÉ ES LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA?

Es la técnica preventiva que estudia los factores relativos a la tarea de trabajo y a la propia organización del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y el bienestar social.

Los factores más importantes son los relativos a:

LAS ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - La monotonía en el puesto de trabajo. - La autonomía del trabajador/a en su puesto de trabajo en relación a su tiempo y a la realización de su tarea. - El ritmo adecuado de trabajo. - La responsabilidad propia del puesto. - El peligro físico de la tarea.
LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - La duración de la jornada. - El trabajo nocturno. - El trabajo a turnos. - Las pausas en el trabajo.
LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones humanas dentro de la empresa. - La participación de los trabajadores/as. - La definición de funciones. - El tamaño de la empresa.
OTROS FACTORES	<ul style="list-style-type: none"> - El tipo de contrato. - La estructura del salario. - La estabilidad en el empleo. - La antigüedad en el puesto de trabajo. - Las características personales del trabajador/a: sexo, edad, vulnerabilidad, estrés, etc.

LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fija como principal objetivo de la política a desarrollar, **la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.**

La ley, igualmente, señala como imprescindible para realizar una política de prevención, la necesidad de cooperación entre las Administraciones que termine con la dispersión y descoordinación de recursos.

Se establece también, la participación de los empresarios y los/as trabajadores/as en la elaboración de esa política preventiva, como algo imprescindible, así como el compromiso ineludible de la empresa para definir los principios de actuación en materia de prevención. Se defiende como un pilar fundamental en la prevención, la participación de los interlocutores sociales.

Uno de los elementos más importantes de la política de prevención, será la mejora de la educación preventiva a todos los niveles, para lo cual las Administraciones deberán asumir el desarrollo de los siguientes compromisos:

- Promover la formación en materia preventiva de los diferentes niveles de enseñanza y la formación de los profesionales necesarios para la prevención de riesgos laborales.
- Establecer una colaboración permanente entre los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Educación y Ciencia, Sanidad y Consumo, para establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas y adaptarlas a las necesidades de cada momento. (Art. 5.2, LPRL).

Para las Administraciones Públicas la LPRL, establece un compromiso para que fomenten:

- a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud.
- b) La reducción de los riesgos laborales.
- c) La investigación o fomento de nuevas formas de protección.
- d) La promoción de estructuras eficaces de prevención.

Las Administraciones Públicas tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, promoverán la efectividad del

principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

No obstante, la experiencia acumulada en la puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite constatar la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación y que se manifiestan en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados, que reclaman actuaciones profundas.

El análisis de estos problemas pone de manifiesto una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa que se evidencia en un cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

Por este motivo, fruto de la preocupación compartida por todos ante la evolución de los datos de siniestralidad laboral, en Diciembre del 2002, se llegó a un acuerdo del Gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Las conclusiones de este diálogo social e institucional se han concretado en un conjunto de medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Como **objetivos** básicos de la Presente Ley (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), deben destacarse los cuatro siguientes:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ENTIDADES Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

La Ley determina las garantías y las responsabilidades precisas para establecer el nivel adecuado de protección de la salud de los/as trabajadores/as.

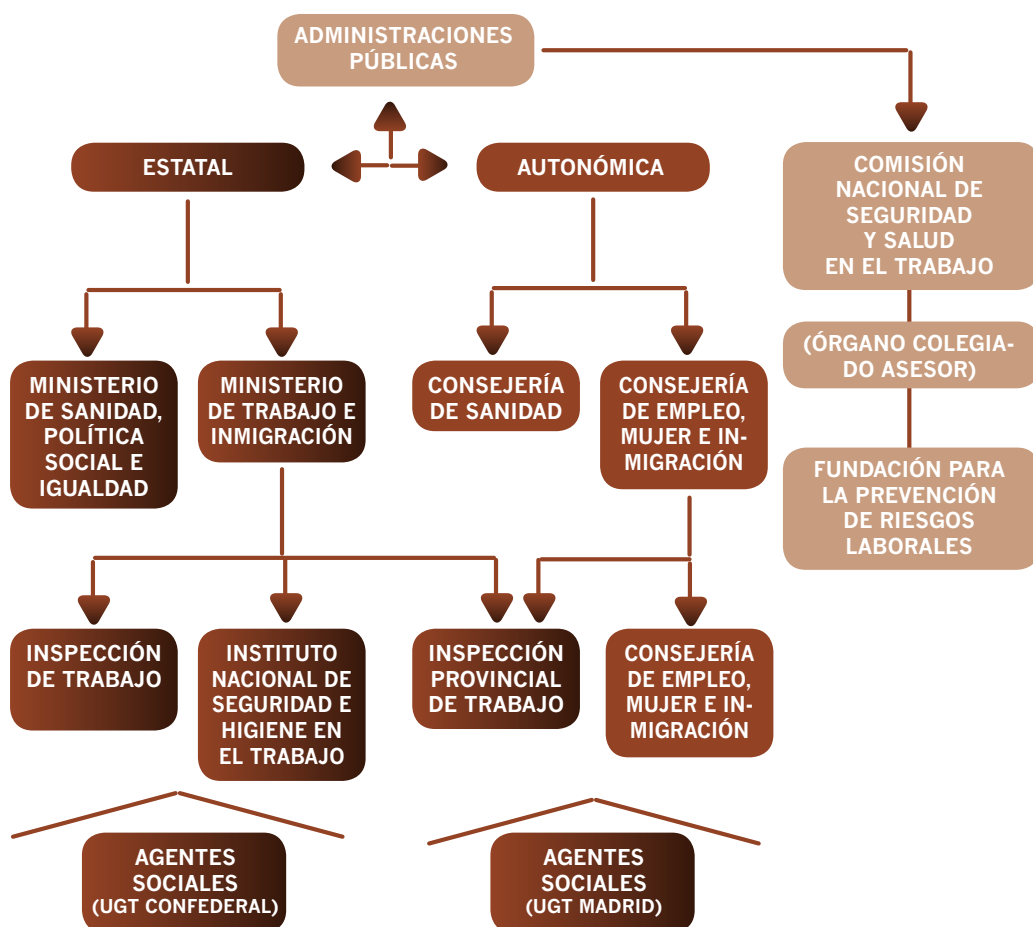
Para ello se hace necesario que normativamente se regulen las materias fundamentales que garanticen la protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo, tales como:

Transposición de las Directivas Comunitarias relativas a la protección y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores/as, que ha de ser un compromiso urgente y constante para el Gobierno.

Todas las actuaciones que la LPRL concreta como competencias de las Administraciones y que son fundamentalmente:

- a) La vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.
- b) La sanción por los incumplimientos de la Ley.
- c) Dictar normas concretas de protección. (Art. 6, LPRL)

ENTIDADES Y ORGANISMOS



ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Deben desarrollar funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, cuyas funciones principales son:

- a) Asesoramiento técnico. (Elaboración de normativa. Normalización Nacional e Internacional).
- b) Promoción y realización de actividades de formación, investigación, información, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- c) Colaboración con Organismos Internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito.
- d) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- e) Velar por la coordinación, apoyar el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones Públicas y especialmente fomentar y prestar apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.
- f) Prestar de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo constituyen el conjunto de principios legales, normas, órganos y medios personales y materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales, entre ellas la de prevención de riesgos laborales. (Art. 9, LPRL)

• ¿Qué es?

Es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

• ¿Qué funciones tiene respecto a la prevención de riesgos laborales?

- 1) De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:
 - a) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los/as trabajadores/as en las empresas.

- b) Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en esta materia. (Art.9, LPRL)

2) De asistencia técnica.

- a) Facilitar información técnica a empresas y trabajadores/as, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
- b) Prestar asistencia técnica a entidades y organismos, cuando les sea solicitada.
- c) Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes.

3) De arbitraje, conciliación y mediación.

- a) La conciliación y mediación en los conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
- b) El arbitraje, a petición de las partes. Esta función será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona.

El artículo primero de la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, modifica la Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 9). Al efecto, se dispone, que la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencia ejecutiva en materia laboral, adoptarán en sus respectivos ámbitos, las medidas necesarias en el sentido de garantizar la colaboración pericial y el apoyo técnico necesario a la Inspección, en materia de prevención de riesgos laborales, y para ello, se habilitará a los Técnicos de las Comunidades Autónomas, Grupos A y B, para ejercer labores técnicas y funciones de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, con capacidad legal para el requerimiento y presunción de certeza en sus actuaciones; con las mismas funciones que la Inspección de Trabajo, salvo las de sanción y paralización de actividad.

• **¿Qué ámbito de actuación tiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?**

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo, y en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aún cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general en los que se preste trabajo.

• **¿Qué facultades tiene la Inspección de trabajo?**

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para:

1. Entrar libremente y en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y permanecer en el mismo.
2. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al empresario, a menos que considere que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.
3. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los/as trabajadores/as, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa.
4. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario, para:
 - a) Requerir información al empresario o de sus representantes y encargados de los/as trabajadores/as.
 - b) Exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.
 - c) Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa.
 - d) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, etc.
 - e) Adoptar, en cualquier momento, las medidas cautelares que estimen oportunas en cada caso.

• ¿Qué medidas se pueden adoptar en la Actividad Inspectoría?

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria inspectora podrán adoptar las siguientes medidas, relativas a la Seguridad y la Salud de los/as trabajadores/as:

1. Advertir y requerir al sujeto responsable, antes del procedimiento sancionador, siempre que no se deriven perjuicios directos a los/as trabajadores/as.
2. Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa.
3. Requerir al empresario a fin de que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la Salud o a la Seguridad de los/as trabajadores/as.
4. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de Actas de Infracción por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas.

5. Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de concurrir riesgo grave e inminente para la Seguridad o Salud de los/as trabajadores/as.

6. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

• **Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Los/as trabajadores/as y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. (Art. 40.1, LPRL).

La Inspección de trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones de inspección, procurará la necesaria colaboración con las organizaciones de empresarios/as y trabajadores/as, así como con sus representantes.

Los/as empresarios/as, los/as trabajadores/as y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas sobre Seguridad y Salud Laboral en la empresa, están obligados cuando sean requeridos a atender debidamente a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y a colaborar con ellos con ocasión de visitas y otras actuaciones inspectoras.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, considerarán confidencial el origen de cualquier queja o incumplimientos de disposiciones legales.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará como consecuencia de una orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita a los centros de trabajo, sin necesidad de aviso previo; mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados/as de Prevención sobre los resultados de las visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo. (Art. 40.3, LPRL).

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores/as, e informadas del resultado de dichos planes (Art. 40.4, LPRL).

• **Organización del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Las normas que regulan la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 1125/2001, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Organización

y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero; Real Decreto 464/2003, de 25 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado; y, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social.

La Administración General del Estado organizará el ejercicio de las actuaciones inspectoras de acuerdo a los principios, de concepción única e integral, del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en una Autoridad Central y, territorialmente, en Inspecciones Provinciales agrupadas en cada Comunidad Autónoma.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un órgano del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA

Es competente en los aspectos sanitarios relativos a la salud laboral. Dependen de ella las Áreas de Salud.

Le corresponderán las siguientes funciones:

- a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los Servicios de Prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.
- b. Establecimientos de pautas y protocolos de actuación.
- c. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan elaborar, junto a la Administración Laboral, Mapas de Riesgos Laborales, Estudios Epidemiológicos, etc.
- d. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los Servicios de Prevención autorizados.
- e. Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas, relacionados con la salud de los/as trabajadores/as.

LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

El 9 de junio de 1995, a través del R.D. 934/1995, se traspasan a la Comunidad de Madrid las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. De modo que, a partir del mes de enero de 1996, la Comunidad de Madrid ejerce dentro de su ámbito territorial, las funciones y servicios que, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo venía realizando la Administración del Estado, por medio de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1. Funciones del Estado que asumió la Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid ejerce dentro de su ámbito territorial las funciones y servicios que, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, venía realizando la Administración del Estado, por medio de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, excepto los servicios y funciones siguientes que continuarán correspondiendo a la Administración del Estado:

- a) La alta inspección.
- b) La estadística para fines estatales.
- c) Las funciones, no transferidas del INSHT.

2. Funciones concurrentes y compartidas entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma.

Se desarrollan coordinadamente entre la Administración del Estado y la de la Comunidad las siguientes funciones:

- a) El INSHT, a través de diferentes Centros Nacionales en distintas capitales, prestará a la Comunidad de Madrid el apoyo técnico necesario para el ejercicio de las funciones de los Gabinetes Provinciales que se traspasan.
- b) La Comunidad y Administración del Estado garantizarán su coordinación en todo lo referente a información que cada una de las Administraciones elaboren.

Dentro de los términos del R.D sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad de Madrid; junto con lo que establece el Estatuto de Autonomía de la Comunidad y de acuerdo con los contenidos de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Gobierno de Madrid tiene fijado como objetivo prioritario en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, elevar el nivel de protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores en su medio laboral.

3. El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre la base de las premisas apuntadas, se crea el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (I.R.S.S.T.), como organismo autónomo de carácter administrativo, y responsable de la gestión de la política de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

El IRSTT fue creado mediante Ley 23/1997, de 19 de noviembre, (B.O.C.M. nº 282, de 27 de noviembre).

Su creación fue decidida por consenso en el seno del Consejo de Madrid para el Empleo, el Desarrollo y la Formación, en mayo de 1997, constituyéndose así en el órgano tripartito de participación territorial de la Comunidad de Madrid en el que se hallan representados las Administraciones Públicas, los Empresarios y los Sindicatos más representativos, y a través del cual se promueve la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

La Comunidad de Madrid desarrollará acciones preventivas que tendrán como medidas concretas de acción, las siguientes:

- a) Fomento de la cultura preventiva de los riesgos derivados del trabajo.
- b) Potenciar programas de investigación que favorezcan el descenso de la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, así como permitir la detección y el reconocimiento de otras nuevas enfermedades profesionales que surjan como consecuencia de los cambios en los sistemas productivos o por aplicación de las nuevas tecnologías y, en general, la gestión, el asesoramiento y el control de todas aquellas acciones técnico-preventivas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo.

Naturaleza, Finalidad y Funciones

Se crea el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo como Organismo Autónomo y de carácter administrativo, adscrito a la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración.

Fines y Objetivos

La finalidad del Instituto es ser el organismo gestor de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comunidad de Madrid.

Desarrollará los siguientes objetivos:

- a. La información, formación e investigación en materia preventiva.
- b. Programación preventiva dirigida a los diversos colectivos laborales.
- c. Asesoramiento y apoyo técnico a los organismos administrativos y agentes sociales.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación es el territorio de la Comunidad de Madrid.

Las actividades de promoción se extenderán al conjunto de la población ocupada. Se prestará especial atención a las actividades de prevención dirigidas a las pequeñas y medianas empresas.

Funciones del Instituto

- 1 Análisis e investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con proposición de medidas correctoras para su reducción y/o eliminación.
- 2 Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo para su evaluación, análisis y confección de estadísticas y estudios en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Esta evaluación y análisis deberá contemplar un carácter sectorial y territorial. Con esta información y tratamiento se establecerá un sistema de vigilancia epidemiológica.
- 3 Contribuir a la elaboración de mapas de riesgos laborales detallando las necesidades y limitaciones que puedan existir tanto en ámbitos territoriales como en sectoriales.
- 4 Programar, coordinar y apoyar acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los colectivos de trabajadores en situación de mayor riesgo.
- 5 Actuar con especial dedicación a las PYMES en programas de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- 6 Programar y desarrollar controles generales y sectoriales que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prestando a éstas y a los representantes de los trabajadores el asesoramiento y asistencia técnica necesarios.
- 7 Garantizar la coordinación en entre los distintos organismos competentes en las diferentes Administraciones Públicas.
- 8 Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y promoción de estructuras eficaces de prevención. A tal fin el Instituto suscribirá convenios de colaboración con entidades públicas y agentes sociales y concederá becas y ayudas para la realización o participación en actividades formativas y divulgativas sobre prevención de riesgos laborales.
- 9 Tramitar la acreditación como servicio de prevención a las entidades especializadas, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos reglamentarios, desarrollando una línea de trabajo de tutela, control y seguimiento de sus actuaciones.
- 10 Colaborar con las autoridades sanitarias en la evaluación y control de las actuaciones que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, en los términos establecidos en el vigente Reglamento.

- 11 Estudiar, informar y proponer normativas a las reformas de las mismas que tengan relación con la prevención de riesgos dentro del ámbito autonómico.
- 12 Prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la Inspección de Trabajo y Autoridades Judiciales.
- 13 Divulgar la información sobre riesgos laborales y su prevención.
- 14 Cuantas otras sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en cuanto a promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 15 Fichero Manual de datos, que contenga los datos de carácter personal de aquellas personas que en la Comunidad de Madrid han obtenido la certificación necesaria para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 16 El ejercicio de las funciones correspondientes a la calificación, descalificación, autorización y certificación de entidades formativas, servicios de prevención ajenos y auditorías en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con la normativa vigente.

En relación con los registros administrativos:

- Registro de profesionales que ostenten certificación en la Comunidad de Madrid.
- Registro de técnicos competentes para desarrollar funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de construcción de la Comunidad de Madrid.
- Registro de avisos previos en obras de construcción.
- Registro de empresas que han notificado a la autoridad laboral la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Todas las competencias relativas al Sistema de Notificación de Accidentes de Trabajo (Delt@) y al Sistema de Notificación de Enfermedades Profesionales (CEPROSS).

Atribuciones del Gerente:

- Elaborar y proponer al Consejo de Administración la aprobación del programa de actuación anual y el anteproyecto de Presupuesto del Instituto.
- Elaborar la memoria de las actividades desarrolladas y facilitar al Consejo de Administración la información que requiera sobre el desarrollo de la mismas.
- Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo de Administración del Instituto.
- Formular propuestas de resolución, así como la actuación al Consejo de Administración en asuntos cuya aprobación le compete.

- Dirigir los servicios técnicos del Instituto.
- Asistir a las sesiones del Consejo, con voz pero sin voto.
- Aquellas que puedan ser delegadas por el Consejo de Administración.
- Proponer los gastos y pagos del Organismo.

Además de los técnicos del IRSST, que continuarán con las funciones establecidas en el apartado anterior, se añaden al cuerpo de funcionarios de este organismo la figura del **técnico habilitado** cuyas funciones vendrán desarrolladas a continuación.

Fruto de la Ley 54/2003, que modifica la LPRL, aparece como apoyo a la Inspección de Trabajo la figura del técnico habilitado en materia de prevención, de las comunidades autónomas, en el caso de la Comunidad de Madrid los técnicos habilitados pertenecerán al IRSST, de acuerdo al desarrollo realizado por el RD 689/05 donde se regulan sus cometidos especiales, y de acuerdo a la Orden 601/2006 de la Consejería de Empleo y Mujer la cual establece el procedimiento por el que se habilitará a los técnicos de manera oficial.

Requisitos para ser habilitado como técnico:

1. Contar con la habilitación correspondiente de acuerdo a la orden 601/2006 de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
2. Pertenecer a cuerpos de los grupos A o B.
3. Contar con la titulación universitaria y la formación mínima prevista en el artículo 37.2 y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para poder ejercer las funciones de nivel superior en las especialidades y disciplinas preventivas en que estén acreditados a que se refiere dicho Reglamento, o haber sido convalidados para el ejercicio de tales funciones de nivel superior, conforme a la disposición adicional quinta del mismo Reglamento.

Las competencias y facultades que poseerán estos técnicos habilitados serán las siguientes:

Funciones

1. Las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo estarán referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud:
 - Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o sustancias existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.
 - Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.
 - La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud.
 - La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.
2. Dichos técnicos habilitados, en el ejercicio de tales funciones comprobatorias, actuarán bajo el principio de trabajo programado, establecido en el artículo 19.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y conforme a los planes y programas comunes establecidos por la correspondiente comisión territorial de inspección o del grupo de trabajo específico que ésta establezca al efecto.

Facultades

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud, y en su condición de colaboradores con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, están facultados para:
- Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas y centros de trabajo sujetos a dichas actuaciones, en los cuales podrán permanecer, sin perjuicio de la inviolabilidad del domicilio.
 - Hacerse acompañar durante las visitas por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estime necesarios para el mejor desarrollo de su actuación.
 - Proceder a practicar cualquier comprobación o realización de examen, medición o prueba que considere necesarios a tales fines.
 - Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.
 - Obtener información del empresario o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.
 - Exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes y encargados, de los trabajadores o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina sede del organismo público al que el técnico acreditado esté adscrito, así como exigir, en su caso, la identificación y acreditación de la representación con la que actúan.

- Examinar en el centro de trabajo, o en la oficina pública correspondiente, la documentación, memorias e informes técnicos relacionados con las condiciones materiales y de seguridad, así como sobre la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y demás cuestiones relativas a la gestión de la prevención, en tanto en cuanto se relacionan con las condiciones materiales y técnicas sujetas a comprobación.
- Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados en establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes y levantar croquis y planos siempre que se notifique al empresario o su representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

Deberes de los técnicos habilitados

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior:
 - Requerirán al empresario la adopción de medidas para la subsanación de las deficiencias observadas con los mismos requisitos que establece el artículo 43 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - En el caso de que en el curso de la visita se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, deberá practicar el requerimiento pertinente para su cumplimiento inmediato por el empresario y, en el caso de que no se adopten o puedan adoptarse puntualmente por el empresario las medidas para su pronta subsanación a lo largo de la visita, deberá ponerse tal circunstancia urgentemente en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que por ésta se adopten las medidas de paralización o cautelares correspondientes. En estos casos el inspector a quien se asigne el servicio correspondiente podrá recabar del técnico habilitado actuante el asesoramiento técnico y la colaboración pericial antes referida, el cual deberá acompañar al inspector actuante en las visitas o comprobaciones posteriores que se realicen, cuando así se requiera.
2. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, deberán:
 - Observar la máxima corrección en sus actuaciones y procurar perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de las empresas sometidas a comprobación.
 - Comunicar su presencia al empresario, a su representante, a los trabajadores designados o técnicos del servicio de prevención de la empresa y a los

delegados de prevención en los términos previstos en el artículo 40.2 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, para que puedan acompañarle en sus visitas y formular las observaciones que consideren necesarias.

- Informar a los delegados de prevención y al empresario sobre los resultados de sus visitas, en los términos previstos en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

La participación de empresarios/as y trabajadores/as es uno de los principios básicos de la política de prevención de riesgos laborales.

• **La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Es un órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional de los Agentes Sociales, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Funciona a través de varios grupos de trabajo, que mantienen su carácter tripartito, para analizar problemas concretos y proponer soluciones al plenario.

La Comisión está compuesta por un representante de cada una de las 17 Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Debe formular propuestas sobre:

- a) Criterios y programas generales de actuación.
- b) Proyectos de divulgación de carácter general.
- c) Coordinación de actuaciones desarrolladas por las Administraciones Públicas.
- d) Coordinación entre las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

• **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**

Creada por indicación de la Disposición Adicional 5ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Está compuesto por la Administración General del Estado, por representantes de las Comunidades Autónomas, por empresarios y representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

Su finalidad es la de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud

en los/as trabajadores/as, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de formación, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la Fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

• Consejo de Administración

A la cabeza del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (I.R.S.S.T.) se sitúa el Consejo de Administración de carácter tripartito en el que se hallan representados Administraciones Públicas, Empresarios y Sindicatos más representativos, quienes deciden las actuaciones a desarrollar, siempre en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre) y sus normas de desarrollo. Junto al Consejo, son órganos de dirección y ejecución del I.R.S.S.T. un Presidente, un Vicepresidente, un Consejero Delegado/a y un Gerente.

• Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo del I.R.S.S.T.

El Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo del I.R.S.S.T. es el órgano colegiado, de carácter tripartito, de participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid. Entre sus funciones principales radica la promoción, propuesta y evaluación de las actuaciones del Instituto.

• Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas:

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

Pueden pedir información sobre cualquier actividad de la Mutua, enjuiciarla, y proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El empresario tiene el deber de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad. (Art. 19.1. E.T y art 14.1, LPRL).

Las Administraciones Públicas, como patronales de los empleados públicos, tienen el mismo deber respecto del personal a su servicio. (Exposición de motivos LPRL, apartado 3, art. 3, art. 7, art. 12, art. 34 apartado 3, art. 35 apartado 4, art. 37 apartado 4, Disposición Transitoria Primera, LPRL).

DEBERES DEL EMPRESARIO

- Garantizar la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias al efecto (art. 14.2, LPRL).
- Integrar la Actividad Preventiva dentro de la Empresa, mediante la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que contemple: la evaluación de riesgos y planificación preventiva, la información, consulta, participación y formación de los/as trabajadores/as, la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización preventiva y los medios necesarios. (art. 14.2 LPRL, modificado por Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- Para la gestión y aplicación de dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se llevará acabo una evaluación inicial de los riesgos y su revisión cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún daño para la salud, y la planificación de la actividad preventiva necesaria para la eliminación, reducción y control de dichos riesgos (art. 16 .1 y 16 .2, modificado por Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- Llevar a cabo una acción de seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua la identificación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, y adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que pueda experimentar la realización de la actividad.
- Actuar sobre todos aquellos factores de riesgo que puedan tener consecuencias negativas sobre la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, contemplando

las condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, la carga de trabajo, y todos los aspectos derivados de la organización del trabajo.

- Las medidas que ha de adoptar el empresario tendrán unos principios eminentemente preventivos como son:
 - > Evitar los riesgos.
 - > Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - > Combatir los riesgos en su origen.
 - > Adaptar el trabajo a la persona, para la concepción de los puestos de trabajo; para la elección de equipos; para la puesta en marcha de métodos de trabajo y de producción, etc.
 - > Tener en cuenta la evolución técnica.
 - > Sustituir lo peligroso por lo poco peligroso, o lo no peligroso.
 - > Informar, consultar, dar participación y formación a los/as trabajadores/as.
 - > Planificar la prevención integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales en el trabajo.
 - > Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - > Dar las instrucciones debidas a los trabajadores/as.

Estos principios superan el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales, e inspiran la aplicación de una política preventiva nueva en el seno de la empresa.

LA OBLIGACIÓN DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Cuando en un mismo centro de trabajo se desarrollen actividades con trabajadores/as de dos o más empresas, todos ellos deberán cooperar en la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. El nuevo RD 171/2004 de desarrollo del Art. 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales introduce, basándose en la presencia de recursos preventivos, un nuevo marco de actuación de prevención en las empresas o centros de trabajo en que concurren actividades de varias empresas.

Objetivos de la coordinación

- Aplicación de los principios de acción preventiva.
- Aplicación correcta de los métodos de trabajo de las diversas empresas.
- Control de las actividades donde concurren varias empresas, en especial los riesgos que pueden ser calificados como graves o muy graves.

- Adecuación de los riesgos existentes que puedan afectar a trabajadores/as de las empresas concurrentes.

Responsabilidades del empresario

- El empresario principal deberá informar a los otros empresarios de los riesgos existentes que les puedan afectar.
- La información deberá ser suficiente y realizarse antes de que comiencen las actividades o cuando se produzcan cambios
- Esta información se facilitará por escrito.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de contratistas y subcontratistas.
- Exigir a contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que han realizado la evaluación y planificación antes de iniciar su actividad.
- Comprobar que las empresas concurrentes han establecido coordinación entre ellas.

Medios de coordinación

- Los que se establezcan por medio de la negociación colectiva y los establecidos en la LPRL.
- Intercambios de información y comunicación entre empresas concurrentes.
- Reuniones entre empresas concurrentes.
- Reuniones de los CSS de empresas concurrentes o en su defecto de los empresarios con los/as delegados/as de prevención.
- Impartir instrucciones.
- Establecimiento de medidas que afecten a trabajadores/as de empresas concurrentes.
- Presencia de recursos preventivos de empresas concurrentes.
- Designación de personas para encargarse de la coordinación.

Quienes pueden ser designados para encargarse de la coordinación

- Trabajador/es designado/s por la empresa.
- Miembro/s del servicio de prevención propio.
- Miembro/s del servicio de prevención ajeno.
- Uno o varios trabajadores/as sin ser del servicio de prevención ni designados con los conocimientos y cualificación necesaria.

- Cualquier otro trabajador/a que por su posición jerárquica en la empresa o por funciones técnicas este capacitado para coordinar actividades empresariales.
- Una o varias personas dedicadas exclusivamente a coordinar actividades con conocimientos y cualificación necesaria.
- Cuando haya obligación de presencia de recursos preventivos estos mismos pueden ser designados para realizar la tarea de coordinación.

PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

La Ley 54/2003 crea una nueva figura con el objeto de evitar los accidentes de trabajo, que se concreta en la presencia efectiva de recursos preventivos (art. 32 bis de la nueva LPRL) en actividades en las que pueda existir cierta peligrosidad dentro de una empresa, centro de trabajo u obra o cuando así lo requiera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social porque las circunstancias del caso así lo exigieran.

Este enfoque se confirma y potencia con la aprobación del R.D. 604/2006 que modifica el Real Decreto de los Servicios de Prevención dedicando el nuevo artículo 22 bis al tema del recurso preventivo, ampliando y concretando las funciones de esta figura.

¿Qué se considera recurso preventivo?

- a. Trabajador/es designado/s por la empresa.
- b. Miembro/s del servicio de prevención propio.
- c. Miembro/s del servicio de prevención ajeno.

O una combinación de estas 3 posibilidades anteriores con la obligación de establecer una coordinación entre ellos.

Necesidad de recurso preventivo

Las causas por las que se requiere la presencia del recurso preventivo son las siguientes:

- Cuando los riesgos puedan agravarse por concurrencia de operaciones diversas ya se desarrollen estas sucesiva o simultáneamente.
- Cuando se realicen actividades o procesos peligrosos.
- Cuando lo requiera la inspección de trabajo.

Funciones del recurso preventivo

- Vigilar la presencia, suficiencia y adecuación de las medidas preventivas previstas en el plan de prevención.
- Vigilar el cumplimiento eficiente de las actividades previstas.
- Hacer las indicaciones necesarias para corregir las deficiencias observadas.

- Poner en conocimiento del empresario las circunstancias que necesiten ser corregidas.

IMPORTANTE

- En caso de actividades peligrosas concurrentes, la evaluación de riesgos identificará aquellos riesgos que se puedan ver agravados por dicha concurrencia.
- En el caso de las siguientes actividades la evaluación de riesgos identificará los trabajos o tareas integrantes ligados a dichas actividades especiales:
 - ✱ Trabajos con riesgos de caída en altura.
 - ✱ Con riesgo de sepultamiento.
 - ✱ Actividades con máquinas sin certificado CE.
 - ✱ Trabajos en espacios confinados.
 - ✱ Trabajos con riesgo de ahogamiento.
 - ✱ La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará reflejada en la planificación de la actividad preventiva.

RECUERDA:

- ✓ Si una empresa tiene designados recursos con anterioridad a la aprobación del nuevo R.D. 604/2006 ahora deberá reflejarlos en su planificación preventiva, y el/la delegado/a de prevención solicitará a la empresa la modificación del Plan de prevención para cumplir con lo dispuesto en esta normativa.
- ✓ En el caso de que la presencia de recursos preventivos sea requerida por la autoridad laboral, el empresario deberá revisar de forma inmediata: 1) la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no refleje las situaciones de riesgo detectadas y 2) la planificación cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS POR LA EMPRESA

En todo caso, el **empresario/a tiene la obligación de consultar a los trabajadores/as** con la debida antelación, sobre las **decisiones relativas a la adopción del recurso preventivo** que se considere más oportuno, tal y como se recoge en los artículos 36.c) y 33.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La respuesta de los/as Delegados/as de Prevención a la preceptiva consulta a que está obligado el empresario se le hará llegar a éste en un plazo de 15 días **por escrito y con acuse de recibo**.

Estos recursos preventivos estarán dotados de los medios, necesarios para realizar su labor de la manera más correcta posible, debiendo mantenerse en el centro de trabajo mientras se mantenga la situación que determine su presencia.

El empresario facilitará a los/as trabajadores/as los datos necesarios para permitir la identificación de esta persona/s dentro de la empresa.

La ubicación de los recursos preventivos deberá permitir el cumplimiento de sus funciones propias desde un emplazamiento seguro que no genere nuevos riesgos.

VIGILAR

La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá ser utilizada por el empresario en casos distintos a los previstos siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

Independientemente de la obligatoriedad que impone esta modificación legislativa, el empresario podrá nombrar, **previa consulta a los/as trabajadores/as, a trabajadores/as** que no pertenezcan a ninguno de los recursos preventivos anteriormente nombrados, siempre y cuando posean los conocimientos, cualificación y experiencia necesarios sobre la tarea que se está desarrollando. Estos/as trabajadores/as deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa. La respuesta de los/as Delegados/as de Prevención a la preceptiva consulta a que está obligado el empresario se le hará llegar a éste en un plazo de 15 días **por escrito y con acuse de recibo**.

Así mismo la presencia de recursos preventivos también será de **aplicación en obras de construcción**, según la nueva disposición adicional decimocuarta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La presencia de los recursos preventivos se aplicará a cada uno de los contratistas durante la obra cuando suponga la ejecución de trabajos con riesgos especiales, tal y como se recogen en el listado del anexo II del Real Decreto 1627/1997 de Obras de Construcción. El objeto será el de vigilar el cumplimiento y la eficacia de las medidas contempladas en el Plan de Seguridad, todo ello sin perjuicio de las obligaciones que tiene el coordinador en materia de seguridad y salud durante la obra.

- √ El Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.
- √ Cuando como resultado de la vigilancia del recurso preventivo, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, los recursos preventivos deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y comunicar tales circunstancias al empresario, con el fin de que éste adopte las medidas para corregir las deficiencias.
- √ Cuando se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la corrección de las deficiencias y a la modificación del Plan de Seguridad y Salud.

El Real Decreto 604/2006 incorpora para las obras de construcción las mismas obligaciones con respecto al recurso preventivo que a las demás actividades:

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El empresario tiene la obligación de facilitar a los representantes de los/as trabajadores/as información sobre la coordinación de actividades empresariales, según lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95. Se adjunta un modelo de solicitud de información sobre la coordinación de actividades empresariales.

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS EN EL CASO DE EMPRESAS CONCURRENTES

De Don/Doña..... Delegado/a de Prevención, a Don/Doña..... (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En Madrid a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32.bis de la Ley 54/2004, de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Según el artículo 12 punto 3 del RD 171/2004, de 30 de enero, cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o varias personas encargados de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los/as trabajadores/as los datos necesarios para permitirles su identificación.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL CENTRO DE TRABAJO

De Don/Doña..... Delegado/a de Prevención, a Don/Doña..... (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En.....a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente información en materia preventiva, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Riesgos específicos de cada una de las actividades que puedan afectar a los trabajadores/as de otras empresas concurrentes y especialmente de aquellos que puedan verse agravados o modificados por las actividades que realizan otras empresas en el centro de trabajo.
- Accidentes de Trabajo derivados de las actividades que se puedan afectar a los/as trabajadores/as de las otras empresas.
- Comunicación de las situaciones de emergencia.

La información referente a los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, que reciben los diferentes empresarios del centro de trabajo, deberá ser trasladada a sus trabajadores/as, junto con la información sobre los riesgos derivados de su propia actividad según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado

LA OBLIGACIÓN DE ACTUACIONES PREVENTIVAS PARA EMPRESAS CON TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE EXPUESTOS A LOS RIESGOS LABORALES

- LOS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS. POR SUS PROPIAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES BIOLÓGICAS O SENSORIALES (ART.25, ART 47.7 Y ART.48 LPRL).
- LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA (ART.26 LPRL).
- LOS MENORES Y LOS TRABAJADORES SUJETOS A RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL. (ART. 27 y ART.28 LPRL).

El empresario garantizará de forma específica la protección de estos/as **TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES**, no ubicándoles en puestos que puedan ponerles en situación de peligro a ellos mismos, a otros trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa. Cualquier decisión que se tome en este sentido, habrá de contrastarse con la opinión de los representantes de los/as trabajadores/as.

Se les cambiará de puesto de trabajo o función en la empresa en caso de presentarse situación de peligro.

Es obligatorio que la evaluación de riesgos determine la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE PARTO RECIENTE. (Art.26 LPRL).

Si de la evaluación se desprendiera posibilidades de riesgos para la seguridad o salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario deberá adoptar las siguientes medidas:

- Adaptar las condiciones de trabajo a la trabajadora afectada.
- Adaptar los aspectos organizativos principalmente relacionados al trabajo a turnos y nocturno.
- Se cambiará a la trabajadora, de puesto o de función de manera transitoria, cuando a pesar de las medidas preventivas que se adopten persista la misma situación de riesgo.
- En cualquier caso, las trabajadoras conservarán en todo momento el conjunto de retribuciones al que tenía derecho en su puesto original.
- Si no fuera técnica y objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados se procedería a la declaración de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, contemplado en el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y Art. 26 apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiéndose solicitar la prestación económica a la Seguridad Social.

- La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.
- Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Las ausencias por estos motivos serán remuneradas.

La inexperiencia profesional y la falta de formación específica en materia de prevención de riesgos, hace que **LOS/AS TRABAJADORES/AS JÓVENES** formen un colectivo especialmente castigado por la siniestralidad laboral.

El enorme número de contratos en precario que aún existen entre los/as trabajadores/as jóvenes, es otra de las causas de la siniestralidad en este colectivo.

Ante la incorporación de los menores de 18 años o ante cualquier modificación de las condiciones del puesto de trabajo que ya estuviese ocupado, el empresario está obligado a llevar a cabo, previamente, una evaluación de los riesgos que determine las acciones a adoptar, en su caso, para garantizar su seguridad y salud (Art. 14, 16 y 27 LPRL, y art. 6 del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención).

Los/as trabajadores/as que tengan una **RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL**, deben gozar del mismo nivel de protección, en materia de salud y seguridad que el resto de trabajadores/as. (Art. 28, LPRL).

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN LA RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL

Informar al trabajador/a, previamente a su contratación, de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que va a ocupar.

Informar del nivel de cualificación necesario para cubrir el puesto.

Realizar los controles médicos especiales y las medidas preventivas adoptadas frente a los riesgos.

Formar al trabajador/a, especialmente sobre los riesgos de los puestos de trabajo que tengan que cubrir.

LPRL, Art.28, Art.18, Art.19

Cuando la relación de trabajo sea a través de una **EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL**, tanto la ETT como la empresa usuaria tienen responsabilidades en cuanto a la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as:

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA USUARIA
Solicitar y recibir de la empresa usuaria, previamente, información sobre las características y las cualificaciones requeridas para el puesto de trabajo	De las condiciones de trabajo en lo referente a seguridad y salud de los trabajadores/as. Informar a los trabajadores/as de los riesgos a los que va a estar expuesto y de los controles, medidas de protección y prevención.
Formación y vigilancia de la salud de sus trabajadores/as	De enviar a la ETT, previa contratación, información sobre las características y las cualificaciones requeridas para el puesto de trabajo.
Informar al trabajador/a sobre las características y cualificaciones requeridas para el puesto.	De informar a los representantes de los/as trabajadores/as sobre la adscripción de los nuevos trabajadores/as puestos a disposición por la ETT.

Para mejorar la coordinación entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, y siguiendo las modificaciones incluidas por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ha pasado a regular como infracción grave para la empresa usuaria, el permitir el inicio de la prestación de servicios de los/as trabajadores/as puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar (art. 19 . 2 .f LISOS).

DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los/as trabajadores/as al margen del tipo de contrato que tengan, del tipo de empresa en que trabajan, tienen los siguientes:

- Derecho de información.
- Derecho de consulta y participación.

- Derecho de formación en materia preventiva.
- Medidas de emergencia: Derecho a la paralización.
- Derecho a la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley.
- Derecho a la documentación.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

(Art.18, LPRL)

La información a los/as trabajadores/as es esencial para garantizar un adecuado grado de protección de salud y seguridad.

El empresario está obligado a adoptar medidas para que los/as trabajadores/as reciban la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad, y las medidas de prevención y protección llevadas a cabo.

DERECHO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El empresario deberá garantizar la participación y consulta de los/as trabajadores/as sobre cualquier cuestión que afecte a la seguridad y salud en el trabajo. (Art.33, LPRL)

CONSULTA considerada en la LPRL como obligación empresarial preceptiva pero no vinculante a la hora de tomar las decisiones. Es preciso que sea contemplada como la vía para consensuar todas las acciones preventivas y garantizar la eficacia de las mismas.

En las empresas que cuenten con representantes de los/as trabajadores/as la consulta deberá llevarse a cabo con dichos representantes, Delegados/as de Prevención.

En las empresas donde no existan representantes de los/as trabajadores/as, la consulta se efectuará a través de asamblea de trabajadores/as, siendo aplicable el derecho a reunión de los/as trabajadores/as contenido en los art. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

La consulta del empresario debe realizarse con la suficiente antelación para que los/as trabajadores/as puedan disponer del tiempo suficiente para efectuar las propuestas oportunas.

LA PARTICIPACIÓN de los trabajadores/as debe entenderse como indispensable en materia de seguridad y salud, buscando objetivos coincidentes y compatibles, a la vez, que discrepando cuando se pongan en peligro los intereses preventivos de los/as trabajadores/as. Toda gestión preventiva debe inspirarse en modelos participativos.

La participación debe canalizarse a través de sus representantes generales, delegados/as de personal y Comités de Empresa; y de los nuevos representantes especializados regulados en la Ley, delegados/as de prevención y Comité de Seguridad y Salud. (Art.34, 35 y 36, 38, 39, LPRL)

La Ley configura un sistema de gestión democrático y participativo, en el que, a nivel de empresa, tanto el empresario y sus órganos de asesoramiento, como los/as trabajadores/as y sus representantes, los/as Delegados/as de Prevención, han de colaborar en la configuración, adaptación y mantenimiento del sistema preventivo. Por lo tanto, para conseguir una **efectiva y completa Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa**, se deberán tener en cuenta las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud (art. 16 .1 LPRL, modificado por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

Delegados/as de prevención. Comité de Seguridad y Salud.	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Delegados/as de personal. Comité de Empresa.	Estatuto de los Trabajadores Información, consulta, negociación, vigilancia y control.
Delegados/as Sindicales	Ley Orgánica de Libertad Sindical Información y negociación
Representantes de Personal Funcionario o Estatuario	Ley Órganos Representación Personal al Servicio de Administraciones Públicas

LA FORMACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

El empresario tiene la obligación de garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en cualquier momento de la relación del trabajo.

Esta formación debe adaptarse a los riesgos existentes de la empresa y la aparición de otros nuevos.

La formación deberá ser impartida durante la jornada de trabajo, o si fuese en otra hora, se deberá descontar del tiempo invertido en la misma.

Para el diseño de los programas formativos es fundamental la participación y consulta de los/as trabajadores/as.

La formación deberá ser:

- Teórica y práctica.
- En el momento de la contratación del trabajador/a.

- Cuando haya cambios de funciones.
- Cuando se incorporen nuevas tecnologías.
- Cuando se realicen cambios de equipos de trabajo.
- Específica a la actividad laboral o puesto de trabajo.

MEDIDAS DE EMERGENCIA: DERECHO A LA PARALIZACIÓN.

El empresario está obligado a adoptar todas las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, en la lucha contra incendios y en la evacuación de los/as trabajadores/as. (Art.20, LPRL).

Se realizará un análisis previo de posibles situaciones de emergencia según:

- El tamaño de la empresa.
- La actividad de la empresa.
- La presencia de otras personas ajenas a la empresa.

Ante una situación en que los/as trabajadores/as pudieran estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario está obligado a:

- Informar lo antes posible de la existencia de dicho riesgo.
- Informar de las medidas a adoptar en materia de prevención.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones para que los/as trabajadores/as puedan interrumpir su actividad.
- En caso de la no toma de estas medidas por parte del empresario, que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, los representantes de los/as trabajadores/as pueden acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad. (Art.21, LPRL)
- El trabajador/a tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que la actividad laboral entraña un riesgo grave e inminente para su salud o su seguridad. (Art.21, apartado 2, LPRL).
- El empresario esta obligado a no reanudar la actividad mientras persista el peligro.
- El trabajador/a que haya interrumpido su actividad y abandonado su lugar de trabajo, por riesgo grave e inminente, no sufrirá perjuicio alguno.

En la norma anterior, el Estatuto de los Trabajadores, la votación tenía que sumar el 100% de los trabajadores/as de acuerdo en la paralización de la actividad laboral por riesgo grave e inminente. Ahora basta la mayoría (mitad mas uno). Si el/la Delegado/a de Prevención no puede personarse la decisión la pueden adoptar los/as propios trabajadores/as.

En cualquier caso se precisa la ratificación por la Autoridad Laboral en las próximas 24 horas.

DERECHO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD (ART.22, LPRL)

El empresario tiene la obligación de garantizar a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica del estado de su salud con relación a los riesgos específicos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador/a.

Toda medida de vigilancia y control de la salud de /as trabajadores/as se hará siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad personal del trabajador/a.

Toda información relacionada con su estado de salud será confidencial y por ello, los resultados de la vigilancia de la salud:

- No podrán utilizarse con fines discriminatorios.
- Solo podrá tener acceso a la información médica:
 - El /la propio/a trabajador/a.
 - El personal médico.
 - Las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as.
 - En ningún caso, esa información podrá facilitársele al empresario o a otras personas, sin el consentimiento expreso del trabajador/a.
 - El empresario y las personas u organismos con responsabilidades preventivas podrán ser informados de las conclusiones que se deriven, pero siempre en relación con la actitud del trabajador/a para el desempeño de un puesto de trabajo.
 - Los/as trabajadores/as tienen el derecho a que se prolongue la vigilancia de su salud más allá de la finalización de su relación laboral. (RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, Art.37, apartado e).

DERECHO A LA DOCUMENTACIÓN

El empresario está obligado a elaborar y conservar la documentación relativa al desarrollo de todas las actuaciones preventivas en el ámbito de la empresa.

La documentación deberá estar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria. (art. 23.1 y 23.4, LPRL)

Los representantes de los/as trabajadores/as en materia preventiva, tienen el derecho de acceso a esta documentación para desarrollar correctamente sus funciones, excepto en algunos supuestos de confidencialidad.

La documentación deberá contener principalmente:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales (art. 23 .1 LPRL modificado por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

- La evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/as trabajadores/as (art. 23 .1 LPRL modificado por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- La Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar, y en su caso, material de protección que deba utilizarse (art. 23 .1 LPRL modificado por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- Las prácticas de controles de estado de salud realizados a los/as trabajadores/as y sus conclusiones (art. 23 .1 LPRL)
- Informe de Siniestralidad laboral, con la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador/a una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 23 .1 LPRL).
- Los informes sobre el cese de actividades (art. 23 . 2LPRL)
- Las notificaciones escritas sobre los daños para la salud de los/as trabajadores/as a su servicio (art. 23. 2 LPRL).

Sobre el acceso de los/as delegados/as a la documentación en materia preventiva y ante el vacío normativo que existía por las diferentes actitudes tomadas por las empresas, en relación a la entrega efectiva de “**copia**” de la documentación preventiva a los Delegados de Prevención, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo, en su **Criterio Técnico 43/2005**, interpreta el artículo 36.2 b) de la LPRL en el sentido de que es exigible la entrega de copia de la mencionada información y documentación con las siguientes excepciones:

- Datos Médicos
- Secreto comercial e industrial
- Seguridad de personas e instalaciones
- Seguridad patrimonial

En todo caso las excepciones deberán ser motivadas, comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, con el fin de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad laboral o en último término la jurisdicción competente valore la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa ante los supuestos de reclamación de los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (ART. 29, LPRL)

Las obligaciones de los/as trabajadores/as tienen como principal objetivo garantizar su propia salud y la de aquellos que puedan verse afectados por su actividad.

Los/as trabajadores/as, tras la formación y las instrucciones del empresario necesarias, deberán:

- Velar por su propia seguridad y salud y por la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente cualquier elemento o medio con el que desarrolle su actividad.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directivo, y a los/as trabajadores/as designados en las actividades preventivas de cualquier situación que entrañe riesgo para su salud.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

“El incumplimiento por los/as trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos” tendrá la consideración de “incumplimiento laboral” del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 29, apartado 3, LPRL).

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se presta, como en las líneas jerárquicas de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. (Exposición de motivos, LPRL, apartado 4 y art.15, apartado g)

Esto implica a todos y obliga a incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad de la empresa que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. (art. 16 LPRL modificado por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone, por tanto, la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción (art. 16 LPRL modificado por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, la **evaluación inicial de los riesgos** y su revisión cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún daño para la salud y la **planificación de la actividad preventiva** necesaria para la eliminación, reducción y control de dichos riesgos (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, arts. 16.1 y 16.2).

La puesta en práctica de la acción preventiva necesita conocer las condiciones de cada puesto de trabajo.



EL/LA DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

El/la Delegado/a de Prevención es el representante de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Podrán ser delegados/as de prevención:

- Los/as delegados/as de Personal.
- Los miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal que legalmente sean elegidos.

El número de Delegados/as de Prevención que habrá en cada empresa será:

Nº TRABAJADORES/AS	Nº DELEGADOS/AS PREVENCIÓN
De 6 a 30	1 Delegados/as de Prevención*
De 31 a 49	1 Delegados/as de Prevención**
De 50 a 100	2 Delegados/as de Prevención
De 101 a 500	3 Delegados/as de Prevención
De 501 a 1000	4 Delegados/as de Prevención
De 1001 a 2000	5 Delegados/as de Prevención
De 2001 a 3000	6 Delegados/as de Prevención
De 3001 a 4000	7 Delegados/as de Prevención
De 4001 en adelante	8 Delegados/as de Prevención

*El Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal

**El Delegado/a de Prevención será elegido entre los Delegados/as de Personal

Tabla 1. Delegados/as de Prevención en función del número de trabajadores/as en plantilla. Fuente: Ley 31/1995 de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 35 apartado 2).

Para el cálculo del número de trabajadores/as de la empresa se tendrá en cuenta no sólo a los trabajadores/as con contrato fijo en plantilla, sino que se deberá considerar a aquellos con contratos de duración determinada, de acuerdo con la tabla:

TIPO DE CONTRATO	CADA TRABAJADOR/A SE COMPUTARÁ COMO
FIJO	1 TRABAJADOR/A
DURACIÓN DETERMINADA SUPERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR/A
DURACIÓN DETERMINADA INFERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR/A cada 200 días trabajados o fracción*

*Se sumarán todos los días trabajados, por todos los trabajadores/as, y se dividen por 200, redondeando la cifra al número superior para determinar el número de trabajadores/as.

Tabla 2. Número de trabajadores/as en función del tipo de contrato. Fuente: Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 35 apartado 3).

COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Competencias del/la delegado/a de prevención

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a la ejecución, sobre cualquier acción que pueda influir en la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Ley.

Así mismo y de acuerdo a lo establecido en el art.15 del RD 171/2004 de desarrollo del Art. 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales, se establecen los siguientes derechos a los representantes de los/as trabajadores/as:

- Ser informados acerca de la contratación de obras o servicios en la empresa o centro de trabajo.
- Ser consultados acerca de toda información que repercuta en los/as trabajadores/as a los que representan en el centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades.

Facultades del delegado/a de prevención

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo formular observaciones.
- Disponer de acceso a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario/a sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario/a información, facilitada a éste por los encargados de la protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud de los/as trabajadores/as.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as.
- Recabar del empresario la adopción de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección de los trabajadores/as, pudiendo efectuar propuestas a través del empresario o Comité de Seguridad y Salud.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la paralización de la actividad.

La normativa establece otras facultades específicas con relación a la coordinación de actividades empresariales según el artículo 15 apartado 3 del **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Las facultades específicas relacionadas con la coordinación de actividades empresariales son las siguientes:

- Acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas relativas al tema de coordinación de actividades.
- Realizar visitas para ejercer la facultad de vigilancia y control prevista en el LPRL.
- Solicitar al empresario la adopción de medidas en esta área y propuestas al Comité de Seguridad y Salud.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación para proponer la adopción de medidas de acuerdo a los riesgos existentes en el centro de trabajo.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

A los/as Delegados/as de Prevención se les aplican las mismas garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores/as:

APERTURA DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

Supone que antes de imponer sanciones graves o muy graves a un representante es preceptiva la apertura de un expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los restantes representantes de los trabajadores/as.

PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

Consiste en el derecho preferente que tienen los representantes de los trabajadores/as a permanecer en la empresa en los supuestos de suspensión de contratos o extinción por causas tecnológicas o económicas. Esta prioridad también opera en los supuestos de movilidad geográfica (regulados en el artículo 40.5 del TRET), cuando esté referida al mismo grupo profesional.

PROTECCIÓN DEL REPRESENTANTE CONTRA EL DESPIDO O SANCIÓN DURANTE EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, NI DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A LA FINALIZACIÓN DE SU MANDATO

No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de las mismas, ni ser discriminados en la promoción económica o profesional.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN SU PROMOCIÓN ECONÓMICA O PROFESIONAL

A través de la negociación colectiva y/o de los convenios, hemos de abogar por mantener y conseguir los derechos laborales, que en materia de prevención han de garantizar el ejercicio efectivo de participación y consulta de los/as delegados/as y/o trabajadores/as; y conseguir un crédito horario adicional para los/as Delegados/as de Prevención que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin tener que renunciar a ninguna de ellas por limitación horaria.

EL CRÉDITO HORARIO

Los/as delegados/as de prevención en tanto que representantes de los/as trabajadores/as tienen derecho a crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores, para que puedan realizar las tareas relativas al cargo sindical que representan.

A este crédito no se le imputarán.

- Las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Las que dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Las que dediquen a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas a la empresa y a las verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El tiempo que se utilice por convocatorias del empresario para informarles sobre datos producidos en la salud de los/as trabajadores/as y otras reuniones referidas a la seguridad y salud en la empresa.

Para el ejercicio de sus otras funciones será necesario que los/as Delegados/as de Prevención dispongan de un crédito horario adicional que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin que tenga que renunciar a ninguna de las que está obligado a realizar tanto como Delegado/a de Prevención, como Delegado/a Sindical o miembro del Comité de Empresa o Junta de Personal.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El deber de Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa (art. 14. 2 LPRL modificado por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales) se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995 sobre competencias y facultades de los/as delegados/as de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

En las situaciones que concurren varias empresas, los CSS de las empresas concurrentes, podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de acción, cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en

la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos o para su actualización.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, Art. 38 y 39, de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crearán en empresas de más de 50 trabajadores.

Se reunirán trimestralmente, o siempre que lo solicite alguna de las partes.

COMPUESTO POR:

- Los Delegados de Prevención correspondientes, según el número de trabajadores de la empresa.
- El empresario y los representantes de ésta.

PARTICIPARÁN EN EL MISMO CON VOZ PERO SIN VOTO:

- Los Delegados Sindicales.
- Los responsables técnicos de prevención.
- Los trabajadores con especial cualificación o información.
- Los técnicos de prevención ajenos a la empresa.

PARTICIPARÁN EN:

- La elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Los proyectos de planificación de la política de seguridad y salud en la empresa.
- Los proyectos de organización del trabajo de las empresas.
- La implantación de nuevas tecnologías.
- La organización de los proyectos de formación.
- La organización y desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos de la empresa, (regulados por el art. 16 de la LPRL, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales)

PROMOVERÁN:

- Iniciativas sobre métodos y procedimientos de prevención proponiendo a las empresas las mejoras de las condiciones necesarias y / o la corrección de las deficiencias existentes.

DEBERÁN:

- Realizar las visitas para conocer la situación de los riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Tener conocimiento de los documentos e informes relativos a las cuestiones de prevención de riesgos en la empresa.
- Conocer y analizar las causas de los daños para la salud y la seguridad.

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

Ministerio Federal de Trabajo
Comunidad de Madrid

ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Provincia: _____ N.º de orden: _____ Fecha de votación: Día _____ Mes _____ Año _____

N.º de acta: _____

1. CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD ELECTORAL

Nombre: _____ C.I.F.: _____
 Dirección: _____ N.º trabajadores: _____
 Municipio: _____ Teléfono: _____
 Provincia: _____ Código Postal: _____
 Actividad económica principal (CNAE): _____
 Número de inscripción a la Seguridad Social: _____
 Convenio: _____

2. EMPRESA (si es diferente al centro de trabajo)

Nombre o razón social: _____
 C.I.F. o D.N.I.: _____
 Domicilio: _____
 Municipio: _____ Provincia: _____

3. DATOS REFERIDOS A LAS ÚLTIMAS ELECCIONES SINDICALES

N.º de acta: _____ Provincia: _____ N.º de orden: _____ Fecha de votación: Día _____ Mes _____ Año _____

4. NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN _____

5. MÉTODO DE ELECCIÓN

Entre Delegados/Miembros Comité/Juntas Personal
 Directo por trabajadores (cuando no haya representación, D. A. 4.ª Ley 31/95)
 Convenio Colectivo
 Administración Pública

6. TIPO DE ELECCIÓN

Nueva
 Renovación
 Parcial
 Número de acta anterior (*) _____

(*) En la Elección Parcial se especificará, sobre documentación justificada de los datos.

7. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN ELEGIDOS/AS

N.º	D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS	FORMACIÓN PREVENCIÓN (CURSOS OBREROS)	NIVEL DE FORMACIÓN (NORMA 244/87 SUP)	DELEGACIÓN	ANTIGÜEDAD	OTROS

Una vez firmados, certificaré la veracidad de los datos referidos a la elección de delegados/as de prevención en el mencionado Centro de Trabajo.

D.O. _____ D.O. _____ D.O. _____

Presidente del Comité de Empresa Secretario del Comité de Empresa
 Delegado de Personal (*) Delegado de Personal (**)
 Presidente de la Mesa (adicional 4.ª) (Firma) Secretario de la Mesa (adicional 4.ª) (Firma) (Firma)

B.R.I. _____ D.N.I. _____ D.N.I. _____

LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

(Art. 30 y 31 LPRL y RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención)

¿QUÉ ES UN SERVICIO DE PREVENCIÓN?

Es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con el fin de garantizar la protección de la Salud y Seguridad de los/as trabajadores/as.

Realizará las actividades de asesoramiento y asistencia a:

- El empresario.
- Los trabajadores/as y sus representantes.
- Los órganos de representación especializados.

El Servicio de Prevención tendrá las siguientes **funciones**:

(Los tres primeros puntos hacen referencia a los apartados a), b) y c) del art. 31 .3 de la LPRL, que se han visto modificados por la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales)

- Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa. (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 31.3 apartado a).
- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a los/as trabajadores/as. (Art. 31.3 b) LPRL).
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 31.3 apartado c).
- Información y Formación a los/as trabajadores/as. (art. 31.3 d) LPRL).
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia. (Art. 31.3 e) LPRL)
- Vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as. (Art. 31.3. f) LPRL).

La integración de la prevención que se regula en los artículos 1 y 2 del RD 39/1997, de 17 de Enero, Reglamento de los servicios de Prevención, es el principio que se enuncia como primera obligación de la empresa y como primera actividad a desarrollar por el servicio de prevención, desde la aparición de la Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su

ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

Dichas entidades especializadas deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones que hubieran concertado y **contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención** a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

El Servicio de Prevención debe tener un carácter interdisciplinario, así como la suficiente: Formación, Especialidad, Capacitación, Dedicación, Número de componentes, y Recursos técnicos. (Todos estos requisitos deberán estar adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en cada empresa).

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas Entidades.

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, **establece mejorar la calidad y eficacia** de los sistemas de prevención de riesgos laborales, especialmente de las entidades que actúan como servicios de prevención, con los siguientes apartados:

- Se adecua el procedimiento de acreditación de dichas entidades especializadas conforme a lo señalado en la modificación de la LPRL por parte de la Ley 25/2009 en el sentido de establecer una acreditación única para estas entidades, eliminando el trámite de la acreditación provisional.
- Se redefinen tanto los requisitos de acreditación como el ámbito de actuación de tales servicios. Esto garantiza una homogeneidad en la acreditación de la entidad especializada en todo el territorio nacional. También se señalan las causas y el procedimiento de revocación de la acreditación.
- Se fija el contenido de los conciertos de servicio de prevención ajeno con las empresas.
- Se establecen los recursos humanos y materiales de que deben disponer los servicios de prevención ajenos atendiendo al tamaño y actividad de las empresas y número de trabajadores cubiertos por los conciertos.

- Los servicios de prevención ajenos deberán disponer para su acreditación de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas. Se establece un plazo de adaptación de un año para las entidades ya acreditadas.
- Se redefinen los requisitos de los servicios de prevención mancomunados de acuerdo con las recomendaciones de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007–2012.
- En cuanto a los registros de las entidades especializadas, se fijan las finalidades de uso de los datos a incorporar, y se prevé la creación de una base de datos informática gestionada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Se deroga la Disposición Transitoria Tercera sobre acreditación de la formación.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN

El empresario tiene varias alternativas para cumplir con su deber de prevención de los riesgos profesionales en su empresa:

- Designar uno o varios trabajadores/as para que se ocupen de las actividades de prevención.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Concertar un servicio de prevención con una entidad especializada.
- Asumir personalmente, en las empresas de menos de seis trabajadores/as, las funciones de prevención.

Los empresarios podrán recurrir a uno a varios servicios de prevención propios o ajenos, de acuerdo a:

- El tamaño de la empresa.
- Los riesgos a que estén expuestos los/as trabajadores/as.
- La peligrosidad de las actividades desarrolladas.
- Los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
<p>ASUMIDA POR EL PROPIO EMPRESARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de menos de 6 trabajadores/as. • Que las actividades desarrolladas no estén incluidas en el Anexo I. del RSP. • Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo. • Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones que va a desarrollar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que limitar esta posibilidad en las empresas de menos de 6 trabajadores/as, debido al escaso interés que el empresario presta a los riesgos laborales y a la reducida presencia sindical y en consecuencia las elevadas tasas de siniestralidad laboral. • El empresario no podrá asumir la Vigilancia de la Salud de sus propios trabajadores/as ni aquellas actividades para las que no esté capacitado.
<p>TRABAJADOR/A DESIGNADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 6 trabajadores/as. • Empresas que no realicen actividades peligrosas incluidas en el Anexo I del RSP. • Empresas en las que el empresario no decida asumir la competencia en materia de prevención de riesgos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Será el empresario el que elija a estos trabajadores/as. • Deberán adecuarse a los niveles de capacidad y actividades necesarios para el desempeño de sus funciones. • Gozarán de las garantías de los representantes de los/as trabajadores/as en el E.T. • Dispondrán de medios y tiempo precisos. • Serán suficientes en número. • Colaborarán entre sí y con los Servicios de Prevención.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 500 trabajadores/as. • Empresas que teniendo entre 250 y 500 trabajadores/as desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del RSP. • Empresas que no estando incluidas en los requisitos anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios. • Tendrá carácter interdisciplinario, debiendo contar como mínimo con dos de las especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Medicina del Trabajo). Además contar también con personal que tenga la capacidad para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio. • Para el desarrollo de la actividad sanitaria, se deberá contar con la estructura y medios adecuados.
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas en las que no es obligatorio constituir un Servicio de Prevención Propio. • Empresas en las que la designación de un trabajador/a no es suficiente para la realización de la actividad preventiva. • Empresas en las que, habiendo asumido un Servicio de Prevención Propio, le falte alguna especialidad y recurra 	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá disponer de los recursos materiales y humanos necesarios: deberá contar como mínimo, con un experto por cada una de las especialidades, además del personal necesario para desarrollar las funciones del Nivel Básico e Intermedio. • Deberá disponer de las instalaciones e instrumentos necesarios para realizar las pruebas, reconocimientos,

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO <i>(Continuación)</i></p>	<p>al Servicio Prevención Ajeno para completar la actividad preventiva.</p>	<p>mediciones, análisis y evaluaciones habituales de las actividades preventivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deberá constituir una garantía que cubra su responsabilidad. • No mantendrá con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de otro tipo, distintas a las propias de su actuación como Servicio de Prevención.
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aquellos empresarios que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, podrán constituir un Servicio de Prevención mancomunado, siempre que quede garantizada su eficacia, teniendo en cuenta dónde están situados los centros de relación con el Servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Podrá acordarse la constitución de Servicios de Prevención mancomunados entre aquellas empresas que pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada mediante negociación colectiva o mediante acuerdo entre empresa y trabajadores/as o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, • En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
<p style="text-align: center;">SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO</p> <p style="text-align: center;">(1)</p> <p style="text-align: center;"><i>(Continuación)</i></p>		<p>empresas afectadas, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.</p>
<p style="text-align: center;">SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO</p> <p style="text-align: center;">(2)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.

No obstante, la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, ha incorporado a la LPRL un nuevo artículo, el 32 bis, por el cual se hace necesaria la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario, cualquiera que sea la modalidad de organización seleccionada, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación que motivó su presencia. El incumplimiento de esta disposición ha pasado a tipificarse como infracción grave por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por RD 5/2000, de 4 de Agosto).

Entre los supuestos que determinan la necesidad de presencia de los recursos preventivos se incluyen aquellos en que los riesgos pueden verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. (art. 32 bis, de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales).

Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales. (art. 32.1 bis, apartado b, de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales).

Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las

condiciones de trabajo detectadas. (art. 32.1 bis, apartado c), de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales)

El empresario podrá asignar la presencia a los siguientes recursos preventivos:

- Uno/a o varios trabajadores/as designados.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

(Art. 32.2 bis, de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales)

Los recursos preventivos anteriormente mencionados deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. (art. 32.3 bis, de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales)

No obstante, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores/as de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores/as designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, y que con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia se tipifica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

AUDITORÍAS

¿Qué es una auditoría?

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

La auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, donde se incluirán los siguientes elementos:

- a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.
- d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

Resultados de la auditoría

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores/as.

El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- b. Identificación de la empresa auditada.
- c. Objeto y alcance de la auditoría.
- d. Fecha de emisión del informe de auditoría.
- e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los/as trabajadores/as, que se incorporará al informe.
- f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
- g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
- h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

El contenido del informe de auditoria deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoria hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

¿Es obligatorio realizar auditorias en todas las empresas?

- Las auditorias serán obligatorias cuando de la evaluación de riesgos se derive la necesidad de que la empresa desarrolle actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- Deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa, las empresas que no hubieran concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada.
- Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter también su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa. Las auditorias de estas empresa tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

¿Qué empresas no están obligadas a realizar auditorias?

Las empresas de hasta seis trabajadores/as cuya actividad no esté incluida en el Anexo I del RD 39/ 1997, como actividad peligrosa, en las que el empresario hubiera asumido personalmente la prevención o haya designado a uno o más trabajadores/as para llevarla a cabo, siempre que resulte evidente que el sistema preventivo es eficaz, debido al reducido número de trabajadores/as y a la escasa complejidad de las actividades preventivas.

Se considerará que han cumplido la obligación de la auditoria siempre que cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación, explicando que se cumplen los requisitos que no hacen obligatoria la auditoria:

No tienen obligación de hacer auditorias las empresas que cumplan estos tres requisitos:

- 1.** Tenga menos de seis trabajadores/as y no realicen actividades peligrosas
- 2.** La prevención se gestione por el empresario o con los/as trabajadores/as designados/as.
- 3.** Notifiquen estas circunstancias a la autoridad laboral

¿Cuál es la periodicidad de una Auditoria?

La primera auditoria del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoria deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoria.

¿Quién puede realizar las auditorias?

- La auditoria deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.
- Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoria del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.
- Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:
 - El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
 - El contrato para realizar la auditoria del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.
- Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoria podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Auditorias voluntarias.

Sin perjuicio del cumplimiento de todo lo dispuesto en este apartado las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Las auditorias voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoria externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

EL PLAN DE PREVENCIÓN

Es el conjunto de actividades organizadas que tienen por objeto la eliminación o reducción de los riesgos para la Salud y la Seguridad de los/as trabajadores/as, derivados de sus condiciones de trabajo.

Deberá ser permanente y contendrá lo necesario para ir adaptándose a las modificaciones que pueda experimentar la realización del trabajo.

El empresario deberá disponer de plan de prevención para su empresa, que esté integrado dentro de la gestión global de la misma.

El plan de prevención se plasmará en un documento escrito que contendrá las acciones consensuadas y organizadas, entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

El documento consensuado del Plan de Prevención, tendrá carácter legal y deberá tener un periodo de vigencia no superior a un año; en caso de superar este tiempo se establecerá un programa anual de actividades preventivas y correctoras.

¿QUÉ OBJETIVOS TENDRÁ EL PLAN DE PREVENCIÓN?

El plan de prevención deberá tener como principales objetivos:

De carácter general:

- Orientación Estratégica.
- Periodo de vigencia.
- Prioridades de actuación.

De carácter específico:

El establecimiento de objetivos a cumplir, para cada una de las áreas preventivas (Seguridad, Higiene Industrial, Medicina del Trabajo, Ergonomía y Psicología aplicada).

Estos objetivos serán evaluables y deberán acompañarse con programas específicos.

¿QUÉ ES LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA?

Se trata de conocer todas las condiciones de trabajo de una empresa para llevar a cabo de forma ordenada y eficaz el plan de prevención correspondiente.

Es pues, la incorporación de la prevención en la gestión de la empresa para que las disposiciones o medidas, tanto adoptadas como previstas, se incluyan en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos profesionales, con las participaciones y responsabilidades de todos/as los/as trabajadores/as.

La empresa tiene que asumir el plan de prevención dentro de la política general, para que esta esté efectivamente, dentro de la planificación y los objetivos, y sea evaluada de la misma manera que el resto de objetivos generales de gestión empresarial.

¿QUÉ CONTIENE UN PLAN DE PREVENCIÓN?

Con carácter general deberá incluir, como mínimo, los siguientes apartados:

- Un diagnóstico de la situación, mediante la Evaluación de las condiciones de trabajo que determine que riesgos son evaluables y que riesgos son evitables.
- La aplicación de métodos de investigación de las condiciones de trabajo a través de:
 - o Mapas de riesgos.
 - o Estudios epidemiológicos.
 - o Otras metodologías participativas (grupos de discusión, entrevistas, encuestas, etc.)
- El estudio de la siniestralidad y su evolución en la empresa.
- Unos objetivos específicos a conseguir para cada una de las áreas preventivas. (Seguridad, Higiene, Ergonomía, Ciencias de la Salud y Psicosociología). Son evaluables y deberán cumplirse en su totalidad a lo largo del periodo de vigencia acordado para el Plan de Prevención.
- Cada uno de estos objetivos específicos irá acompañado de un programa de actuaciones relativas a la “definición de funciones, las prácticas, los procedimientos”, la participación de los/as trabajadores/as y a los aspectos organizativos de la prevención.
- Asignación de medios materiales y humanos para cada uno de los programas de actuación y para todo el Plan de Prevención en su conjunto.
- Asignación de tareas a la dirección, los técnicos, la línea de mando, los/as Representantes sindicales y los/as trabajadores/as.
- Un programa de seguimiento mediante evaluaciones periódicas, inspecciones técnicas y metodología participativas.
- Una evaluación final a través de control del cumplimiento de los objetivos específicos del Plan en su tiempo de vigencia.

- Plan de Formación, analizando las necesidades en función de las que se establecerán, objetivo pedagógico y destinatario, temporalizándolo para el periodo de vigencia del Plan.
- Los programas preventivos específicos con relación a los riesgos ya detectados, tanto generales como específicos del puesto de trabajo, a realizar en cada área técnica.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS?

Es el punto de partida para el conocimiento de la relación causal entre los riesgos laborales y las alteraciones que estos ocasionan en la salud de los/as trabajadores/as, y es el primer paso para el establecimiento de una planificación preventiva en la empresa y su concreción en un Plan de Prevención.

Es conocer la situación real de riesgos laborales en la empresa con el fin de obligar al empresario a tomar las medidas preventivas necesarias y a las que está obligado por Ley.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos. La empresa está obligada a utilizar los medios técnicos necesarios y los recursos humanos adecuados para el asesoramiento y participación en las distintas fases del proceso de evaluación de riesgos.

La **evaluación inicial de riesgos** se realizará:

- Con carácter general, para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- Con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Teniendo en cuenta otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligro.
- Cada vez que cambien las condiciones de trabajo, y en todo caso, con ocasión de las alteraciones para la salud que se hayan producido.

La participación de los/as trabajadores/as en la evaluación de riesgos incluye la consulta respecto a:

- El procedimiento de evaluación que se ha de utilizar.
- La valoración de los riesgos en función de criterios subjetivos consensuados con los trabajadores/as.
- La periodicidad para realizar la revisión de la evaluación inicial de riesgos.

- La decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa.
- La memoria y la programación anual de los servicios de prevención.
- La constitución del servicio de prevención mancomunado.
- Al control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de trabajo y Seguridad Social.
- La periodicidad y contenidos de los protocolos específicos para la vigilancia de la salud.

La evaluación de riesgos deberá considerar como riesgos laborales todos aquellos que puedan encuadrarse en cualquiera de los siguientes grupos:

- Las condiciones de seguridad, que son las que influyen en la accidentalidad de los trabajadores/as, como la maquinaria, las herramientas, la instalación eléctrica, etc.
- El medio ambiente físico, que es el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física como el ruido, las vibraciones, la iluminación, etc.
- Los contaminantes químicos y biológicos, que por su naturaleza, permiten su detección y medición con cierta facilidad.
- La carga de trabajo, que es el conjunto de riesgos de carácter físico y mental como los esfuerzos, las posturas, o el nivel de atención, etc.
- La organización del trabajo, que incluye todos los factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, las relaciones interpersonales, etc.

Lo más recomendable, para poder determinar que método o métodos de evaluación es preciso utilizar, es empezar por métodos globales de estudio de las condiciones de trabajo como pueden ser:

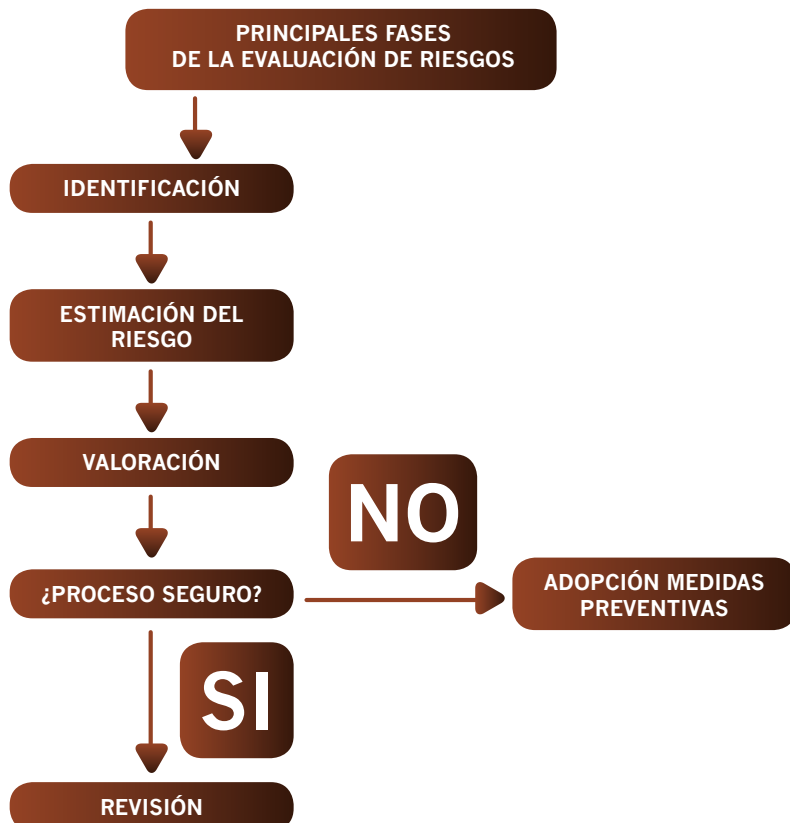
- La revisión y el análisis de los accidentes y enfermedades que se han dado en la empresa o en otros centros de trabajo de la misma actividad. También los datos estadísticos sectoriales.
- La revisión del cumplimiento de la normativa existente para el control de cada riesgo.
- El control de la gestión de la prevención realizada por la empresa con el control de los factores de riesgo presentes en las condiciones de trabajo: Condiciones de Seguridad, Condiciones derivadas del Medio ambiente Físico de trabajo, Condiciones derivadas de los Contaminantes químicos y biológicos, carga de Trabajo y organización del trabajo.
- La utilización de cuestionarios para identificar anomalías o carencias preventivas en el control de los riesgos.

¿QUÉ MEDIDAS DEBERÁ INCLUIR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

- La prevención de riesgos profesionales.
- La información a los trabajadores/as.
- La formación de los trabajadores/as.
- Los recursos necesarios para poner en práctica las medidas correctoras y preventivas.

¿QUE FASES SON MÁS IMPORTANTES EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

- Determinar los elementos peligrosos.
- Identificar los/as trabajadores/as u otras personas expuestas a los riesgos.
- Evaluar el riesgo existente tanto cuantitativamente (mediciones técnicas) como cualitativamente (opinión de los/as trabajadores/as).
- Analizar si el riesgo puede ser o no eliminado. En el caso de que los riesgos no puedan evitarse, el empresario deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para reducirlo al máximo.



¿QUÉ ASPECTOS FUNDAMENTALES SON NECESARIOS EVALUAR?

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES DE TRABAJO	CONDICIONES RELACIONADAS CON LA CARGA DE TRABAJO:		ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
		CARGA FÍSICA:	CARGA MENTAL:	
Pasillos y superficies de tránsito	Exposición a contaminantes químicos	Posturas	Nivel de atención	Tipo de tareas
Espacios de trabajo	Exposición a contaminantes biológicos	Esfuerzos físicos, estáticos y dinámicos	Ritmo de trabajo	Duración del ciclo de trabajo
Máquinas	Ventilaciones	Forma y volumen, peso y tamaño de la carga	Percepción de la información	Formación previa del trabajador/a
Herramientas manuales	Climatizaciones	Manipulación de la carga		Conocimiento de todo el proceso de producción y/o del servicio
Objetos del trabajo y su manipulación	Vibraciones	Movimientos repetitivos y pautas		Turnicidad
Almacenamiento de objetos	Calor, frío y humedad			Contenidos de la tarea
Instalación eléctrica Incendios Sustancias químicas	Radiaciones ionizantes y no ionizantes			Autonomía de espacio, tiempo y decisiones
Aparatos y equipos de evaluación (montacargas, plataformas)				Participación



¿QUÉ ES LA EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN LA EMPRESA?

Es el estudio permanente de los accidentes laborales ocurridos a lo largo del tiempo en una empresa.

Los accidentes laborales son la consecuencia de la falta de medidas preventivas o el fracaso de las mismas en una empresa.

Previamente a que se produzcan los accidentes laborales, se deberá hacer una Inspección de Seguridad, realizada por los servicios técnicos propios, externos o mancomunados, y a petición obligada del empresario.

La inspección de seguridad deberá examinar las situaciones de trabajo que deriven riesgos debidos a:

- Condiciones peligrosas.
- Actos peligrosos.
- Métodos inseguros.

SI SE PRODUJERA UN ACCIDENTE SE DEBERÁN SEGUIR LOS SIGUIENTES PASOS:

1. Notificación del empresario a la Entidad Gestora (MUTUA), del accidente a través del “parte oficial” cumplimentado íntegramente
2. Notificación a la Subdirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a la Autoridad Laboral competente.
3. Notificación de forma oficial al trabajador/a accidentado.
4. Registro de los datos del accidentado en los libros obligatorios a que se refiere la Ley y que debe tener obligatoriamente la empresa.
5. Investigación de las causas el accidente.
6. Análisis estadístico con los factores claves del accidente.

¿QUÉ ES UN MAPA DE RIESGOS?

Es un documento informativo en el que se recogen los datos referidos a riesgos y daños probables y comprobados de origen laboral, que existen en la empresa.

Este documento se deberá ir modificando a medida que también las condiciones de trabajo, las tecnologías y las formas de organizar el trabajo vayan cambiando.

¿PARA QUE SIRVE UN MAPA DE RIESGOS?

- Para evaluar las condiciones de trabajo.
- Para localizar los riesgos.
- Para priorizar sobre las situaciones de mayor riesgo.
- Para buscar las soluciones y medidas preventivas y correctoras.
- Para seguir la evolución de los riesgos.
- Para programar la vigilancia de la Salud.
- Para registrar los accidente.

¿QUÉ TIPOS DE MAPAS DE RIESGOS EXISTEN?

- Mapa de factores de riesgo.
- Mapa de expuestos a riesgo.
- Mapa de daños.

¿CÓMO ELABORAR UN MAPA DE RIESGOS?

- Nombrar una Comisión Técnica dentro del Comité de Seguridad y Salud, con la participación de los representantes sindicales.
- Recopilar documentación necesaria.
- Elaborar un listado de riesgos por secciones, unidades, servicios y/ o plantas.
- Determinar la intensidad, gravedad, frecuencia y probabilidad de los riesgos.
- Elección de prioridades en cuanto a medidas preventivas y correctoras se hayan de aplicar.
- Seguimiento de los resultados.

¿QUÉ ES LA EPIDEMIOLOGÍA?

Es una técnica preventiva para estudiar la distribución de las enfermedades entre los/as trabajadores/as.

Sirve para:

- Identificar las causas de las enfermedades que se generan o se agravan en el medio de trabajo.
- Estudiar y controlar los factores de riesgo para la salud.

¿QUÉ SON LOS ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS?

Son los métodos para conocer la salud y la enfermedad en la población trabajadora determinando su frecuencia y su distribución.

¿PARA QUE SIRVEN LOS ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS?

Para identificar las causas de las enfermedades y relacionar estas con los efectos que las provocan.

Para la identificación de factores que promocionan la salud en el trabajo.

¿QUÉ SON LAS INSPECCIONES TÉCNICAS?

Son el conjunto de actuaciones dirigidas a la identificación y evaluación de los riesgos que supone un examen detallado de las situaciones de trabajo en relación con las condiciones peligrosas, actos peligrosos y métodos inseguros.

La Inspección técnica se realizará por los Gabinetes Técnicos autorizados acompañados por los/as Delegados/as de Prevención y por los/as trabajadores/as que previamente hayan sido acreditados en la empresa, y posean los niveles formativos suficientes según se recoge en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los objetivos que deben cumplir las inspecciones técnicas se enmarcan dentro del plan de Prevención de la empresa, y estará básicamente encaminado a cuantificar riesgos y averiguar condiciones peligrosas, de acuerdo a la evaluación de las condiciones de trabajo realizadas previamente por los/as trabajadores/as y/o el servicio de prevención.

La Inspección Técnica se podrá solicitar por el empresario, el Servicio de Prevención y por los representantes de los/as trabajadores/as en la empresa.

Las visitas de la inspección técnica no sustituirán a las que periódicamente deberá realizar el/la Delegado/a de Prevención.

¿QUÉ SON LOS PROGRAMAS PREVENTIVOS?

Tienen el objetivo de ejecutar con medios técnicos la modificación de las condiciones de trabajo en base al análisis previo de dicha condición.

Una responsabilidad de los servicios de prevención es tener un programa para cada área preventiva como forma de integración en los planes de prevención.

El diseño de dichos programas se hace con la participación de los/as trabajadores/as y no unilateralmente por los servicios de prevención.

Los protocolos de dichos programas incluirán una justificación de objetivos especificados, la metodología del informe y las conclusiones de los mismos.

Las conclusiones se valorarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Los programas de prevención integrados en el plan no superan los ámbitos de actuación de cada una de las áreas.

¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE FORMACIÓN?

Es un proyecto formativo negociado con los/as trabajadores/as y cuya impartición se realizará obligatoriamente de acuerdo con la Ley de Prevención, según el artículo 19, “el empresario deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.

“La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma”.

“La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los/as trabajadores/as”. (Art. 19.2, LPRL).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CAMPO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Negociación Colectiva puede definirse como el dispositivo a través del cual ha de encauzarse la acción sindical en la empresa. Es el medio habitual y normal de determinar las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as.

Es el mecanismo de regulación de acuerdos entre trabajadores/as y empresarios/as, y el proceso que permite establecer compromisos formales para regular las condiciones de trabajo que han de gozar los/as trabajadores/as.

La Seguridad y la Salud en el trabajo, y la Prevención de Riesgos Laborales, forman parte decisiva del ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo, y por ello serán objeto de negociación dentro de este concepto de la Negociación Colectiva.

Los principales temas que se habrán de negociar con la empresa están contenidos en los siguientes bloques:

- Aspectos técnico preventivos.
- Derechos laborales.
- Aplicación de la normativa en PYMES.

¿QUÉ SON LOS ASPECTOS TÉCNICO PREVENTIVOS?

Son aquellos referidos a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as que tienen una influencia en sus condiciones de trabajo, y que por deficiencia en las normas han quedado sin reglamentar con la precisión necesaria ocasionando frecuentemente polémica y judicialización de procesos.

¿QUE SON LOS DERECHOS LABORALES?

Son aquellos que han sido establecidos de forma insuficiente en las normas laborales y que deben ampliar los derechos de los/as trabajadores/as que se recogen en las normas laborales referidas a la prevención de riesgos, la seguridad y la salud laboral, a través del diálogo para la democratización de las relaciones laborales.

¿QUÉ SIGNIFICA LA APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES?

Se trata de dar mayor cobertura preventiva a las PYMES en las que el deterioro de las condiciones de trabajo, por la aplicación de la Reforma Laboral, amenaza a la salud de los/as trabajadores/as y dificulta el cumplimiento de la LPRL.

ASPECTOS TÉCNICOS PREVENTIVOS

• Evaluación de riesgos

En el convenio se debería fijar un plazo para llevar a cabo la revisión periódica y ordinaria de la evaluación de riesgos inicial, sin perjuicio de los supuestos previstos en la ley; lo que supondría una mejora respecto al art. 6.2 del RD 39/97, que apela a la negociación colectiva para determinar su periodicidad.

• El plan de prevención

El Convenio Sectorial puede marcar algunas orientaciones sobre la prevención de riesgos laborales, pero además es necesario que cada empresa acuerde y especifique su política de acción preventiva a través de un Plan de Prevención, que es un documento escrito que describe la planificación y la gestión de la prevención de riesgos laborales con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en dicha empresa.

• Servicios de Prevención

Para el cumplimiento correcto de las funciones de los Servicios de Prevención, se habrá de negociar, para el caso de los Servicios de Prevención propios y teniendo en cuenta su carácter interdisciplinar: la formación; la especialidad, la capacitación, la dedicación y el número de componentes del servicio, así como los recursos técnicos, que deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en función del tamaño de la empresa, de los tipos de riesgo y de su distribución en la misma. Art.15, RD 39/1997, Servicios de Prevención).

• Protección de menores

Es importante la negociación de contenidos relativos a la protección de los jóvenes en el trabajo (menores de 18 años). En el sentido de prohibir para ellos trabajos:

- Que superen sus capacidades físicas o psicológicas
- Que no realicen trabajos que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos.
- Que impliquen una exposición nociva a radiaciones.
- Que presenten riesgos de accidentes que por su falta de experiencia o formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- Que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos o a causa de vibraciones.

• Protección de la maternidad

Se negociará igualmente la protección a la maternidad, concretando los agentes, procedimiento y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente a las trabajadoras embarazadas.

Por ello, en convenio colectivo se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para las trabajadoras gestantes y los puestos alternativos. Se acordarán los puestos de trabajo o funciones exentas de riesgo.

LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales son aquellos que recoge la normativa actual, la cual tiene algunas limitaciones desde el punto de vista sindical, como son la información, la formación, la consulta, la participación y la vigilancia de la salud.

Estos derechos se deberán ejercer en todas las materias que constituyen las relaciones laborales, negociando con los empresarios para que se faciliten las actuaciones y procedimientos sindicales.

Reforzar el cumplimiento de la LPRL mediante la inclusión de cláusulas que reconozcan de forma expresa el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en las evaluaciones de riesgos, en la planificación y en la gestión de la actividad preventiva, en la formación e información, en el conocimiento de los factores de riesgos psicosociales de la empresa ante la existencia de acoso moral...

• Consulta y participación

Habrà que negociar que las propuestas y consideraciones de los delegados de prevención, respecto a las materias objeto de consulta y participación, han de adquirir un carácter vinculante ante la toma de decisiones, y no constituir un mero trámite formal previo.

• Crédito horario

La negociación de los créditos debe ir acompañada por el acuerdo con la empresa de la aplicación de los artículos correspondientes de la LPRL y del Estatuto de los Trabajadores, a través de los cuales podrán establecerse otros sistemas de designación de Delegados/as de Prevención.

Los/as delegados/as deberán participar en el diseño de los programas formativos y en la planificación y desarrollo de los mismos, y promover programas de formación sindical, para los que se negociarán que las horas dedicadas a esta formación sindical tampoco computen en el crédito horario, y puedan realizarse durante el tiempo de trabajo y sean remuneradas.

Esta formación sindical irá dirigida no solo a los/as Delegados/as de Prevención sino a todos los/as trabajadores/as.

Estos planes de formación se evaluarán anualmente y formarán parte del Plan de Prevención.

• El Comité de seguridad y salud

Más allá de las competencias que la Ley atribuye al Comité de Seguridad y Salud, este deberá participar en la asignación de tareas propias del Plan de Prevención, negociando en cuales de ellas quiere participar.

La creación de Comités de Seguridad y Salud deberá propiciarse, también, en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as, en las que el/la Delegado/a de Prevención junto con un representante de la empresa constituirán el órgano de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, y a cuyas reuniones podrán asistir los representantes de los/as trabajadores/as y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

• **Comisión de seguridad y salud en el trabajo**

Se constituirán Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo de ámbito sectorial y de carácter paritario para el estudio de las condiciones de trabajo en el sector y para el seguimiento de los acuerdos del Convenio en la materia y para la evaluación de la aplicación de la normativa laboral, de industria y sanitaria necesaria para el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales.

APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES

El objetivo a seguir es dar mayor cobertura preventiva a las PYMES en las que el deterioro de las condiciones de trabajo, por la aplicación de la Reforma Laboral, amenaza a la salud de los/as trabajadores/as y dificulta el cumplimiento de la LPRL.

Debemos desarrollar contenidos sindicales que mejoren las condiciones de trabajo en todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector y situación económica.

Los acuerdos en materias específicas o Convenios Sectoriales incluirán:

- Creación de la figura del Delegado/a Territorial para un sector y ámbito concreto en función del sector y el territorio.
- El Delegado/a Territorial tendrá competencias, garantías, crédito horario y sistema solidario de financiación.
- Creación de Comisiones Territoriales y Sectoriales de Seguridad y Salud, con representación paritaria.
- Es conveniente impulsar la creación de fundaciones sectoriales que faciliten la articulación de estas materias planificando la prevención como un elemento más en la estrategia de las empresas y que se coordinen con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que la LPRL establece en su Disposición Adicional Quinta.

El Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las pequeñas y medianas empresas, en los siguientes términos:

- Las empresas con menos de 50 trabajadores, que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, podrán realizar de

manera simplificada el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

- Las empresas que realicen las actividades preventivas mediante recursos propios dispondrán de un proceso simplificado de auditoría de sus sistemas de gestión de la prevención.
- Se amplía de seis a diez el número de trabajadores de las empresas en las que el empresario puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.

REFERENCIAS NORMATIVAS Y LEGALES APLICABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA BÁSICA

- Constitución Española, de 27 diciembre de 1978(BOE de 29 de diciembre); en su artículo 40.2.
- Código Civil.
- Real Decreto 577 / 1982, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE de 22 de marzo de 1982).
- Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- Ley 14 / 1986, de 25 de abril, General de Sanidad (BOE de 29 de abril de 1986).
- Real Decreto Legislativo 1 / 1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 29 de junio de 1994).
- Ley Orgánica 10 / 1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE de 24 de noviembre de 1995), en sus artículos 316, 317 y 318.
- Real Decreto Legislativo 1 / 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995).
- Real Decreto 1561 / 1995, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo (BOE de 26 de septiembre de 1995).
- Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).
- Real Decreto 1879 / 1996 por el que se regula la Composición Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Real Decreto 39 / 1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31 de enero de 1997) y Orden de Desarrollo, de 27 de junio de 1997 (BOE de 4 de julio de 1997).
- Ley 42 / 1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 15 de noviembre de 1997).

- Real Decreto 1932 / 1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los Capítulos III y V de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares (BOE de 18 de septiembre de 1998).
- Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Real Decreto 216 / 1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24 de febrero de 1999).
- Ley 39 / 1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (BOE de 6 de noviembre de 1999).
- Real Decreto 5 / 2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (corrección de errores BOE 228 de 8 de septiembre de 2000) Ley 50 / 1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- Real Decreto 309 / 2001, de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1879 / 1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOE 5 de abril de 2001).
- Orden de 26 de junio de 2001, por el que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOE 3 de julio de 2001).
- Orden TAS / 2926 / 2002 de 19 de noviembre (BOE de 21 de noviembre de 2002), Deroga la Orden de 16 de diciembre de 1987, por el que se establecen nuevos modelos para la Notificación de Accidentes de Trabajo y se dan instrucciones para cumplimentación y tramitación (BOE de 29 de diciembre de 1987).
- Ley 54 / 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (por la que se modifica la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales
- Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.
- ORDEN TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- LEY 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- Real Decreto 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Orden TIN/1148/2010, de 2 de junio, por el que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

LUGARES DE TRABAJO

- Real Decreto 556 / 1989, de 19 de mayo, sobre medidas mínimas de accesibilidad en los edificios (BOE 23 de mayo de 1989).
- Real Decreto 485 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOE de 23 de abril de 1997).
- Real Decreto 486 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo (BOE de 23 de abril de 1997).

MÁQUINAS

- Ley 21 / 1992, de 16 de julio, de Industria (BOE de 23 de julio de 1992).
- Real Decreto 1435 / 1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89 / 392 / CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre Máquinas (BOE de 11 de diciembre de 1992) modificado por Real Decreto 56/1995, de 20 de enero (BOE de 8 de febrero de 1995).
- Real Decreto 56/1995, de 20 de enero (BOE de 8 de febrero de 1995), que modifica el Real Decreto 1435 / 1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89 / 392 / CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre Máquinas.
- Real Decreto 1215 / 1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la Utilización por los Trabajadores de los Equipos de Trabajo (Anexo I apartado I) (BOE de 7 de agosto de 1997).
- Real Decreto 1849 / 2000, de 10 de noviembre, por el que se derogan diferentes disposiciones en materia de normalización y homologación de productos industriales (BOE de 2 de diciembre de 2000).

ELEVACIÓN Y TRANSPORTE

- Real Decreto 2291 / 1985, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención de los mismos (BOE de 11 de diciembre de 1985).
- ITC MIE-AEMI Orden Ministerial de 23 de septiembre de 1987. Instrucción Técnica Complementaria del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, en relación con la Inspección y el mantenimiento (BOE de 6 de noviembre de 1987)
- Real Decreto 1314 / 1997, de 1 de agosto, de aplicación de la Directiva 95 / 16 / CE, sobre Ascensores.

MANIPULACIÓN DE OBJETOS

- Real Decreto 487 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular, dorso lumbares para los Trabajadores (BOE de 23 de abril de 1997).

EQUIPOS DE TRABAJO

- Real Decreto 1215 / 1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la Utilización por los Trabajadores de los Equipos de Trabajo (BOE de 7 de agosto de 1997).
- Real decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la Utilización por los Trabajadores de los Equipos de Trabajo en materia de trabajos temporales en altura.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

- Reglamento sobre comercialización de Equipos de Protección Individual (Real Decreto 1407 / 1992, de 20 de noviembre. BOE número 11 de 28 de diciembre, modificado por el Real decreto 159 /1995, de 2 de febrero. BOE número 57, de 8 de marzo, y por la Orden de 20 de febrero de 1997. BOE número 56, de 6 de marzo.
- Real Decreto 773 / 1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Utilización por los Trabajadores de los Equipos de Protección Individual (BOE 12 de junio de 1997).

INSTALACIÓN ELÉCTRICA

- Decreto 3151 / 1968, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Líneas aéreas de Alta Tensión.
- Real Decreto 2949 / 1982, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Acometidas Eléctricas (BOE de 12 de noviembre de 1982).
- Real Decreto 3275 / 1982, de 12 de noviembre, sobre condiciones técnicas y garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación (BOE de 1 de diciembre de 1982).
- Orden de 10 de marzo de 2000, por la que se modifican algunas instrucciones técnicas complementarias del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación (BOE de 24 de marzo de 2000).

- Real Decreto 614 / 2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores frente al Riesgo Eléctrico (BOE de junio de 2001).
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al Riesgo Eléctrico.
- Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.
- Real decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09

APARATOS A PRESIÓN Y GASES

- Real Decreto 1618 / 1980, de 4 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Calefacción, Climatización y Agua Caliente.(BOE de 6 de agosto de 1980), complementada por el Real Decreto 2946/1982, de 1 de octubre (BOE de 12 de noviembre de 1982). Instrucciones Técnicas Complementarias IC.22 relativa al Mantenimiento, IC.25 relativa a Instaladores y Mantenedores e IC.26 relativa a Instalaciones preexistentes. Orden Ministerial de 16 de julio de 1981 (BOE de 13 de agosto de 1981) modificada por Orden de 28 de junio de 1984 (BOE de 2 de julio de 1984).
- Real Decreto 507/1982, de 15 de Enero de 1982 por el que se modifica el Reglamento de Aparatos a Presión aprobado por el REAL DECRETO 1244/1979, de 4 de Abril de 1979.
- Orden Ministerial de 31 de mayo de 1982 (BOE de 23 de junio de 1982) modificada por Orden Ministerial de 26 de octubre de 1983 (BOE de 7 de noviembre de 1983), Orden Ministerial de 31 de mayo de 1985 (BOE de 20 de junio de 1985), Orden Ministerial de 15 de agosto de 1989 (BOE de 28 de noviembre de 1989) y Orden Ministerial de 10 de marzo de 1998 (BOE de 28 de abril de 1998).
- Instrucción Técnica Complementaria MIE AP 12 sobre Calderas de Agua Caliente. Orden Ministerial de 31 de mayo de 1985 (BOE de 20 de junio de 1985).
- Orden de 29 de enero de 1986, por la que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones de Almacenamiento de Gases Licuados del Petróleo (GLP) en Depósitos Fijos (BOE de 22 de febrero de 1986) rectificada en el BOE de 10 de junio de 1986.
- Real Decreto 473 / 1988, de 30 de marzo, por el que se dictan disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 76/ 767 / CEE sobre Aparatos a Presión (BOE de 20 de mayo de 1988).
- Instrucción Técnica Complementaria MIE AP 17 sobre Instalaciones de Aire

Comprimido. Orden Ministerial de 28 de junio de 1988 (BOE de 8 de julio de 1988).

- Real Decreto 1504/1990, de 23 de noviembre (BOE de 28 de noviembre de 1990) por el que se regula el Reglamento Aparatos a Presión, que modifica el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril (BOE de 29 de mayo de 1979).
- Real Decreto 1495 / 1991, de 11 de octubre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 87/ 404 / CEE, sobre Recipientes a Presión Simples (BOE de 15 de octubre de 1991).
- Real Decreto 1853 / 1993, de 22 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Gas en Locales destinados a Usos Domésticos, Colectivos o Comerciales (BOE de 24 de noviembre de 1993) rectificado en el BOE de 8 de marzo de 1994.
- Real Decreto 769/1999, de 7 de Mayo de 1999, dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, 97/23/CE , relativa a los equipos de presión y modifica el REAL DECRETO 1244/1979, de 4 de Abril de 1979, que aprobó el Reglamento de aparatos a presión. BOE núm. 129 de 31 de mayo de 1999.
- Orden de 31 de octubre de 2000, por la que se establece, para las Botellas fabricadas de acuerdo con las Directivas 84/525 / CEE y 84/527 / CEE, el procedimiento para la comprobación de los requisitos complementarios establecidos en la ITC MIE-AP 7 del Reglamento de aparatos a presión (BOE de 14 de noviembre de 2000).
- Real Decreto 222 / 2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999 / 36 / CE, del Consejo, de 29 de abril, relativa a Equipos a Presión Transportables (BOE de 3 de marzo de 2001).
- Real Decreto 379 / 2001, de 6 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE – APQ · 1 , MIE –APQ · 2, MIE – APQ · 3, MIE –APQ · 4, MIE –APQ · 5, MIE-APQ · 6 y MIE · APQ · 7 (BOE de 10 de mayo de 2001).
- Instrucción Técnica Complementaria MIE AP 5 sobre Extintores de Incendios.

INCENDIOS Y EXPLOSIONES

- Orden Ministerial de 31 de octubre de 1973 Instrucción Técnica Complementaria MIE-BT026 sobre prescripciones para Locales con Riesgo de Incendio o Explosión (BOE del 27 al 31 de diciembre de 1973).
- Orden Ministerial de 29 de noviembre de 1984, por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra Incendios y de Evacuación de Locales y Edificios (BOE de 26 de febrero de 1985).

- Orden Ministerial de 9 de marzo de 1982 Instrucción Técnica Complementaria MIE APQ 001 sobre Almacenamiento de Líquidos Inflamables y Combustibles (BOE de 20 de mayo de 1982) modificada por Orden Ministerial de 26 de octubre de 1983 en los puntos 2 y 7 del capítulo I (BOE de 9 de marzo de 1984) y Orden Ministerial de 18 de julio de 1991 (BOE de 30 de julio de 1991).
- Real Decreto 1942 / 93, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones contra Incendios (BOE de 14 de diciembre de 1993) modificada por Orden Ministerial de 16 de abril de 1998 (BOE de 28 de abril de 1998).
- Real Decreto 2177/1996, de 4 de octubre, por el que se aprueba la Norma Básica de Edificación NBE- CPI / 96: Condiciones de Protección contra Incendios en los Edificios (BOE de 29 de octubre de 1996), deroga el Real Decreto 279/1991, de 1 de marzo, por la que se aprueba la Norma Básica de Edificación NBE-CPI / 91: Condiciones de Protección contra Incendios en los Edificios (excepto su artículo 2º).
- Ley 38/1999, de 5 de noviembre, que establece en su Disposición Adicional Segunda la aplicación de la NBE-CPI / 96 (BOE de 6 de noviembre de 1999).
- Real Decreto 786 / 2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra Incendios en los Establecimientos Industriales (BOE de 30 de julio de 2001).
- Real Decreto 31 / 2003, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Prevención de Incendios de la Comunidad de Madrid.
- Real decreto 1468/2008, de 5 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 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.

SUSTANCIAS / CONTAMINANTES QUÍMICOS

- Decreto 2414 / 1961, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Industrias Molestas, insalubres, Nocivas y Peligrosas (BOE de 7 de diciembre de 1961 y 7 de marzo de 1962).
- Directiva 91 / 322 / CEE, de 29 de mayo de 1991, relativa al Establecimiento de Valores Límites de Carácter Indicativo para algunas Sustancias, mediante la aplicación de la Directiva 80 / 1107 / CEE del Consejo.
- Orden 26 de julio de 1993, por la que se modifican los artículos 2º, 3º y 13º de la Orden de 31 de octubre de 1984 (Reglamento) y el artículo 2º de la Orden de 7 de enero de 1987 (BOE de 5 de agosto de 1993).
- Directiva 96 / 94 / CEE, de 18 de diciembre de 1996, relativa al Establecimiento de una Segunda Lista de Valores Límites de Carácter Indicativo, mediante la aplicación de la Directiva 80 / 1107 / CEE del Consejo.

- Real Decreto 665 / 1997, de 12 de mayo, sobre la Protección de los trabajadores contra los Riesgos relacionados con la Exposición a Agentes Cancerígenos durante el Trabajo (BOE de 24 de mayo de 1997) modificado por el Real Decreto 1124 / 2000, de 16 de junio (BOE de 17 de junio de 2000).
- Ley 10 / 1998 por el que se aprueba el Reglamento sobre Residuos Tóxicos y Peligrosos (BOE de 21 de abril de 1988) (Deroga el Real Decreto 833 / 1988, de 20 de julio).
- Real decreto 700/1998, de 24 de Abril de 1998 por el que se modifica el real decreto 363/1995, de 10 de Marzo de 1995. Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.
- Real Decreto 1254 / 1999, de 16 de julio, sobre control de los Riesgos de Accidentes Graves con Sustancias Peligrosas (BOE de 20 de julio de 1999).
- Real Decreto 1124/2000, de 16 de Junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Orden de 5 de octubre de 2000, por la que se modifican los anexos I, II, IV y VI del Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas (BOE de 10 de octubre de 2000).
- Orden de 5 de abril de 2001 por la que se modifican los anexos I, N, VI; VI y IX del Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas (BOE de 19 de abril de 2001).
- Real Decreto 374 / 2001, de 6 de abril, sobre la protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores contra los Riesgos relacionados con los Agentes Químicos durante el Trabajo (BOE de 1 de mayo de 2001).
- Real Decreto 379 / 2001, de 6 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE – APQ - 1, MIE – APQ - 2, MIE – APQ - 3, MIE – AFQ - 4, MIE – APQ - 5, MIE-APQ – 6 y MIE – APQ - 7 (BOE de 10 de mayo de 2001).
- REAL DECRETO 507/2001, de 11 de mayo, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.
- Real Decreto 99/2003 de 24 de enero por el que se modifica el Real Decreto 363 / 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas (BOE de 5 de junio 1995).
- Real Decreto 255/2003, de 28 de Febrero de 2003, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.
- Real Decreto 349/2003, de 21 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los

riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.

- Real Decreto 119/2005, de 4 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Real Decreto 948/2005, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Real decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento REACH).

CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

- Real Decreto 664 / 1997, de 12 de mayo, sobre la Protección de los Trabajadores contra los Riesgos relacionados con la Exposición a Agentes Biológicos durante el Trabajo (BOE de 24 de mayo de 1997) y Orden Ministerial de 25 de marzo de 1998 por la que se adapta en función del Progreso Técnico el Real Decreto 664 / 1997, de 12 de mayo (BOE de 30 de marzo de 1998).
- Real Decreto 909 / 2001, de 27 de julio, por el que se establecen Criterios Higiénico- Sanitarios para la Prevención y Control de la Legionelosis (BOE de 28 de julio de 2001).

VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN

- Instrucciones Técnicas Complementarias IC.22 (Mantenimiento) IC.25 (Instaladores y Mantenedores) IC.26 (Instalaciones Preexistentes) Orden Ministerial de 16 de julio de 1981 (BOE de 13 de agosto de 1981).
- Real Decreto 486 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo (BOE de 23 de abril de 1997).
- Real Decreto 1751 / 1998, de 31 de julio por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE) y sus Instrucciones Técnicas Complementarias (ITE) (BOE de 5 de agosto de 1998).
- REAL DECRETO 1218/2002, de 22 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1751/1998, de 31 de julio, por el que se aprobó el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios y sus Instrucciones Técnicas

Complementarias (ITE) y se crea la Comisión Asesora para las Instalaciones Térmicas de los Edificios.

RUIDO

- Ley 37/2003, de 17 de noviembre del Ruido.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- REAL DECRETO 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas.
- Real decreto 1675/2008, de 17 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 1371/2007, de 19 de octubre, por el que se aprueba el Documento Básico «DB-HR Protección frente al ruido» del Código Técnico de la Edificación y se modifica el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

VIBRACIONES

- Real Decreto 486 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo (BOE de 23 de abril 1997).
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

AMBIENTE TÉRMICO

- Real Decreto 486 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo (BOE de 23 de abril de 1997).

RADIACIONES IONIZANTES

- Convenio 115 de la OIT, relativo a la Protección de los Trabajadores contra las Radiaciones Ionizantes (Adoptado el 22 de junio de 1960).
- Ley 25 / 1964, de 29 de abril, reguladora de la Energía Nuclear (BOE de 4 de mayo de 1964) modificada por Ley 25/1968, de 20 de junio (BOE de 21 de junio de 1968), Ley 54/1997, de 27 de noviembre (BOE de 28 de noviembre de 1997) y Ley 14/1999 de 4 de mayo (BOE de 5 de mayo de 1999).

- Real Decreto 1891 / 1991, de 30 de diciembre, sobre Instalación y Utilización de Aparatos de Rayos X con fines de Diagnóstico Médico (BOE de 30 de enero de 1992).
- Real Decreto 413 / 1997, de 21 de marzo, sobre Protección operacional de los Trabajadores Externos con Riesgo de Exposición a radiaciones Ionizantes por Intervención en Zona Controlada (BOE de 16 de abril de 1997).
- Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas (BOE de 31 de diciembre de 1999).
- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes.

RADIACIONES NO IONIZANTES

- Norma 825 – CEI – 1984 , sobre Clasificación y Tipos de Láser.
- Norma (CENELEC) EN 50166 – 2: 1994, sobre Exposición Humana a Campos Electromagnéticos de Alta Frecuencia (10 KHz a 300 MHz), adaptada como norma española a través de la Resolución de la Dirección General de Calidad y Seguridad Industrial de 9 de enero de 1996.
- Norma (CENELEC) ENV 50166 – 1: 1994, sobre Exposición Humana a Campos Electromagnéticos de Baja Frecuencia (hasta 10 KHz).

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

- Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos Prohibidos a Mujeres y Menores (BOE de 26 de agosto de 1957). La Ley 31 / 1995 deroga la normativa de este Decreto relacionada con las mujeres.
- Convenio 127 de la OIT, de junio de 1967, ratificado mediante Instrumento de 6 de marzo de 1996 (Jefatura del Estado). Peso máximo de Carga Transportada por un Trabajador.
- Real Decreto 487 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular, dorso lumbares para los Trabajadores (BOE de 23 de abril de 1997).

ERGONOMÍA Y TRABAJO CON PVD'S

- Real Decreto 488 / 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al Trabajo con equipos que incluyen Pantallas de Visualización (BOE de 23 de abril de 1997).

TRABAJO A TURNOS

- Directiva 104 / 93 / CE del Consejo de 23 de diciembre de 1993.
- Real Decreto Legislativo 1 / 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995).
- Real Decreto 1561 / 1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas especiales de Trabajo (BOE de 26 de septiembre de 1995).

OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

- Real Decreto 1627 / 1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción (BOE 25 de octubre de 1997).
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Real decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

TRANSPORTE

- Ley 16 / 1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE de 31 de julio de 1987).
- Real Decreto 1211 / 1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres (BOE de 8 de octubre de 1990).
- Real Decreto 2115 / 1998, de 2 de octubre, sobre Transportes de Mercancías Peligrosas por Carretera (BOE de 16 de octubre de 1998).

MUTUAS DE AT / EP

- Real Decreto Legislativo 1 / 1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 42 / 1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social que permite a los empresarios ya asociados a una Mutua cubrir la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes con la misma Mutua (BOE de 31 de diciembre de 1994).

- Orden de 22 de abril de 1997, por la que se regula el Régimen de Funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales (BOE de 24 de abril de 1997).
- Resolución de 22 de diciembre de 1998, por el que se determinan criterios a seguir en relación con la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril de 1997 (BOE de 9 de enero de 1999).
- Real Decreto 575 / 1997, de 18 de abril, sobre Gestión y Control de la Prestación Económica de la Incapacidad Temporal (BOE de 24 de abril de 1997) completada por la - Orden de 19 de junio de 1997 y modificado por el Real Decreto 1117 / 1998, de 5 de junio, regulando la expedición de las altas médicas por los facultativos del INSS (BOE de 18 de junio de 1998).
- Resolución de 26 de abril de 2001 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se aprueba el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, a desarrollar por las Mutuas, en el año 2001.
- Real Decreto 428/2004, de 12 de marzo, por el que se modifica el Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- Real Decreto 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- Orden 2988 /1998, de 30 de junio, sobre Requisitos mínimos exigibles para Montaje, Uso, Mantenimiento y Conservación de los Andamios Tubulares utilizados en las Obras de Construcción (BOCM de 14 de julio de 1998).
- Decreto 31 / 2003, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Prevención de Incendios de la Comunidad de Madrid.
- Decreto 39 / 1999, de 25 de febrero, de Creación de Registro y Ficheros de Coordinación de Seguridad y Salud en las Obras en Construcción de la Comunidad de Madrid (BOCM de 9 de abril de 1999).
- Orden 140 / 1999, de 15 de enero, de Creación de Registro de Entidades autorizadas para impartir y certificar Formación en Prevención de Riesgos Laborales (BOCM de 25 de enero de 1999).

- Decreto 43 / 1999, de 18 de marzo, de Creación de Registro y Ficheros de datos de carácter personal de partes de Accidentes de Trabajo, partes de Enfermedad Profesional e Informes Técnicos y Médicos (BOCM de 31 de marzo de 1999).
- Decreto 37 / 1999, de 4 de marzo, de Creación de Registro y Ficheros de personas que ostentan en la Comunidad de Madrid certificación para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39 / 1997, de 17 de enero (BOCM de 8 de abril de 1999).
- Decreto 36 / 1999, de 4 de marzo, de Creación de Registro y Ficheros de datos de carácter personal de Profesionales con Certificación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid (BOCM de 31 de marzo de 1999).
- Orden 5518 / 1999, de 6 de septiembre, sobre Modelo de Previo Aviso para las Obras de Construcción en la Comunidad de Madrid (BOCM de 13 de septiembre de 1999).

OTRAS REFERENCIAS

- UNE EN 1050 – 97: Seguridad de las Máquinas.
- Vigilancia médica específica: Protocolos médicos. Problemas de columna por sobrecarga, síndrome de espalda dolorosa. INSHT 1995.
- UNE EN 20780: 1993: Embalajes; símbolos gráficos relativos a la manipulación de mercancías.
- UNE 20481: 1990. Instalaciones eléctricas en edificios.
- UNE 20460 – 4 – 41: 1998: Instalaciones eléctricas en edificios. Parte 4: Protección para garantizar la seguridad. Capítulo 41: Protección contra los choques eléctricos.
- UNE – EN 60204 – 1: 1999. Seguridad en las máquinas. Equipo eléctrico de las máquinas. Requisitos generales.
- UNE 21302. Vocabulario electrotécnico.
- NTP 72 – Trabajos con elementos en presencia de líneas de Alta Tensión.
- NTP 567 – Protección frente a cargas electrostáticas.
- NTP 400 – Corriente eléctrica: efectos al atravesar el organismo humano.
- Protocolo de Vigilancia Sanitaria: específica para plomo, específica para amianto, específica para plaguicidas. Ministerio de Sanidad y Consumo, 1999.
- TLV's de la American Conference of Governmental Industrial Hygienists ACGIH.
- UNE-EN 689: Contaminantes químicos. Estrategia de Medición.
- UNE-EN 482: Contaminantes químicos. Procedimientos.

- Documento sobre los Límites de exposición profesional para agentes químicos en España, 2003. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Norma UNE 100-011. Ventilación para una Calidad del Aire aceptable en los Locales.
- Norma UNE – EN 27243: Estrés Térmico: Ambientes calurosos.
- Norma ISO 7243: Ambientes calurosos.
- Normas UNE relativas a Protectores Auditivos.
- UNE-ENV 25349. Mano-brazo.
- UNE-EN 30326-1
- UNE-ENV 28041. Instrumentos.
- ISO 2631 – 1: Cuerpo completo.
- ISO 5349.
- Norma UNE-EN 27243, enero 1995. Ambientes Calurosos. Estimación del Estrés Térmico del hombre en el Trabajo basado en el índice WBGT.
- Ambientes térmicos. Instrumentos y Métodos de Medida de los Parámetros Físicos. Norma UNE-EN 27726, marzo 1995.
- Norma UNE-EN 28996, marzo 1995. Ergonomía. Determinación de la producción del Calor Metabólico.
- Norma UNE-ENV ISO 11079. Frío. Estrés térmico.
- Norma UNE-EN ISO 7730. Confort térmico.
- Norma UNE EN 60825. Rayos Láser.
- UNE – EN 28996. Ergonomía. Determinación de la Producción de Calor Metabólico (ISO 8996: 1990).
- UNE 81 – 425 – 91. Principios Ergonómicos que se han de considerar en el Proyecto de los Sistemas de Trabajo.
- Norma UNE 29241. Requisitos ergonómicos para Trabajos de Oficina con Pantallas de Visualización.
- UNE 29241. Requisitos Ergonómicos para Trabajadores de la Oficina con PVD's (ISO 9241 – 5. Exigencias del puesto de trabajo).
- Norma UNE 81 – 425 – 91. Principios Ergonómicos a considerar en el proyecto de los Sistemas de Trabajo.
- ISO 10075. Principios Ergonómicos relacionados con la Carga Mental de Trabajo.

- NTP 232. Pantallas de Visualización de Datos: Fatiga Postural.
- NTP 252. Pantallas de Visualización de Datos: Condiciones de Iluminación.

GUÍAS TÉCNICAS DEL INSHT

Guías Técnicas para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a:

- Relativos a la utilización de lugares de trabajo.
- Relativos a la manipulación manual de cargas.
- Relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización.
- Relacionados con la exposición a agentes biológicos.
- Relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes cancerígenos o mutágenos.
- Relativos a la utilización de equipos de trabajo.
- Relativos a la utilización de los buques de pesca.
- Sobre Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.
- Relativos a las obras de construcción.
- Relacionados con Agentes químicos.
- Relacionados con la protección frente al riesgo eléctrico.
- Relacionados con la exposición al ruido.
- Relacionados con las vibraciones mecánicas.
- Para la integración de la prevención de riesgos laborales.
- Sobre la exposición de amianto durante el trabajo.
- Derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos 2010.

MINISTERIO DE SANIDAD

Protocolos de Vigilancia de la Salud específicos para trabajadores expuestos a:

- Agentes anestésicos inhalatorios.
- Agentes biológicos.
- Agentes citostáticos.
- Alveolitis alérgica extrínseca.
- Amianto.
- Asma laboral.
- Cloruro de vinilo monómero.
- Dermatitis laborales.
- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetidos.
- Neuropatías.
- Óxido de etileno.
- Pantallas de visualización de datos.
- Plaguicidas.
- Plomo.
- Posturas forzadas.
- Radiaciones ionizantes.
- Ruido.
- Silicosis y otras neumoconiosis.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Texto Legal y Comentarios Sindicales. Diciembre 1995, UGT Confederación.
- Manual de Delegados de Prevención. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Manual de Enfermedades Profesionales. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Manual de Auditoría del sistema de gestión en prevención de riesgos laborales. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Manual Sistema de gestión en prevención de riesgos laborales. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- www.mtas/insht

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Las propuestas que **desde UGT-Madrid** hacemos para intentar reducir la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid, irían encaminadas hacia:

- Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en relación a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.
- **Continuidad en los Acuerdos firmados** entre la Administración y los Agentes Sociales y **mayor duración** de los mismos.
- **Aplicación del real decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, e instar a la Administración a que se publique no sólo en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma sino también a través de los medios de comunicación de forma que se de la mayor publicidad posible.
- **Exclusión de las subvenciones públicas de las empresas** que hayan sido **sancionadas** por infracción grave y muy grave en materia de seguridad y salud.
- La **comunicación inmediata**, al Ministerio de Economía y Hacienda, de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- **Instar a la Administración a que se persone como acusación popular** en aquellos casos en que exista presunción de delito por parte del empresario.
- Demandar una **efectiva coordinación entre la Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral; a través del protocolo marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- Solicitar una **aplicación efectiva del convenio de colaboración** firmado entre la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Madrid y el ayuntamiento de Madrid, para actuar contra la Siniestralidad laboral, e instar a la Comunidad de Madrid a que impulse la firma de convenios con otros municipios para perseguir el delito en materia de seguridad y salud.

- **Aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial** de Trabajo de la Comunidad de Madrid, así como del **IRSST**, solicitando un incremento del número de técnicos habilitados para una mayor vigilancia y control de la norma.
- Desarrollar una **ley integral** que aglutine las distintas normas de aplicación en el conjunto de jurisdicciones y que contemple las lagunas que aún encontramos en la normativa de salud laboral.

▶ NO OLVIDES QUE ...

Uno de los objetivos de UGT-Madrid es desarrollar actividades de promoción de la salud de los trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, de forma que podamos disminuir la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Es importante que contemos con representación de los trabajadores/as en todas las empresas, ya que a través de ésta haremos llegar al empresario nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo y la gestión del riesgo, desarrollando una política preventiva y de promoción de la seguridad y salud, en definitiva ejercen una labor de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

... ponte en contacto con UGT Madrid, ¡TU SINDICATO!



PUBLICACIONES

A continuación se detallan las publicaciones realizadas desde la Secretaría de Salud Laboral, que tenéis a vuestra disposición.

Boletín Informativo

- Nº 1 (octubre 2002). Tema del mes: *“Firmado el Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid”*.
- Nº 2 (noviembre 2002). Tema del mes: *“Convenio para la realización de actividades en el sector de la construcción en el marco del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales”*.
- Nº 3 (diciembre 2002). Tema del mes: *“El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing”*.
- Nº 4 (especial diciembre 2002). Tema del mes: *“Balance de actividades de UGT-Madrid dentro del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales”*.
- Nº 5 (julio 2003). Tema del mes: *“Inicio de los nuevos convenios de colaboración firmados en el marco del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2002-2003”*.
- Nº 6 (1º quincena septiembre 2003). Tema del mes: *“Los riesgos psicosociales”*.
- Nº 7 (2º quincena septiembre 2003). Tema del mes: *“Enfermedades profesionales”*.
- Nº 8 (1º quincena octubre 2003). Tema del mes: *“Sustancias y preparados peligrosos”*.
- Nº 9 (2º quincena octubre 2003). Tema del mes: *“Trabajaos al aire libre y estrés térmico”*.
- Nº 10 (noviembre 2003). Tema del mes: *“Siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid”*.
- Nº 11 (noviembre 2003). Tema del mes: *“Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social”*.
- Nº 12 (diciembre 2003). Tema del mes: *“jornadas de Madrid: presente y futuro de la Prevención de Riesgos Laborales”*.
- Nº 13 (mayo 2004). Tema del mes: *“Inicio de los nuevos convenios de colaboración. Prórroga del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2002-2003”*.
- Nº 14 (mayo 2004). Tema del mes: *“Delegados de Prevención”*.

- Nº 15 (junio 2004). Tema del mes: *“Trastornos músculo-esqueléticos”*.
- Nº 16 (junio 2004). Tema del mes: *“Vigilancia de la Salud”*.
- Nº 17 (abril 2005). Tema del mes: *“II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2004-2007”*.
- Nº 18 (abril 2005). Tema del mes: *“El tabaquismo como problema de salud pública”*.
- Nº 19 (junio 2005). Tema del mes: *“Camino de Prevención”*.
- Nº 20 (diciembre 2005). Tema del mes: *“Seguridad en centros hospitalarios”*.
- Nº 21 (mayo 2006). Tema del mes: *“Precariedad y desorganización en el trabajo”*.
- Nº 22 (mayo 2006). Tema del mes: *“Enfermedades Profesionales”*.
- Nº 23 (noviembre 2006). Tema del mes: *“La policía municipal amplía competencias en la siniestralidad laboral”*
- Nº 24 (noviembre 2006). Tema del mes: *“Modificación del reglamento de los servicios de prevención”*.
- Nº 25 (diciembre 2007). Tema del mes: *“El cambio climático esta aquí”*.
- Nº 26 (diciembre 2008). Tema del mes: *“Presente y futuro de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social”*.
- Nº 27 (marzo 2009). Tema del mes: *“Hacia una ley integral de la siniestralidad laboral”*.
- Nº 28 (junio 2009). Tema del mes: *“Absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo”*.
- Nº 29 (septiembre 2009). Tema del mes: *“Riesgos Ergonómicos y Psicosociales”*.
- Nº 30 (diciembre 2009). Tema del mes: *“Relaciones Laborales Integrales”*.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales:

- General.
- Servicios Públicos.
- Trabajadores de la Enseñanza.
- Jóvenes.
- Hostelería y Comercio.
- Servicios.
- Alimentación y Trabajadores de la Tierra.

- Inmigrantes.
- Mujeres.
- Transportes.
- Productos Metálicos.
- Madera.
- Construcción.
- Saneamiento Público.
- Industria Química y Textil.
- Accidentes de trabajo.
- Delegados de Prevención.
- Actuación en caso de accidente en español, inglés, árabe y francés.
- Riesgos psicosociales.
- Pantallas de visualización de datos.
- Enfermedad y trabajo.
- Riesgos laborales bingos-salones de juegos.
- Riesgos laborales Hoteles.
- Riesgos laborales colectividades.
- Riesgos laborales comercio y textil.
- Riesgos laborales grandes almacenes.
- Riesgos laborales comercio-alimentación.
- Riesgos laborales Comercio vario.
- Manipulación manejo de cargas.
- Latex.
- Lipoatrofia semicircular.
- Protocolo de adaptación de puestos de trabajo.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad.
- Las mutuas y tu salud.

Trípticos Informativos circulares en materia de prevención de riesgos laborales de los siguientes títulos:

- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- ¿Por qué prevenir?.
- Accidentes de trabajo y riesgos psicosociales.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:

- Coordinación de actividades empresariales.
- Trabajadores especialmente expuestos a riesgos laborales.
- Subcontratación.
- Guía delegados de prevención de riesgos laborales en la administración pública.
- Protocolo acoso laboral.
- Primeros auxilios.
- Plan de autoprotección.
- Protocolo violencia en el trabajo.
- Absentismo.
- Látex.
- Adaptación puesto de Trabajo.
- Mujer trabajadora.
- Accidentes de trabajo.
- General.
- Servicios Públicos.
- Trabajadores de la Enseñanza.
- Jóvenes.
- Hostelería y Comercio.
- Servicios.
- Alimentación y Trabajadores de la Tierra.
- Inmigrantes.
- Mujeres.

- Transportes.
- Productos Metálicos.
- Madera.
- Construcción.
- Saneamiento Público.
- Industria Química y Textil.
- Accidentes de trabajo.
- Sector Juego.
- Enseñanza personas discapacitadas.

Manuales dirigidos a los siguientes sectores:

- Construcción.
- Madera.
- Sector del Mueble.
- Productos Metálicos.
- Saneamiento Público.
- Trabajadores de la Enseñanza.
- Mutuas.
- Enfermedades Profesionales.
- Riesgo Eléctrico.
- Manual de Autoprotección del trabajador.
- Manual de PYME's.
- Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (también en CD).
- Delegados de Prevención.
- Organización del Trabajo.
- Salud Laboral y Trabajo a Turnos y Nocturno.
- Actualización del Conviene Saber.
- Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.
- Acoso Psicológico.

- Sustancias químicas peligrosas.
- Riesgos psicosociales.
- Auditoría del sistema de gestión en prevención de riesgos laborales.
- Sistema de gestión en prevención de riesgos laborales.
- Manual de Riesgos en centros hospitalarios.
- Manual de ayuda de la construcción.
- Manual sobre la situación de la negociación colectiva en Madrid en materia de seguridad y salud.
- Conviene Saber.
- Mutuas Sociedades de Prevención.

Estudios de investigación:

- Sector de la Enseñanza.
- Sector de Hostelería.
- Sector de Comunicación.
- Sector de Servicios Públicos.
- Condiciones de Seguridad y Salud en las depuradoras de la Comunidad de Madrid.
- Situación de la Negociación Colectiva en Madrid en materia de Seguridad y Salud. Año 2002.
- La organización del trabajo como factor de riesgo: el trabajo a turnos, rotativo y nocturno.
- Estudio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid.
- Estudio sobre la coordinación de la actividad preventiva en los sectores de Transportes, construcción y metal.

Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales en CD-ROM con formato multimedia, dirigido a autónomos.

CD-ROM de Legislación.

DVD “Selección de Publicaciones sobre Salud Laboral”

DVD “Prevenir 365”

Elaboración de informes Técnicos sobre:

- Estadística de siniestralidad.
- Negociación Colectiva.
- Síndrome del Edificio Enfermo.
- Mobbing.
- Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.
- Riesgos Psicosociales.
- Y otros.

DIRECCIONES DE INTERÉS

ORGANISMOS DE UGT - MADRID

Secretaría de Salud Laboral UGT - Madrid

Avda. América 25, planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 09/10
e-mail: saludlaboral@madrid.ugt.org
<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales

UGT - Madrid. C/ Alcántara, 67 - 69, bajo dcha.
28006 Madrid
Telf.: 900 36 36 37
e-mail: prevencion@madrid.ugt.org/slaboral@madrid.ugt.org

Servicio de Prevención, Información y Orientación Laboral sobre las drogodependencias en el ámbito laboral

Avda. de América, 25, planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 09
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org
<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Secretaría Salud Laboral Confederal

C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid
Telf.: 91 589 09 52
e-mail: slaboral@cec.ugt.org

UNIONES COMARCALES

Unión Comarcal Norte UGT - Madrid

Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas
Telf.: 91 662 08 75
e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org.

Unión Comarcal Sur UGT - Madrid

Avda. de los Ángeles, 20
28903 Getafe
Telf.: 91 696 05 11
e-mail: surslmamujer@madrid.ugt.org



Unión Comarcal Este UGT - Madrid

C/ Simón García de Pedro, 2

28805 Alcalá de Henares

Tel.: 91 888 08 18/09 92

e-mail: uceste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Oeste UGT - Madrid

C/ Clara Campoamor, 2

28400 Collado Villalba

Tel.: 91 850 13 01 / 91 849 11 97

e-mail: saludlaboraloeste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Sureste UGT – Madrid

C/ Silos, 27

28500 Arganda del Rey

Tel.: 91 876 89 65

e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Suroeste UGT – Madrid

C/ Huesca, 2

28941 Fuenlabrada

Tel.: 91 690 40 68

e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES

FETE (Trabajadores de la Enseñanza)

Avda. América, 25 - 3ª planta

28002 Madrid

Tel.: 91 387 92 38 / Fax: 91 589 73 78

e-mail: prevencion.madrid@fete.ugt.org

FES (Servicios)

Avda. América, 25 - 2ª planta

28002 Madrid

Tel.: 91 387 92 41

e-mail: slaboral@fesmadrid.org

MCA (Metal, Construcción y Afines)

Avda. América, 25 - 4ª planta

28002 Madrid

Tel.: 91 589 73 48

e-mail: saludlaboralmadrid@mca.ugt.org

CHTJ (Comercio, Hostelería, Turismo y Juego)

Avda. América, 25 - 5ª planta

28002 Madrid

Tel.: 91 589 73 57 / 91 589 75 57

FIA (Industrias Químicas, Energía, Textil, Piel, Minería y Afines)

Avda. América, 25 - 6ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 75 77
e-mail: ssaludlaboralfia@madrid.ugt.org

FTA (Alimentación y Tabacos, Trabajadores de la Tierra)

Avda. América, 25 - 6ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 72 10
e-mail: fta@madrid.ugt.org

TCM (Transportes, Comunicaciones y Mar)

Avda. América, 25 - 7ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 84
e-mail: slaboral.medioambiente.madrid@tcmugt.es

FSP (Servicios Públicos)

C/ Miguel Yuste, 17
28017 Madrid
Telf.: 91 589 70 43
e-mail: fsp_saludlaboral@madrid.ugt.org

UPJP

Avda. América, 25 planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 65
e-mail: ujp@madrid.ugt.org

OTROS ORGANISMOS**Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Telf.: 900 71 31 23
e-mail: irsstprevencion@madrid.org

Inspección Provincial de Trabajo

C/ Ramírez de Arellano, 19
28043 - Madrid
Telf.: 91 363 56 00

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Telf.: 91 363 41 00
www.mtas.es/insht/principal/consul_cnnt.htm



Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

C/ Príncipe de Vergara, 108 6ª Planta

28002 Madrid

Tel.: 91 535 89 15

www.funprl.es

e-mail: fundacion@funprl.es

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Gran Vía, 33

48009 Bilbao

Tel.: 94 479 43 60



Unión General de Trabajadores de Madrid
Secretaría de Salud Laboral
Avenida de América, 25 - 8ª Planta - 28002 - Madrid
Tel.: 91 589 09 09 - Fax: 91 589 71 45
email: saludlaboral@madrid.ugt.org

www.saludlaboralugtmadrid.org



La Suma de Todos

CONSEJERÍA DE EMPLEO,
MUJER E INMIGRACIÓN

Comunidad de Madrid

www.madrid.org



FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro