

estado de las condiciones de trabajo en las empresas se llevará a cabo mediante la actuación conjunta de los representantes sindicales y empresariales en los órganos de participación institucional, a cuyos efectos la representación que desease llevar a cabo una actuación de este tipo lo comunicará a la otra representación, a fin de que esta última pueda participar en la comprobación.

TITULO VI

OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

ARTICULO 41.- OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, están obligados a asegurar que éstos no constituyen una fuente de peligro para el usuario, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo, están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se identifique claramente su contenido y los riesgos para la salud o la seguridad que su almacenamiento o utilización implique.

Los titulares mencionados en los dos artículos anteriores deberán suministrar la información que indique su forma correcta de utilización, las medidas preventivas adicionales que deben tomarse y los riesgos que conllevan tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores, están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos; deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán suministrar a los empresarios, y éstos podrán recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización de la maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la salud e integridad de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

TITULO VII

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

ARTICULO 42.- RESPONSABILIDADES Y SU COMPATIBILIDAD

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrá dar lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Las responsabilidades administrativas que, como consecuencia de lo dispuesto en este Título, sean exigibles, son independientes y compatibles con las de todo orden que puedan derivarse de la infracción, con las especialidades previstas para la responsabilidad penal en el número siguiente.

2. Para la exigencia de responsabilidad penal será de aplicación lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social acerca de la concurrencia con el Orden Jurisdiccional Penal. A tal fin, en el supuesto de que una infracción administrativa en materia de seguridad e higiene y salud laboral pueda ser constitutiva de delito, la Administración Laboral pasará el tanto de culpa al Órgano

Judicial competente o al Ministerio Fiscal por medio del traslado del Acta de Infracción del Inspector de Trabajo y Seguridad social, así como de los medios de prueba y documentos que hayan servido de base a la actuación inspectora. La Autoridad Laboral se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la Autoridad Judicial no dicte sentencia firme o Resolución que ponga fin al procedimiento.

3. Lo dispuesto en los números anteriores determina la necesidad de establecer mecanismos de colaboración e información mutua entre el Ministerio Fiscal, la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que incluirán la remisión de sus respectivos Informes Anuales de actividades, sin perjuicio de otros sistemas de colaboración que puedan establecerse en los diferentes ámbitos territoriales.

4. Las responsabilidades empresariales de contenido económico recaerán directa e inmediatamente sobre el patrimonio de la empresa respectiva, sin perjuicio de las acciones que en consideración a dicha responsabilidad pueda, en su caso, ejercitar la empresa contra cualquier otra persona.

ARTICULO 43.- INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1. Los incumplimientos por los empresarios y las Administraciones Públicas de las obligaciones derivadas del deber de prevención definido en los artículos 9 y 10 de esta Ley y restante normativa sobre prevención de riesgos laborales constituyen infracciones administrativas en materia de seguridad, higiene y salud laborales, a efectos de la aplicación de las sanciones previstas en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social. Estas infracciones serán sancionadas conforme al procedimiento sancionador para infracciones en el orden social previsto en dicha Ley, excepto cuando correspondiera la aplicación de la Ley de Minas y sus normas de desarrollo.

Esta responsabilidad no será exigible a los empresarios cuando el incumplimiento de la normativa se derive de la existencia de un supuesto de fuerza mayor.

2. La calificación de estas infracciones se llevará a cabo en los términos previstos en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley 8/1988, en función de la gravedad e inminencia del riesgo creado por el incumplimiento.

3. Se establece la necesidad de acreditar el depósito previo del importe de la sanción administrativa impuesta por la comisión de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales como requisito para poder interponer, en su caso, recurso contencioso-administrativo contra la misma en los términos establecidos en el artículo 57.2.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956.

ARTICULO 44.- LIMITACIONES A LA FACULTAD DE CONTRATAR CON LA ADMINISTRACIÓN

1. No estarán facultadas para contratar con la Administración las empresas que, en los cinco años anteriores, hayan sido condenadas mediante sentencia firme por delitos relacionados con la seguridad en el trabajo.

2. Tampoco podrán celebrar contratos con la Administración las empresas que, en los tres años anteriores, hayan sido objeto de sanción administrativa firme impuesta por la comisión de infracción muy grave que hayan ocasionado daños a la salud de los trabajadores como consecuencia del incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral previstas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

A tal efecto, las empresas podrán acreditar la inexistencia de la circunstancia mencionada mediante la oportuna certificación de la Autoridad Laboral competente. La adjudicación de contratos en favor de personas que estén incurso en la prohibición señalada será nula de pleno derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Contratos del Estado de 8 de abril de 1965.

3. Carecerán asimismo de facultades para contratar con la

- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación o elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

ARTICULO 33.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, incluyendo la realización de evaluaciones de las condiciones del medio ambiente de trabajo, así como las medidas dirigidas a mejorar los niveles de protección de la salud de los trabajadores. La decisión negativa a la realización de las medidas propuestas deberá ser motivada.
- d) Proponer en el Comité de Salud y Seguridad para su debate en el seno del mismo, la adopción de medidas preventivas.
- e) Realizar cuantas funciones les sean encomendadas o delegadas por el Comité de Salud y Seguridad.
- f) Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones adoptadas por aquél que puedan incidir en las condiciones de trabajo, especialmente en el caso de las relativas a la introducción de nuevas tecnologías. En las empresas que cuenten con Comité de Salud y Seguridad, el ejercicio de esta competencia podrá llevarse a cabo por medio del debate de estas cuestiones en el seno de dicho Comité.
- g) Requerir al empresario para que éste acuerde la paralización de las actividades si existiesen riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores.
Caso de que el empresario no lleve a cabo tal paralización, el Delegado de Prevención podrá acudir a la Autoridad laboral para que en el plazo máximo de 24 horas ésta dicte Resolución sobre la procedencia de la paralización.
- h) Participar en la opción sobre modalidades de organización del Servicio de Prevención en la forma prevista en el artículo 26.3 de esta Ley.

2. En las empresas que no cuenten con representantes del personal, el Delegado de Prevención podrá ejercer las competencias reconocidas a dichos representantes en materia de prevención de riesgos.

En el mismo sentido, los Delegados de Prevención ejercerán las competencias reconocidas a los Comités de Salud y Seguridad en las empresas que, por su número de trabajadores, no cuentan con dicho Comité.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención, a tenor de las competencias reconocidas en este artículo, deberán elaborarse en el plazo de 15 días, que se reducirá a la mitad cuando el centro de trabajo no cuenten con más de 50 trabajadores, o al tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

ARTICULO 34.- FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Para el cumplimiento de las competencias y funciones asignadas, el Delegado de Prevención estará facultado para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 16 de esta Ley, a los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean de relevancia para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información tenga las limitaciones indicadas, sólo podrá ser suministrada con carácter innominado o mediante otro sistema que garantice el respeto de la confidencialidad.

- c) Elaborar un informe de actividades, en el que detallará su actuación, visitas e investigaciones realizadas, situación del centro de trabajo y anomalías encontradas en materia preventiva, así como las medidas de prevención que se proponen, todo ello sin perjuicio de los informes que se emitan en los supuestos de daños para la salud de los trabajadores.

De los informes reseñados se dará traslado a los representantes del personal, a la Dirección de la empresa y al Comité de Salud y Seguridad.

- d) Recibir informe del empresario de los daños para la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese conocido su producción, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- e) Realizar con la asiduidad necesaria visitas en el centro de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo. Para llevar a cabo tal comprobación, el Delegado de Prevención tendrá acceso a cualquier lugar de los centros de trabajo, pudiendo también a estos efectos comunicar durante las horas de trabajo con los trabajadores.

ARTICULO 35.- GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a garantías.

Para el desempeño de sus funciones, los Delegados de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada, de acuerdo con los términos que se determinen por la negociación colectiva.

En ausencia de pacto se aplicará el crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador:

Hasta 30 trabajadores	10
De 31 a 150 trabajadores	15
De 151 a 250 trabajadores	20
De 251 a 500 trabajadores	25
De 501 a 750 trabajadores	30
De 751 a 1.000 trabajadores	35
De 1.001 en adelante	40

En Actividades de Especial peligrosidad el crédito horario que de forma acumulada se atribuye al conjunto de los Delegados de Prevención es el siguiente:

Hasta 30 trabajadores	20
De 31 a 100 trabajadores	25
De 101 a 150 trabajadores	40
De 151 a 250 trabajadores	50
De 201 a 600 trabajadores	70
De 601 a 750 trabajadores	110
De 751 a 1.000 trabajadores	130
De 1.001 a 2.000 trabajadores	160
De 2.001 a 3.000 trabajadores	200
De 3.001 a 4.000 trabajadores	240
De 4.001 en adelante	280

2. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo previsto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional respecto de la información a la que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

ARTICULO 36.- EL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

1. El Comité de Salud y Seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y

contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes del personal. En este supuesto, si se produjese el despido y éste fuera declarado improcedente, la opción entre readmisión o indemnización corresponderá al trabajador, siendo obligada la readmisión si optase por ella. Las mismas reglas serán aplicables a los trabajadores designados para desempeñar las funciones del Servicio de Prevención.

Los componentes del Servicio deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Con carácter previo a la adopción de su decisión en cuanto a modalidad de Servicio de prevención, a la designación de los miembros de tal Servicio o a la opción por un concreto centro especializado, el empresario deberá consultar estas cuestiones con los Delegados de Prevención. En caso de no existir acuerdo en esta fase de consultas, la decisión que adopte el empresario deberá ser notificada por éste a los Delegados de Prevención, con expresión de los motivos de tal decisión.

2. Los Delegados de Prevención podrán recabar, a través del empresario, información sobre la forma en que el Servicio desarrolla sus funciones de asistencia preventiva a la empresa.

El empresario, los trabajadores, a través de los Delegados de Prevención, y los órganos internos especializados deberán informar al Servicio de Prevención de todas las situaciones y factores de riesgo existentes en el centro de trabajo de los que tengan conocimiento.

En caso de discrepancia con el empresario sobre el funcionamiento del Servicio de Prevención, y sin perjuicio de aplicar los procedimientos generales de solución de conflictos, los Delegados de Prevención o el empresario podrán someter la solución de la discrepancia a la mediación del órgano Territorial de Participación Institucional. En caso de no obtenerse acuerdo en la mediación, los Delegados de Prevención o el empresario podrán plantear la cuestión a la Autoridad Laboral, quien resolverá sobre la discrepancia, previo dictamen del Órgano Técnico en materia Preventiva; esta resolución administrativa podrá incluir criterios para la correcta actuación del Servicio de Prevención respecto de las cuestiones controvertidas.

3. Para poder actuar en los términos previstos en este título, los órganos, centros o entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración Laboral, previa comprobación de que aquéllos reúnen los requisitos que a tales efectos se establecieran en las normas reglamentarias. Estos órganos sólo podrán ejercer las funciones para las que hayan sido acreditados por la Administración Laboral, según su capacidad y medios. La acreditación podrá ser retirada por la Autoridad laboral cuando los órganos dejen de reunir los requisitos concurrentes en el momento de producirse aquélla.

ARTICULO 27.- ACTUACIONES PREVENTIVA DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social desarrollarán, para las empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los Servicios de Prevención, con el alcance que corresponda según se trate de empresas que utilicen la modalidad de concierto con órganos especializados o de empresas que, poseyendo servicios propios, concierten la realización de actos de control o vigilancia. A tal efecto, las Mutuas deberán adquirir la condición de centros especializados mediante el procedimiento de acreditación previsto en esta Ley.

La prestación de esta asistencia preventiva por las Mutuas podrá llevarse a cabo con sus propios medios personales y materiales o con los de otros órganos o centros especializados con los que la Mutua hubiese establecido, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el correspondiente convenio de colaboración, con carácter general o referido a aspectos concretos de la actividad preventiva.

2. Las facultades de dirección, vigilancia y tutela de las Mutuas atribuidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán también en lo relativo al desarrollo de las actividades de asesoramiento preventivo. A tal fin, las acciones y programas que las Mutuas realicen correspondientes a los servicios de prevención se ajustarán, en todo caso, a las directrices emanadas del Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo competentes en materia de asesoramiento técnico sobre prevención de riesgos laborales. Dichas directrices serán establecidas previo informe del Consejo Superior de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo.

3. En la vigilancia, seguimiento y control de las actividades y programas de prevención de la Mutua participarán de forma paritaria representantes de las empresas asociadas a la Mutua y de los sindicatos representativos en dichas empresas conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dicha participación se llevará a cabo mediante su presencia en los órganos de participación de la Mutua que al efecto están establecidos o se establezcan.

Serán competencias de los órganos paritarios de participación:

- Definir la actividad preventiva de la Mutua por medio de la fijación de prioridades en cuanto a riesgos objeto de evaluación, actividades preventivas a desarrollar, y sectores de actividad y tipos de empresas objeto de asistencia preventiva.
- Comprobar el cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior.
- Informar, con carácter previo a la presentación de los presupuestos de la Mutua a los órganos competentes de la Seguridad Social, sobre los aspectos de dichos presupuestos correspondientes a actividad preventiva.

4. Con independencia de lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo, las Entidades especializadas en prevención de riesgos laborales, previa acreditación por la Administración Laboral, podrán establecer conciertos para desarrollar funciones correspondientes al Servicio de Prevención en las empresas, cuando éste no sea de titularidad empresarial.

TITULO V

PARTICIPACION Y REPRESENTACION

ARTICULO 28.- DERECHO DE PARTICIPACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a participar en las materias relativas a la prevención de riesgos a través de sus representantes y de los órganos de representación especializados que se regulan en este título.

Los derechos de participación y representación en materia de prevención que se regulan en este Título serán objeto de aplicación en el ámbito de las Administraciones Públicas, con la adaptación que proceda en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y, sobre todo, las importantes peculiaridades que presentan en materia de representación colectiva.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Salud y Seguridad.
- b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado, en cada caso, para el ejercicio de la función de representación en materia de prevención dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, si bien podrán establecerse otros distintos, en función de las características de la actividad y el tipo y

molestias al trabajador y que sean proporcionados al riesgo.

- 7º) En los supuestos en que, por las características personales del trabajador, las condiciones de trabajo de su puesto habitual pudieran acarrear daños para su salud, aún habiéndose adoptado las medidas preventivas necesarias, el trabajador tendrá derecho a ser cambiado, a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, siempre que el mismo existiese en la empresa, conforme a las reglas sobre movilidad funcional establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en la legislación específica de la función pública, respectivamente.
- 8º) Participar en materia preventiva a través de los órganos previstos en el Título V de esta Ley.

ARTICULO 21.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- 1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 11 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas, o que acaben de dar a luz, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la salud y la seguridad o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que podrá incluir la no realización de trabajo nocturno.
- 2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Este cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Sólo en el caso de que no existiera ningún puesto de trabajo compatible procederá el inicio de la situación de incapacidad laboral transitoria.

- 3.- Los dispuestos en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
- 4.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes dentro de la jornada de trabajo.

ARTICULO 22.- RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA

1. Los trabajadores sometidos a relaciones de trabajo temporales o de duración determinada deberán disfrutar, en

materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa.

La presente Ley y sus Disposiciones de desarrollo se aplicarán, por consiguiente, plenamente a los trabajadores con relaciones de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior.

2. Los trabajadores a que se refiere el número anterior deberán ser informados por el empresario con carácter previo al inicio de su actividad, de los riesgos a que vayan a estar expuestos, en particular de lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales particulares, así como de la necesidad de controles médicos especiales o de la existencia de riesgos específicos, vinculados al puesto de trabajo a cubrir en los términos que reglamentariamente se regulen.

Dichos trabajadores deberán recibir, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características propias del puesto de trabajo, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en los términos establecidos en el artículo 20 de la presente Ley. En los casos que se determinen, tal derecho podrá ser prolongado con independencia de la situación laboral del trabajador.

4. El empresario deberá informar al Servicio de Prevención de la incorporación de los trabajadores a los que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que tales Servicios puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

SECCION 3ª

DEBER DE COOPERACIÓN DEL TRABAJADOR

ARTICULO 23.- DEBER DE COOPERACIÓN Y SU APLICACIÓN

1. El trabajador tiene la obligación, con el carácter de deber laboral, de cooperar con el empresario en la aplicación de las medidas que se adopten para establecer unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la salud, en la medida necesaria para permitir la ejecución por el empresario de sus obligaciones en estas materias.

En aplicación del deber de cooperación, el trabajador tiene las siguientes obligaciones específicas:

- 1º) Cumplir las órdenes e instrucciones y observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - 2º) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación en el trabajo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo de daños para su salud.
 - 3º) Colaborar en la verificación de su estado de salud mediante la práctica de reconocimientos médicos y otras pruebas de verificación, en los términos previstos en el artículo 20 de esta Ley.
 - 4º) Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y siempre que proceda tal utilización, conforme al artículo 18 de esta Ley.
 - 5º) Seguir las enseñanzas en materia preventiva, tanto teóricas como prácticas que facilite el empresario, conforme al artículo 20.1 de esta Ley.
 - 6º) Poner en conocimiento del empresario, a efectos de que éste aplique lo dispuesto en el artículo 13, las posibles incompatibilidades que el trabajador conociese entre sus características personales y las condiciones de los puestos de trabajo a los que vaya a ser destinado.
 - 7º) Contribuir al cumplimiento de las tareas o exigencias impuestas por la Autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
2. El deber de cooperación se ejecutará por el trabajador de conformidad con su formación y con las instrucciones, infor-

adoptando las medidas adecuadas para que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos graves y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

ARTICULO 14.- OBLIGACIONES DE CONTROL

El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones de trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las objeciones de notificación a la Autoridad Laboral establecidas en el artículo 16.

ARTICULO 15.- ADECUACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se apreciase por el empresario la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para su salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Deberá evitarse la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

ARTICULO 16.- REGISTRO Y COMUNICACIÓN DE DATOS

1.- El empresario está obligado a notificar por escrito a la Autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido. Una copia de dicho escrito será remitida por la Autoridad Laboral a la Inspección de Trabajo, y Seguridad Social, al órgano administrativo de asesoramiento técnico y a la Administración Sanitaria.

Si el daño hubiese producido al trabajador una incapacidad laboral superior a un día, además del correspondiente al hecho causante del daño, el empresario deberá también redactar un informe sobre las circunstancias y causas del daño, que se remitirá a la Autoridad Laboral. La notificación y el informe se efectuarán con arreglo a las formalidades y plazos que, en función de la entidad del daño, se determinen reglamentariamente.

En todo caso, los daños que no tengan el carácter de leves o que afecten a más de cuatro trabajadores deberán ser comunicados en un plazo de 24 horas. Esta información estará a disposición de las organizaciones sindicales y empresariales representadas en el órgano de participación institucional.

2.- La notificación y el informe elaborados por el empresario, de conformidad con lo previsto en este artículo, en relación con los daños para la salud sufridos por los trabajadores a su servicio, serán trasladados por la Autoridad Laboral a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social a fin de que ésta informe a dicha Autoridad sobre la forma en que ha ocurrido el accidente, causas del mismo y circunstancias que en él concurren, cuando se trate de accidentes de trabajo mortales, o que sean considerados como graves o que el accidente ocurrido en un centro de trabajo afecte a más de cuatro trabajadores, pertenezcan o no en su totalidad a la plantilla de la Empresa.

El informe emitido por el Inspector de Trabajo y Seguridad

Social, así como los restantes informes técnicos elaborados con motivo del accidente, quedarán incorporados al expediente que eventualmente se instruya por la Autoridad Laboral, teniendo derecho a que por la misma se de el trámite de vista del expediente a los representantes de los trabajadores, en los términos y condiciones que las normas de procedimiento establezcan.

3.- Los datos obtenidos como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo 14, serán objeto de registro y archivo por parte de las empresas. La Autoridad Laboral tendrá acceso a dichos registros, así como los Delegados de Prevención, en los términos previstos en el artículo 34 de esta Ley. En el caso de empresas que desaparezcan, éstas deberán remitir esta documentación en el momento de cesación de sus actividades a la Autoridad Laboral.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso se limitará a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención y que necesiten información contenida en ellas, ya sea para el desarrollo de funciones preventivas o para el ejercicio de las competencias administrativas de vigilancia. Cuando contengan información personal de carácter médico confidencial, el acceso se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores. En ningún caso podrán ser suministrados a terceros sin el consentimiento expreso del trabajador.

ARTICULO 17.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y diseñar las medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas. Este personal deberá poseer la formación conveniente, ser suficientemente numeroso y disponer del material adecuado, teniendo en cuenta el tamaño y los riesgos específicos de la empresa.

El derecho de los trabajadores a la paralización de su actividad, reconocido en el artículo 20.5ª de esta Ley se aplicará a los que estén encargados de las medidas de emergencia en la medida en que su ejercicio no suponga eliminar la protección frente a riesgos de los demás trabajadores o de terceros derivada de estas medidas de emergencia.

Deberá asegurarse la adecuada administración de los primeros auxilios o el adecuado y rápido transporte del trabajador a un centro de asistencia médica para los supuestos en los que el daño producido así lo requiere.

El empresario deberá organizar las necesarias relaciones con los servicios externos a la empresa que puedan realizar actividades en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

ARTICULO 18.- LUGARES, EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Los lugares de trabajo deberán poseer las estructuras y la solidez apropiadas a su tipo de utilización. Estos deben ser objeto del correspondiente mantenimiento técnico que permita la subsanación más rápida posible de las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la limpieza que garantice las condiciones de higiene adecuadas. De modo especial se llevará a cabo el mantenimiento regular y el control del funcionamiento de las instalaciones de seguridad destinadas a la prevención o eliminación de peligros.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas de organización del trabajo. En cualquier caso, los equipos deberán ser adecuados para la protección de los riesgos y tener en cuenta las condiciones existentes en el lugar de trabajo y las circunstancias personales del trabajador, debiéndose adecuar al mismo tras los necesarios ajustes.

Los equipos de trabajo serán adecuados a la actividad que

La Presidencia del Consejo corresponderá a los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Sanidad y Consumo, quienes la desempeñarán alternativamente por períodos anuales.

Existirá asimismo una Secretaría General del Consejo, como órgano de apoyo técnico y administrativo, que recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo. Esta Secretaría ejercerá asimismo las funciones de coordinación y comunicación permanente entre los órganos de la Administración del Estado con competencias en las materias reguladas por la presente Ley.

A fin de desarrollar la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel provincial, se constituirán asimismo a dicho nivel Comisiones Provinciales del Consejo.

3. En las Comunidades Autónomas con competencias en materia de ejecución de la legislación laboral esta participación institucional se llevará a cabo, en cuanto a su estructura y organización en la forma prevista en los reglamentos internos de organización de los servicios correspondientes que adopten dichas Comunidades Autónomas.

4. La participación institucional que se establece en este artículo a través del Consejo, se entiende sin perjuicio de la que, en su caso, esté prevista para el personal al servicio de las Administraciones públicas, en el ámbito específico de éstas. En todo caso, los órganos de participación constituidos en este ámbito con competencias en materia de seguridad, salud y condiciones de trabajo deberán colaborar y establecer la oportuna coordinación con el Consejo, a fin de garantizar el cumplimiento de los criterios abordados en el mismo.

ARTICULO 7.- ACTUACIONES DE LA ADMINISTRACION LABORAL

La Administración Laboral llevará a cabo la labor de prevención de los riesgos laborales y de protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo a través de las siguientes actuaciones:

1.- Actuaciones de promoción de la prevención y de asesoramiento técnico.

Los Organos Técnicos en Materia Preventiva de las Administraciones públicas desarrollarán las siguientes funciones:

1ª) Asistencia a los sujetos comprendidos en esta Ley, tanto Organos de la Administración con competencias en materia preventiva como empresarios y trabajadores y sus representantes, para la consecución de los objetivos de la misma, cooperando técnicamente en la realización de actuaciones y obligaciones que para tales sujetos se establecen.

2ª) Formación en materia preventiva, general o especializada, de los sujetos con actuaciones o competencias en el campo de la prevención, completando o fomentando las que desarrollen tales sujetos.

3ª) Investigación para la identificación y prevención de los riesgos laborales.

4ª) Información, con carácter general o específico, sobre los riesgos laborales y su prevención, así como divulgación de los estudios, investigaciones y estadísticas.

5ª) Seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en la empresa.

2.- Actuación de vigilancia y control.

La vigilancia del cumplimiento por los empresarios de la normativa sobre prevención de riesgos laborales corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la desarrollará conforme a lo dispuesto en el Título VII de esta Ley y en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones de Orden Social. Se exceptúan de lo anterior los supuestos de infracciones a la normativa sobre seguridad en las minas, que se regirán por lo dispuesto en la Ley de Minas y normas de desarrollo.

Corresponderá a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento por las Administraciones

públicas de esta normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Los órganos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social coordinarán su actuación con los Servicios Técnicos de las distintas Administraciones públicas que tengan atribuida la competencia en materia de prevención. A tal fin, dichos Organos pondrán en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las irregularidades graves o reiteradas detectadas que pudieran entrañar peligro para la salud e integridad física de los trabajadores.

Cuando lo precise para el cumplimiento de sus funciones, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de los citados Servicios los datos e informes técnicos que sean necesarios.

ARTICULO 8.- EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

1. El organismo Autónomo Administrativo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se transforma en una Entidad de Derecho Público de carácter técnico. Con la denominación de Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo. Dicha Entidad continuará adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. El Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo tendrá personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y ajustará sus actividades al ordenamiento jurídico previsto.

3. Serán fines y funciones del Instituto:

a) Los que le correspondan como Secretaría del Consejo General creado por esta Ley, prestando la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

b) Asesoramiento técnico en la elaboración de normativa y en las actuaciones de promoción de la prevención y de asesoramiento técnico que se relacionan en el artículo 7.1 de esta Ley, en el ámbito de competencia de la Administración del Estado.

c) Promover la investigación, la formación y la divulgación, en particular de las materias que tengan una aplicación práctica en la mejora de las condiciones de trabajo.

d) Prestar servicios especializados en el ámbito de competencia de la Administración del Estado.

e) Colaborar con organismos internacionales y participar en los programas y proyectos de la Comunidad Económica Europea.

f) Elaborar metodologías y guías armonizadas para realizar actividades preventivas, incluida la normalización.

g) Establecer la normativa técnica adecuada para la acreditación de entidades cuya actuación esté reglamentariamente sujeta a este requisito.

h) Cualquier otra función que le sea encomendada en el ámbito de sus competencias.

ARTICULO 9.- ACTUACIONES DE LA ADMINISTRACION SANITARIA

Las actuaciones de las Administraciones Públicas Sanitarias relacionadas con la salud de la población laboral se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Sanidad y disposiciones que la desarrollan, y se dirigirán a los siguientes objetivos:

1) Investigación para la identificación y prevención de las patologías consideradas como daños para la salud de los trabajadores.

2) Formación en materia preventiva y de promoción al personal sanitario en los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos.

3) Información y divulgación de los estudios, investigaciones y estadísticas que se elaboren en relación con la salud de los trabajadores.

4) Evaluación de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas.

TITULO I

OBJETO, AMBITO DE APLICACION Y DEFINICIONES

ARTICULO 1.- OBJETO DE LA NORMA

La presente Ley tiene por objeto regular las acciones que deben desarrollarse para promover la prevención de los riesgos para proteger la salud e integridad física de los trabajadores por medio de la mejora de las condiciones de trabajo.

Además de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas, la presente Ley regula la actuación de los siguientes sujetos:

- Los empresarios y las organizaciones empresariales representativas.
 - Los trabajadores, cuya participación se promueve mediante órganos específicos, y los sindicatos representativos.
- Los órganos, centros o entidades especializadas en prevención colaborarán al cumplimiento de los objetivos de la Ley en los términos establecidos por la misma.

ARTICULO 2.- AMBITO DE APLICACION

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

Cuando en los preceptos declarados básicos de la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, el personal civil con relación de contrato administrativo o estatutario y la Administración Pública para el que presta servicios, en los términos que se expresa en la Disposición Adicional Sexta de esta Ley.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la presente Ley no será de aplicación en el ámbito de la Función Pública a las actividades específicas de policía y seguridad y de salvamento en los servicios de protección civil, por no ser posible conciliar, en general, la regulación contenida en la misma con las condiciones y características en que se prestan aquéllas. No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se diste para regular la protección de la salud de los trabajadores que presten sus servicios en las indicadas actividades.

La presente Ley no es de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cumplir las prescripciones relativas a la realización material de las tareas domésticas en condiciones de seguridad que sean aplicables en función de la naturaleza y características del trabajo desarrollado por el empleado.

ARTICULO 3.- DEFINICIONES

A efectos de la presente Ley y de la normativa que la desarrolle:

- 1º) Se consideran como «daños para la salud del trabajador» Las patologías o las lesiones de carácter traumático surgidas con motivo u ocasión del trabajo.
- Las patologías causadas o potenciadas por la acción intensa, repetida o continuada de energías, sustancias y organismos presentes en el ambiente de trabajo.
- Las patologías causadas o potenciadas por los esfuerzos repetidos o continuados, físicos o mentales, realizados en el ejercicio del trabajo.
- Las patologías de naturaleza psíquica que sea esencialmente imputable al trabajo desarrollado.
- 2º) Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un

trabajador sufra un determinado daño para su salud. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca un daño para la salud del trabajador y la severidad del mismo.

- 3º) Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquél que resulte probable se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer daño severo para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea inminente una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando estos no se manifiesten de forma inmediata.

- 4º) Se entenderá por «actividades o medidas preventivas» las dirigidas a eliminar los riesgos o limitar su magnitud.

- 5º) Se entenderán como «procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originan riesgo para la salud de los trabajadores que los desarrollan o manejan.

- 6º) Se considerará que un trabajador está «adecuadamente protegido» cuando los riesgos a que esté expuesto sean los mínimos posibles, teniendo en cuenta los criterios profesionales generalmente aceptados.

- 7º) Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- 1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo, sea para la realización de éste, o para la protección y bienestar de los trabajadores.
- 2.- La naturaleza de las energías, sustancias y organismos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3.- Los procedimientos establecidos para la utilización de los elementos citados anteriormente y cualquier otra exigencia operativa que influyan sobre:
 - La probabilidad, intensidad o duración del eventual contacto del trabajador con los agentes del ambiente laboral señalados en el número anterior.
 - La intensidad o duración de los esfuerzos físicos o mentales que deben efectuar el trabajador para realizar su tarea.
- 4.- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan significativamente sobre el comportamiento del trabajador y, especialmente, sobre la forma en que desarrolla la tarea que tiene encomendada, influyendo así también, por tanto, sobre la magnitud de los riesgos a que está expuesto.

- 8º) Se entenderán por «lugares o locales de trabajo» los lugares destinados a albergar puestos de trabajo, situados en los edificios de la empresa, incluido cualquier otro lugar dentro del área de la empresa al que el trabajador tenga acceso como consecuencia de su prestación de servicios.

- 9º) Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud o integridad física, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

- 10º) Se entenderán por «equipos de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizados en el trabajo.

- 11º) Se entenderá por «normativa sobre prevención de riesgos laborales», la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, estatales



- Kauf, E. Gerencia de riesgos. Ed. Mapfre - Madrid 1982.
- Parra Luna, F. Balance Social y Progreso empresarial. Ed. Cirde - Madrid 1980.
- Ruiz Iturregui, J.M. Implantación del control total de perdidas. Prevención 1984, N° 89.
- Sanfelix, D. Economía de la Seguridad y la Higiene en la Empresa. INSHT -Barcelona 1983.
- Simonds Rollin, H. John V. Grimaldi. La Seguridad Industrial. Su administración. Representaciones y servicios de Ingeniería. Mexico 1978.
- Viaene, J. Organización de la Prevención dentro de la Empresa. IX Congreso mundial de Prevención de Riesgos Profesionales, Amsterdam, Holanda. 1980.
- Tezanos José Felix. La democratización del Trabajo. Ed. Sistema, Madrid 1.987.
- Alonso Arenal F. Tendencias actuales en Prevención. Curso Introducción a la Prevención. INSHT -Barcelona 1.982.



CUADRO C-23

METODOLOGIA PARA LA EVALUACION DE LA EFICACIA

DESARROLLO DEL PROGRAMA INFORMATIVO

Factores de análisis :

Grado de cumplimiento del programa de difusión : Información sobre resultados periódicos de la accidentabilidad, y otros indicadores sociales publicación puntual de los boletines de prevención, reclamación de las investigaciones de accidentes o comunicaciones de riesgos paralizados en la línea en los plazos establecidos, convocatorias de reuniones, etc.

Calidad de la información :

- a - Valor científico y motivacional como medio de actuación para lograr un cambio de actitudes hacia la prevención.
- b - Interés que despierta en el destinatario su contenido.
- c - Atractivo en la forma de presentación del mensaje.

Los tres factores que definen la calidad de la información están interrelacionados. Ahora bien primordialmente el factor a- se evaluará en función de la ejecución de las metas propuestas en el cambio de actitudes. Los factores b- y c- son valorables a través de encuestas de opinión ~~generalmente anónimas~~.

La puntuación del factor "calidad" media aritmética de sus subfactores, tiene el mismo código de significados que el concepto -cambio de actitudes- ya expuesto.

La importancia de los factores "grado de cumplimiento" y "calidad" en la valoración numérica se ha considerado equitativa.



CAMBIO DE ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN, VALORACIÓN A TRAVÉS DE ENCUESTAS ESPECÍFICAS

CUADRO C-21

La valoración de un cambio de actitudes hacia la prevención requiere a priori :

a.- Valoración de la estructura organizativa de la Prevención en la Empresa en la que se desea implantar un programa de Prevención integrado. Con tal valoración se permitirá tener un mayor conocimiento de la Empresa y de las pautas de actuación para encajar el programa. Los resultados obtenidos a través de encuestas a mandos intermedios y trabajadores deben ser contrastados con la información y opiniones de los directivos.

b.- Valoración de las diferentes actitudes : FATALISMO, ESPERANZA EN EL SISTEMA, COMPROMISO SOCIAL Y COMPROMISO INDIVIDUAL del personal con mando.

Tras las etapas de asentamiento de los diferentes medios de actuación para lograr el cambio de actitudes propuesto será preciso efectuar nuevamente encuestas al personal con mando. Periodo mínimo entre las encuestas : tres meses.

VALORACION

Individualizada a cada uno de los conceptos : FATALISMO, ESPERANZA EN EL SISTEMA, COMPROMISO SOCIAL, COMPROMISO INDIVIDUAL.

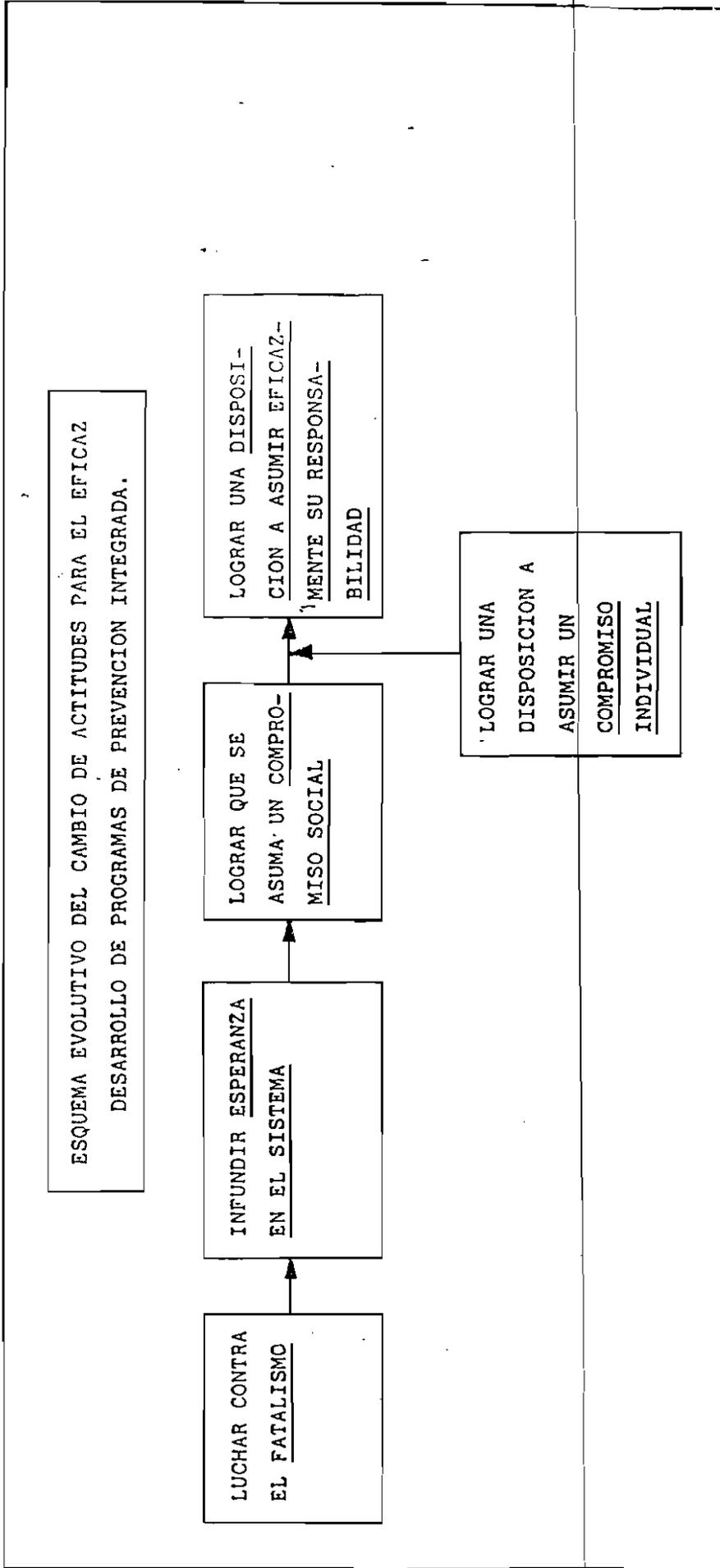
<u>Puntuación</u>	<u>Significado</u>
0	Muy bajo, raramente se produce, persona muy negativa, no recomendable para el mando a personas.
1	Bajo
2	Medianamente bajo
3	Medianamente alto
4	Alto
5	Muy alto, personas excepcionalmente positivas de muy eficaz aprovechamiento en grupos de trabajo.

La valoración global de la actitud hacia la prevención se determina por la media aritmética de las cuatro puntuaciones por concepto siempre que el fatalismo sea superior a 2, y no se haya obtenido ningún cero, ya que en tales situaciones no es representativo el valor medio.

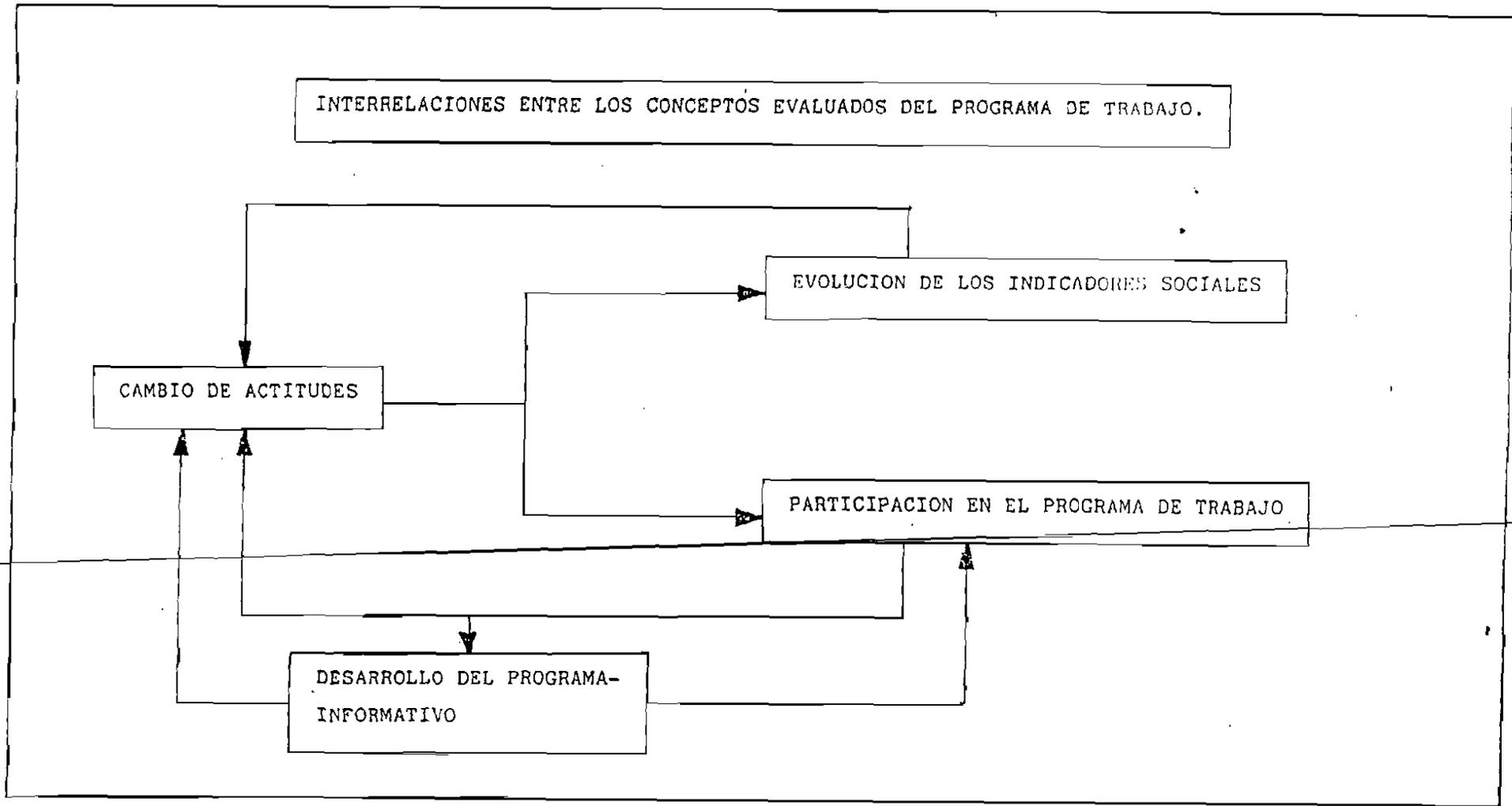
El objetivo final del programa de cambio de actitudes es lograr que ninguna persona con mando se encuentre por debajo de 2'5, y la media del grupo sea 4 en un plazo de 2 años.



CUADRO C-17



CUADRO C-15





CUADRO C-14/1	NOTIFICACION - INVESTIGACION ACCIDENTE	FABRICA
	DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	INSTALACION

DATOS DEL ACCIDENTE

NOMBRE DEL LESIONADO:	Edad :	
CATEGORIA PROFESIONAL:	Tiempo en puesto trabajo:	
TRABAJO QUE REALIZABA:	Fecha accidente:	
	Hora día :	
	Hora trabajo:	
TRABAJO NORMAL <input type="checkbox"/>	EXISTE NORMA DE SEGURIDAD <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	PARADA DEL TRABAJO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO ES POSIBLE
TRABAJO OCASIONAL <input type="checkbox"/>	SE USABA PROTECCION PERSONAL <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	

INFORME DEL ENCARGADO

DESCRIPCION DEL ACCIDENTE:

CONDICION PELIGROSA

FALTA DE ORDEN Y LIMPIEZA-Derrames por el suelo, Materiales sobrantes, Zonas de paso ocupadas, Apilamientos incorrectos, ...	<input type="checkbox"/>
FALTA DE ILUMINACION SUFICIENTE-Alumbrado insuficiente para el trabajo a realizar, ...	<input type="checkbox"/>
MALA DISPOSICION DE MAQUINA O INSTALACION-Accesos dificultosos, Falta de espacio, Montaje deficiente, ...	<input type="checkbox"/>
FALTA DE PROTECCION EN MAQUINA-Carencia de los elementos propios de protección, ...	<input type="checkbox"/>
MAL ESTADO DE MAQUINA O INSTALACION-Deterioro o falta de los elementos propios (retirados o averiados)	<input type="checkbox"/>
MAL ESTADO DE UTILLAJE DE TRABAJO-Herramientas manuales, eléctricas o portátiles, escaleras, ...	<input type="checkbox"/>
METODO OPERATIVO DEFICIENTE-Trabajo de forma incorrecta, Uso herramientas incorrectamente, Falta de normas de seguridad, ...	<input type="checkbox"/>
FALTA DE PROTECCION PERSONAL- Inherentes al propio trabajo.	<input type="checkbox"/>
FALTA DE VIGILANCIA Y CONTROL-Falta de seguimiento de las instalaciones, Incumplimiento de las revisiones estipuladas, Carencia de la señalización adecuada para productos peligrosos, ...	<input type="checkbox"/>

ACTO PELIGROSO

HERRAMIENTAS O MEDIOS INADECUADOS-Usar llave inglesa en vez de llave fija, ...	<input type="checkbox"/>
FALTA DE FORMACION-Falta de conocimiento de las instalaciones o del trabajo a realizar	<input type="checkbox"/>
INEXPERIENCIA-No estar suficientemente adiestrado para la tarea a realizar	<input type="checkbox"/>
IMPRUDENCIA- Omisión de normas de seguridad cuando la posibilidad de accidente es grande y las consecuencias inciertas.	<input type="checkbox"/>
TEMERIDAD- Omisión de normas de seguridad cuando la posibilidad de accidente es grande y las consecuencias graves.	<input type="checkbox"/>
DESATENCION- Distracción en el trabajo	<input type="checkbox"/>
FATIGA FISICA-Trabajar en deficientes condiciones físicas por esta circunstancia	<input type="checkbox"/>
EDAD- Falta de condiciones físicas adecuadas al trabajo a realizar	<input type="checkbox"/>

MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS:

FECHA:
FIRMA:

CUADRO C-11/2		VALORACION DE RIESGO	
Factor	Clasificación		Código numérico
1.- Consecuencias (C) (Resultado más probable de un accidente potencial)	a	Varias muertes; daños superiores a 50 millones de pesetas.	(50)
	b	Muerte; daños de 10 a 50 millones de pesetas.	(25)
	c	Lesiones extremadamente graves (amputación, incapacidad permanente) daños de 100.000 pesetas a 10 millones.	(15)
	d	Lesiones con baja, daños hasta 100.000 pesetas.	(5)
	e	Héridas leves, contusiones, golpes, pequeños daños.	(1)
2.- Exposición (E) (Frecuencia con que ocurre la situación de riesgo)	La situación de riesgo ocurre:		
	a	Continuamente (o muchas veces al día).	(10)
	b	Frecuentemente (aproximadamente una vez al día)	(6)
	c	Ocasionalmente (de una vez por semana a una vez al mes).	(3)
	d	Raramente (se sabe que ocurre).	(1)
3.- Probabilidad (P) (Probabilidad de que la secuencia de accidente se complete)	Secuencia completa de accidente:		
	a	Es el resultado más probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar.	(10)
	b	Es completamente posible; nada extraño; tiene una probabilidad del 50%.	(6)
	c	Sería una secuencia o coincidencia rara: 10%.	(3)
	d	Sería una coincidencia remotamente posible. Se sabe que ha ocurrido: Probabilidad 1%.	(1)
e	Nunca ha sucedido en muchos años de exposición, pero concebible.	(0,5)	
$G.P = C \times E \times P$			
JUSTIFICACION ACCION CORRECTORA			
4.- Grado de corrección (G.C.) (Grado en que será reducido el riesgo)	a	Riesgo completamente eliminado 100%.	(1)
	b	Riesgo reducido al menos el 75%.	(2)
	c	Riesgo reducido del 50% al 75%.	(3)
	d	Riesgo reducido del 25% al 50%.	(4)
	e	Ligero efecto sobre el riesgo (menos del 25%)	(6)
5.- Factor de coste (F.C.) (Coste estimado en pesetas de la acción correctora propuesta)	a	Más de 2 millones de pesetas.	(10)
	b	De 1 a 2 millones de pesetas.	(6)
	c	De 100.000 pesetas al millón.	(4)
	d	De 10.000 a 100.000 pesetas.	(2)
	e	De 2.000 a 10.000 pesetas.	(1)
	f	Menos de 2.000 pesetas.	(0,5)
$J = \frac{G.P.}{G.C. \times F.C.}$			



- Evaluarlas indirectamente a través de los resultados logrados en los objetivos principales: el cambio de actitudes y la participación.

A modo de conclusiones extraídas de la aplicación de lo anteriormente expuesto en este apartado destacaremos lo siguiente:

- La mejora de la Salud Laboral dentro de los Programas de prevención integrada, está condicionada por actitudes negativas (fatalismo), . . . que limitan su evolución . . . derivadas de los propios valores culturales ante el trabajo, y de las limitadas ventajas e inquietudes que adicionalmente se le asignaron a estos temas en nuestra sociedad laboral.

- La autoformación a través del desarrollo de tareas específicamente preventivas, es el mecanismo que permite llegar a los encargados, técnicos y directivos al convencimiento de las necesidades a cubrir y de las ventajas que aporta una adecuada gestión en la materia.

- La investigación de accidentes por la línea, adecuadamente desarrollada se ha mostrado como la técnica que aporta mayor rendimiento incluso a corto plazo.

- El sistema de comunicación de riesgos según la metodología expuesta ofrece como principales ventajas el aunar criterios facilitando el consenso en las actuaciones ante los riesgos y la mayor movilidad de la estructura en la adopción de medidas correctoras.

- La dinámica de los grupos promotores de la prevención/círculos de calidad en prevención, es extraordinariamente provechosa para favorecer el diálogo, la participación y el compromiso conjunto en el desarrollo del Programa preventivo en las Áreas de Trabajo.

- Los cometidos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, asignados en el programa han permitido una mejora sustancial de su consideración social tanto a nivel directivo como de los propios trabajadores.

- Si bien en las primeras etapas de desarrollo de los Programas se han observado mejoras en los indicadores sociales de la Empresa, la consolidación de los resultados alcanzados no se puede producir en un plazo inferior a los 18 meses.

- Es conveniente que la implantación de los Programas de prevención integrada sea gradual, cubriendo una etapa inicial que denominaríamos de ensayo, en la que el sistema se aplique en un reducido número de Secciones y se adquiera cierta experiencia y sobre todo convencimiento de la utilidad que



crítica constructiva de los factores negativos que han intervenido. Es igualmente importante y necesario que la difusión de nuestro programa de trabajo llegue a los obreros de la forma adecuada, dado que el comportamiento del obrero hacia la prevención laboral será mucho más positivo en la medida que este perciba que sus mandos y la empresa se preocupan a fondo de su seguridad.

El servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo se convierte pues en pieza clave para la difusión del Programa.

A nivel obrero la difusión ha sido efectiva cuando se ha utilizado una doble vía de comunicación:

Por un lado directamente de sus mandos, y por otro lado, a través de lo que hemos denominado "Boletines de prevención laboral" que pueden ser publicaciones sencillas de pocas páginas a través de las cuales y de forma periódica hagamos saber a todo el personal de nuestra empresa nuestra situación actual, nuestros objetivos a corto plazo y nuestros logros en materia de prevención de riesgos profesionales, y en lo posible particularizado a nuestras secciones de trabajo.

9.- EVALUACION Y CONTROL DE LA EFICACIA DE LOS PROGRAMAS. EXPERIENCIAS

En este apartado vamos a comentar de una forma sintetizada con la ayuda de una serie de cuadros el modelo de análisis que hemos venido desarrollando para evaluar la eficacia de los Programas cuya filosofía ha sido ya comentada.

Los conceptos evaluados de acuerdo con los objetivos del programa han sido:

- EL CAMBIO DE ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN
- LA PARTICIPACION EN EL PROGRAMA DE TRABAJO
- LA EVOLUCION DE LOS INDICADORES SOCIALES
- EL DESARROLLO DEL PROGRAMA INFORMATIVO-FORMATIVO

(Soporte fundamental este último de los tres anteriores)

El plantearse como uno de los objetivos principales el cambio de actitudes hacia la prevención, resulta de una extraordinaria complejidad sin la utilización de un modelo de análisis que permita corregir desviaciones en el desarrollo del programa de trabajo, y sobre todo que nos ayude a entender el grado de influencia de los diferentes componentes sobre los que



El circuito de comunicaciones no debería diferir sustancialmente del circuito seguido en las comunicaciones de riesgos, abarcando todos los eslabones de la cadena de mando hasta el servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que completaría la investigación si ha lugar, aunque generalmente no es preciso que tenga que volver a investigar todos los accidentes en el lugar que se han ido produciendo, si la línea ha actuado correctamente, lo que es de esperar que se produzca tras cubrir las primeras etapas de afianzamiento del sistema. El papel fundamental de tal servicio en este asunto está en la labor de seguimiento y control que se expondrá en el siguiente apartado.

En el Cuadro C-14 se muestra un formulario basado en este planteo, - aunque se han ensayado también otro tipo de notificaciones - investigaciones en las que se ha pretendido que los niveles jerárquicos superiores al de encargado, además de establecer su "compromiso" de actuación y respuesta ante el accidente sucedido, enriquecieran el análisis detectando anomalías en tres aspectos clave: la organización del trabajo, las comunicaciones y las decisiones.

El sistema de investigación de accidentes por la línea, es recomendable que se aplique al mayor número de accidentes, incluso los que no causan baja siempre que pueda establecer un adecuado control sobre todos ellos. Lo más conveniente ha sido limitar la obligatoriedad de investigación a los accidentes con baja y a aquellos otros que sin causar baja han ocasionado atención médica en la propia empresa, ya que a través de los propios partes de cura o asistencia médica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo o incluso del parte de cura de botiquín que debe cumplimentarse, aunque no exista Servicio o médico de empresa, - se facilita el control del seguimiento por parte del Servicio de Seguridad de que los accidentes son investigados en los plazos establecidos.

Por supuesto es aconsejable que el parte interno para la notificación investigación disponga del dictamen médico, cuando éste exista sobre la lesión generada por el accidente.

NORMALIZACION DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

La normalización de los procedimientos de trabajo constituye una de las líneas del Programa. Su interés radica en el mismo proceso de análisis de los puestos de trabajo y de las condiciones de trabajo existentes, del que van a surgir las deficiencias, en la mayoría de ocasiones fácilmente sub-



LAS INSPECCIONES DE SEGURIDAD PROGRAMADAS

Si bien el sistema de comunicaciones de riesgo que acabamos de exponer es abierto a la iniciativa de todas las personas que puedan verse afectadas por los riesgos, existe otro nivel de intervención en el análisis de riesgos de especial interés que es el de las inspecciones de seguridad programadas para verificar y comprobar las condiciones de determinadas instalaciones, equipos o elementos del medio ambiente laboral, de necesaria verificación periódica, en una línea asimilable a lo que debe entenderse por mantenimiento preventivo en el que es importante renovar los elementos deteriorables antes de que estropeen, así como comprobar periódicamente que su estado de conservación y funcionamiento es correcto.

Las inspecciones de seguridad programadas para que puedan ser ejecutadas correctamente por la línea requieren de un cuidadoso estudio que facilita la labor inspectiva sobre las cuestiones y elementos a analizar, dirigiendo la atención sobre aspectos específicos de las mismas.

Citaremos a continuación algunos aspectos clave en el diseño de tales inspecciones:

- La formulación de cuestionarios lo mas simplificados posibles para el control de cuestiones concretas, es fundamental. A título de ejemplo se muestra en los cuadros C-13 un formulario diseñado para asegurar que determinados trabajos especiales con riesgo a realizar por el Servicio de Mantenimiento de una empresa sean supervisados adecuadamente por los responsables de producción como por los responsables de mantenimiento.

- El compromiso de su realización, generalmente con carácter periódico y en los plazos establecidos, por parte del personal con mando.

La aplicación de formularios para la realización de inspecciones de seguridad es algo que se viene aplicando en las Empresas que desarrollan Programas de Prevención, y por ello no dedicaremos mas tiempo a hablar de ellos.

LA NOTIFICACION - INVESTIGACION DE ACCIDENTES

La investigación de los accidentes es una experiencia que debe ser aprovechada a fondo en el Programa, y que realizada directamente por toda la línea de mando va a ejercer en ella una doble acción: sensibilizadora hacia la Prevención por un lado, y didáctica por otro.

La experiencia nos ha demostrado que en la totalidad de empresas en



La implantación del sistema requiere en primer lugar una voluntad decidida de la Empresa en su desarrollo y un interés por mejorar su nivel de seguridad. El sistema lejos de crear situaciones conflictivas, que es de suponer que podrían ser generadas por la exposición generalizada de riesgos, plantea un cauce de diálogo que facilita el consenso y que suele resultar positivo a nivel de relaciones humanas entre los diferentes estamentos de una Empresa.

El Servicio de Seguridad tiene un papel clave para la implantación del sistema, promoviendo y desarrollando el programa de trabajo que el mismo comporta. Si bien, su participación en la detección de riesgos debería ser cada vez menor, apoyando la progresiva participación de la línea de mando, su labor de seguimiento y control de las comunicaciones de riesgo y de las actuaciones derivadas de las mismas es fundamental.

El sistema precisa de un feed-back incentivador clave para mantener un nivel de confianza aceptable en el mismo. Consiste en asegurar una información a todos los niveles, pero en especial a mandos intermedios y trabajadores, sobre las soluciones adoptadas y previstas para corregir los riesgos detectados, y en especial los que han sido planteados por ellos.

La formación y el adiestramiento en el sistema resultan de vital importancia para una eficaz implantación del mismo.

Es recomendable que en primer lugar la formación se centre en los Jefes de sección para luego en una segunda etapa y con una participación directa de éstos formar los mandos intermedios. Cuando el sistema esté perfectamente asimilado los mandos intermedios deberían cuidar de explicar la metodología de actuación a los trabajadores. En general ha resultado eficaz que el talonario de impresos de comunicaciones de riesgos se encuentra en poder de los mandos intermedios.

Es muy conveniente que el comunicante inicial del riesgo se guarde copia de la comunicación, siguiendo el original el círculo establecido.

La traducción de todos los factores determinantes tanto del "Grado de peligrosidad" como de la "Justificación de la acción correctora" del riesgo no necesariamente deben estar indicados en el reverso del impreso.

Los criterios para establecer un programa de prioridades en función de los grados de Peligrosidad obtenidos deben ser cuidadosamente estudiados por quien deba tomar la decisión de corregir situaciones de riesgo.

Aquellos problemas que aunque desde un punto de vista estrictamente



generando el sistema en obsoleto, al no resolver los problemas que se van planteando, o como mínimo no se justifican las demoras en su resolución. Para que la comunicación de riesgos sea eficaz es preciso que los comunicantes reciban información puntual de las actuaciones que se hayan derivado de sus peticiones y en especial de las medidas correctoras que se vayan a adoptar.

- La ausencia de un compromiso, por parte del personal con mando, a la hora de adoptar soluciones, es una circunstancia determinante de que los objetivos de la comunicación de riesgo no se alcancen y el sistema deje de ser efectivo.

La participación directa de los mandos intermedios y responsables de Secciones (Jefes de Fabricación, Mantenimiento, etc) se ha planteado de entrada como de vital necesidad. Ahora bien, que riesgos son más importantes? como establecer un orden de prioridades?, como lograr unificar criterios ante una situación determinada de riesgo?. Preguntas como éstas que evidencian la necesidad de unificar y objetivar criterios requieren ser contestadas, - partiendo de la base de que ante un riesgo las opiniones no suelen ser unitarias. Circunstancias sociales y culturales específicas de cada persona - condicionan su actitud frente a un riesgo.

La aplicación del método de evaluación matemática de riesgos de FINE William T. para la comunicación de riesgos de la Empresa resultó de extraordinaria utilidad. Dicho método plantea el análisis de cada riesgo en base a tres factores determinantes de su peligrosidad.

- CONSECUENCIAS (C) normalmente esperadas en caso de producirse el accidente.

- EXPOSICION AL RIESGO (E) Tiempo que el personal se encuentra expuesto al riesgo de accidente.

- PROBABILIDAD (P) de que el accidente se produzca cuando se está expuesto al riesgo.

Tales factores traducibles a un código numérico permiten obtener un GRADO DE PELIGROSIDAD (G.P.) del riesgo como producto de los mismos.

$$G.P. = C \times E \times P$$

El cálculo de la relativa peligrosidad de cada riesgo permite establecer un listado según un orden de importancia.

Dicho método de evaluación se simplificó al máximo para su adaptación al sistema de comunicación de riesgos. Se trata de que además de la locali-



cio de éste. Este gráfico evidencia claramente la evolución de la accidentalidad a largo plazo al encontrarse el índice de frecuencia en una de las zonas posibles, que nos indica si la evolución es favorable o se producen desviaciones no previstas.

Las curvas límite se obtienen en función del valor medio del índice de frecuencia y las horas trabajadas.

Estos gráficos sobre la evolución de los índices de frecuencia acumulativos se deben remitir a los Jefes de Sección con una periodicidad bimensual o trimestral.

Finalmente hemos considerado de utilidad la divulgación de las causas principales de los accidentes a nivel estadístico, aunque la periodicidad de tal información puede ser cuatrimestral o incluso semestral, englobando al finalizar el año todos los accidentes ocurridos en dicho año. Tal información será extraída de las notificaciones o investigaciones de accidentes

8.2.- Principales tareas asignadas a la línea en materia de prevención de riesgos.

A continuación se comentarán muy someramente aquellas tareas que fueron asignadas a los mandos y responsables de los procesos productivos, bajo el criterio de que si queremos que personas con una sensibilización relativa hacia la prevención y en general con niveles de formación en la materia bajos, se preocupen por la Seguridad, debemos aportarles los medios necesarios para motivarles; facilitándoles un aprendizaje continuado y progresivo.

Se trata de la implantación en todas las líneas de mando en las que se desarrolle el Programa, de las siguientes metodicas de trabajo, que por supuesto requieren todo un proceso de formación y adiestramiento en las mismas:

- a) La comunicación de riesgos
- b) Las inspecciones de seguridad programadas
- c) La notificación - investigación de accidentes
- d) La elaboración de normativas sobre procedimientos de trabajo

LA COMUNICACION DE RIESGOS

Desafortunadamente la comunicación de riesgos escrita es un sistema no implantado de forma generalizada en el mundo laboral. La principal causa



- Análisis de procedimientos de trabajo de conveniente normalización, y estudio de aquellos que se encuentren en curso de hacerlo.

La experiencia nos ha demostrado que el asignar este tipo de tareas u otras de indole similar apoyadas con la información que facilite su ejecución, ha permitido un enriquecimiento de la labor del Grupo, en especial en las primeras etapas en las que no se dispone de experiencia propia en el tratamiento de los aspectos relativos a las condiciones de trabajo.

A continuación comentaremos algunas cuestiones relativas al seguimiento y control de la accidentabilidad, que han resultado positivas para un mayor aprovechamiento de la información derivada de los accidentes laborales y de su tratamiento.

8.1.- Seguimiento y control estadístico de la accidentabilidad

No queremos negar el indudable interés que tienen las estadísticas globales de accidentabilidad, tales como índices de frecuencia y de gravedad por ejemplo para la Dirección de una Empresa. Ahora bien generalmente tales resultados suelen resultar poco motivadores de las líneas productivas.

Consideramos que de todos los accidentes-incidentes que suceden en cada una de las Secciones de nuestras fábricas puede ser extraída la información precisa que contenga por un lado un valor motivacional y por otro una experiencia que contribuya eficazmente a corregir deficiencias.

Con ello hemos intentado que las estadísticas de accidentabilidad pasen a ser una herramienta de trabajo necesaria e imprescindible. Las estadísticas de accidentabilidad en que se manejen datos, como número de accidentes, jornadas perdidas y horas trabajadas, deben ser ampliadas a datos sobradamente conocidos por Vds. como:

- Forma del accidente
- Agente material
- Causas

que constituyen una información básica que es extraída de toda investigación de accidente pero su utilidad se limita a ser sólo puntual tras el accidente y no suele tratarse en el contexto global de la accidentabilidad en períodos determinados.

Hemos partido de un seguimiento de todos los accidentes por parte del Servicio de Seguridad en unas fichas-resumen en las que se recoge informa-



meras etapas de desarrollo del Programa de trabajo.

Una vez elaborado tal diagnóstico inicial de situación podrá producirse de nuevo al máximo nivel de la empresa, la reflexión conjunta y el debate encaminado a sentar las bases de trabajo sobre las que formular el Programa.

Estas etapas iniciales revisten una especial importancia, para que el Programa sea diseñado correctamente, bajo una perspectiva de futuro realista, asumida por los niveles clave de la organización. No se trata tanto de fijar objetivos grandilocuentes a largo plazo, sino más bien de trazar un programa de acciones concretas de posible ampliación con objetivos progresivos a cubrir a corto plazo.

En cuanto a los aspectos organizativos del Programa, no vamos a referirnos en detalle a los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo y a las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ya que aunque órganos clave tanto en la labor Planificadora como de desarrollo del Programa, su concepción y principales cometidos ya fueron expuestos anteriormente y sí vamos a comentar algunos aspectos sobre los Grupos de trabajo que denominados GRUPOS PROMOTORES DE LA PREVENCIÓN (G.P.P.), que han venido desarrollando un papel muy satisfactorio ya desde las primeras etapas de funcionamiento del Programa.

Dichos Grupos constituidos por Secciones de trabajo e integrados por representantes de todos los niveles de las mismas, incluido el Jefe de Sección, están inspirados en los Círculos de Calidad, -habiéndose incluso denominado en algunas empresas Círculos de Calidad en Prevención-, cuyos principios de actuación ya fueron también expuestos.

En una primera etapa puede ser incluso recomendable, que la constitución de tales G.P.P. no se generalice a toda la empresa, mientras no se afiance su sistema de funcionamiento y se adquiera experiencia propia, implantándose en un grupo determinado de Secciones. Por supuesto nunca en una sola, ya que el seguimiento comparativo de experiencias es necesario en la mayoría de aspectos del Programa.

Tales Grupos actúan como células embrionarias del Programa de trabajo, y sus cometidos, -dentro del margen de libertad que precisan para su funcionamiento-, deben ser claros, concretos y establecidos siempre con una política de objetivos a corto plazo.

Su sistema de trabajo es como se ha comentado a base de reuniones pe



Dicha labor sensibilizadora generalmente ha sido iniciada por los responsables del Servicio de Seguridad y/o Medicina del Trabajo. La colaboración de técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ha producido tanto en el apoyo de dicha acción sensibilizadora como en el diseño y seguimiento del Programa.

El sistema que se ha mostrado como más efectivo para el inicio de estas primeras acciones ha sido el de realizar un Seminario de dos/tres días, a un promedio de 3 horas/día organizado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dirección de Recursos Humanos/Dirección de Personal, quienes deben tener un papel activo también en su desarrollo. A él han sido invitados a asistir los máximos responsables de la empresa. Ha sido recomendable aportar a la reunión información sobre indicadores sociales, que ya existan o sea relativamente fácil su obtención (accidentabilidad, absentismo, conflictividad, incidencias en producción, etc.).

En dicha reunión se han expuesto y debatido los criterios técnicos y las ventajas de un modelo de Prevención integrada, frente a la situación existente, y se ha procurado analizar conjuntamente cuales deberían ser las líneas generales de actuación a seguir para el diseño del Programa, a partir de las primeras necesidades que se han ido planteando sobre la mesa. Los aportes externos en tales reuniones, especialmente a nivel de experiencias en la gestión de tales programas suelen ser un muy positivo refuerzo.

De estas primeras reuniones (pueden ser más de una) habría de salir como uno de sus resultados clave, el compromiso de realizar un diagnóstico de situación, que es fundamental para reflejar la realidad existente en materia de Salud laboral y Condiciones de trabajo.

En esta etapa el diagnóstico debería centrarse en el sistema de evaluación por Auditoría, aprovechando modelos existentes e incorporando las variantes que se consideren convenientes. Es ya fundamental en esta etapa de diagnóstico el plantearse la realización de encuestas a grupos de trabajadores de la empresa de los diferentes niveles y a los directivos y técnicos, con el objeto de contrastar y complementar las opiniones recabadas. Tales encuestas deben ser cuidadosamente preparadas por especialistas en su formulación, y deberían pretender verificar algunas hipótesis de trabajo sobre disfuncionalidades concretas en la gestión y tratamiento de cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, a través de las opiniones subjetivas a tratar estadísticamente para extraer algunos resultados globales, que permitan destacar aquellos puntos clave de prioritaria intervención en las pri



municación de resoluciones a quien corresponda según decisión del Comité, -
coordinación de actividades programadas, etc.

Dicho Presidente es aconsejable que sea un representante de la Dirección, al objeto de vincular al máximo posible a ésta con el Comité.

c) El Comité debe disponer de los MEDIOS NECESARIOS para poder trabajar correctamente, como locales confortables para sus reuniones, apoyo administrativo, etc.

Es preciso contar con un libro de Actas, en el que se extenderá un Acta de lo tratado y acordado en cada reunión, ya que tales documentos constituyen per se una referencia para el control de lo realizado.

d) Los puntos del TEMARIO de cada reunión han de ser PREPARADOS CUIDADOSAMENTE, para que los integrantes del Comité puedan preparar sus aportes a los mismos, y por supuesto las reuniones deben poder desarrollarse de forma organizada en las que todos puedan intervenir efectuando planteamientos y debatiéndolos.

Los representantes de los trabajadores deben sentirse siempre LIBRES para expresar sus opiniones, sin preocupaciones ni temores por censuras o represalias de sus superiores en la línea jerárquica de la Empresa.

e) A veces el fracaso de los Comités viene motivado por la dificultad que conlleva el llegar a coincidencias sobre aspectos técnicos relacionados con el medio ambiente de trabajo, entre personas cuya formación puede resultar muy dispar. En tal sentido todo lo que favorezca la aplicación de CRITERIOS OBJETIVOS y unitarios para el análisis y evaluación de riesgos, y la fijación de prioridades para su resolución; y en general el que todos los integrantes de la Comisión dispongan de un aceptable NIVEL DE COMPETENCIA, -que no puede ser suplido solo con buena voluntad-, ha de facilitar enormemente el funcionamiento efectivo del Comité.

Es fundamental además que ante aquellas propuestas formuladas por el Comité que sean rechazadas o aplazadas por la Dirección, ésta fundamente los motivos de tal decisión ante el Comité, al objeto de que éste pueda -- obrar en consecuencia, e informar debidamente a su vez a quienes originaron tales planteamientos. Si realmente el Programa de Prevención incentiva una participación activa de todos los niveles de la empresa, debe ponerse especial esmero en que las COMUNICACIONES sean MUY CLARAS Y FLUIDAS bidireccionalmente, al objeto de que no se produzca una pérdida de interés por parte de quienes no recibieron respuesta a sus planteamientos, o tal respuesta no resultó lo satisfactoria que esperaban.



DE INFORMACION Y CONSULTA

A los Comités se les debería suministrar por parte de la Dirección de la Empresa toda la información necesaria que les permita conocer la situación de la Empresa en esta Area para ejercer correctamente su labor preventiva. Información que debe abarcar aspectos tales como: estadísticas de accidentalidad, resultados de los estudios higiénico-ambientales de los puestos de trabajo, resultados globales sobre el estado de salud de los trabajadores expuestos a posibles riesgos higiénicos, planes de formación ocupacional y adiestramiento de trabajadores en los que deban contemplarse cuestiones diversas relacionadas con la Seguridad, Higiene, y Salud de los trabajadores, conocimiento previo a su adopción de modificaciones sustanciales del proceso productivo, como ampliaciones del proceso fabril o incorporación de nuevas máquinas o instalaciones, etc..

Dentro de esta necesaria recepción de información específica sobre todo lo concerniente a la Prevención, cabe destacar la obligación del empleador de facilitar a todos los integrantes de los Comités formación específica sobre esta materia, a través de cursos u otras acciones formativas en las que se debería contar con el aporte de medios externos a la Empresa cuando ello fuera necesario.

Ahora bien, no toda la información que reciba el Comité ha de proceder solamente de la Dirección. Es precisa la organización de canales fluidos de comunicación que faciliten el acceso a la misma de las inquietudes, demandas o sugerencias, para la mejora de las condiciones ambientales de trabajo, planteadas tanto por los trabajadores, como por supervisores y técnicos.

Al mismo tiempo y de forma recíproca el Comité debe convertirse a su vez en una fuente de información a todos los niveles, tanto de las resoluciones que la misma adopte, como de las actividades que realice. Información que debe quedar recopilada en el libro de Actas de las reuniones de la Comisión, así como en la Memoria Anual de Actividades, la cual debería estar a disposición de la Administración del Estado cuando sea requerida.

Dentro de esta actividad informativa de los Comités podemos considerar incluida a la respuesta generada a raíz del derecho a ser consultada en aquellas cuestiones relativas a tal materia que se susciten dentro de la actividad laboral del establecimiento, como el caso de la elaboración de la Planificación anual de la Empresa en esta Area de la Salud Laboral, que debe ser aprobada en último término por la Dirección de la misma.



diciones de trabajo.

- Estar dispuestos a integrarlos voluntariamente.
- Estar dispuestos a dedicar el tiempo exigido en labores preventivas y no existan condicionantes que lo limiten de forma irremisible.
- Poseer conocimientos en materia de salud laboral o tener capacidad y posibilidad de adquirirlos en breve plazo.

Evidentemente los representantes de los trabajadores en tales Comités serán elegidos por los representantes de los trabajadores. En nuestro país por el Comité de Empresa, aunque el marco legal de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo en España, precisa como es sabido sustanciales reformas que habrán de producirse a corto término.

B.- Funciones y derechos de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores a nivel de empresa ha sido motivo de disposiciones especiales en la directiva comunitaria sobre protección de la salud frente al riesgo de exposición a agentes químicos, físicos y biológicos en el ambiente laboral (Directiva de la C.E.E. del Consejo de 27.11.80) al establecer y garantizar:

- "Que los estados miembros, cuando adopten para la protección de los trabajadores disposiciones relativas a un agente, tomarán medidas que garanticen" el acceso de los trabajadores y/o sus representantes en el trabajo a los resultados de las valoraciones de la exposición y a los resultados colectivos anónimos de los exámenes biológicos."

- La información a los trabajadores y/o a sus representantes acerca de las causas que hayan originado una sobreexposición y de las medidas a emprender para remediarlo.

- El acceso de los trabajadores y/o sus representantes a la información adecuada que mejore sus conocimientos acerca de los peligros a los que se encuentran expuestos.

- Que los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa puedan asegurarse de la aplicación de las disposiciones sobre protección de la salud."

El Convenio nº 155 de la O.I.T., sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, en su parte IV, "Acción a nivel de Empresa" también establece una serie de disposiciones de especial importan-



mayoría mediante disposiciones legislativas más o menos detalladas. En otros, como Italia y Grecia, en donde no existen disposiciones de este tipo, la participación se ha asegurado a través de convenios colectivos. Pero en general suele existir un punto común: el papel está asumido por los representantes de los trabajadores y la participación se realiza a través de Comités y delegados de seguridad.

Cuando la legislación de algún país de la Comunidad Europea no obliga a crear órganos representativos en las empresas pequeñas o medianas han surgido otras formas de participación. En Bélgica, los delegados sindicales han conseguido el derecho de actuar como delegados de Seguridad en las empresas con menos de 50 trabajadores. En Holanda, en las pequeñas empresas, los trabajadores expuestos a riesgos especiales, tienen ciertos derechos, como los que corresponden a los representantes de los trabajadores en las grandes empresas, etc.

En Inglaterra e Irlanda, no existe disposición legal sobre comités de empresa, pero sí sobre delegados de seguridad y comités de seguridad.

En el Reino Unido es el sindicato el que elige al delegado de seguridad, y éste, si lo considera necesario, solicita al empresario la constitución de un comité de seguridad. No existe ninguna limitación por el número de trabajadores de la empresa para que existan delegados o comités de seguridad.

En Francia, Bélgica, Dinamarca y Holanda, existen comités de empresa que tienen el derecho de ser informados y consultados sobre las condiciones de trabajo, pero el canal de participación es el comité de seguridad para todas las cuestiones relacionadas con la protección de la salud y la seguridad, al haberlos dotado, por ley, de una serie de funciones específicas y derechos semejantes al comité de empresa. Los comités de seguridad son obligatorios en Francia y en Bélgica en empresas con más de 50 trabajadores y en Dinamarca si emplean a más de 10.

En Alemania y Luxemburgo, aún existiendo la figura del delegado de seguridad y los comités de seguridad, su papel es secundario respecto al de los comités de empresa igual a como sucede en España, porque no tienen los mismos derechos. El Comité de empresa en estos Países suele tener una mayor capacidad ejecutora y legal que el comité de seguridad.

Por último, en Italia y Grecia la forma de participación no está establecida por la ley. Se basa en convenios nacionales y no está organizada de forma rígida, aunque en Italia la participación está garantizada por la



H.- SUPERVISAR, EVALUAR, Y CONTROLAR EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS PREVENTIVOS APROBADOS POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

De la misma forma que garantizar la calidad de los productos o servicios ofrecidos ha requerido desarrollar sistemas de verificación y control de la misma, la prevención de riesgos laborales y en general la calidad de vida laboral -si queremos que alcance cotas de desarrollo determinadas-, requiere también la implementación de sistemas determinados de evaluación y control. Este ámbito de la gestión, aunque poco desarrollado, tiene una importancia vital, ya que habrá de aportar la información que toda Dirección precisa para justificar más allá de valores éticos cualquier programa serio de actuación, en materia de Salud laboral.

7.3.- Sistemas de participación de los trabajadores. Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El concepto de participación difícilmente puede ajustarse a una fórmula que permita una definición rigurosa. Con él se hace referencia a múltiples contenidos y significaciones que varían en función del medio de trabajo y de los diversos contextos socio-legales.

En una de las reuniones técnicas de la O.I.T. se intentó llegar a una definición del término participación y a pesar de los esfuerzos realizados se concluyó que no era posible elaborar tal definición, ya que el término "participación" podía interpretarse de maneras diferentes por distintas categorías de personas en los diversos países y según las diferentes épocas. La dificultad principal estriba en que con el término participación se está haciendo referencia a realidades muy distintas.

En todo caso, la noción de participación engloba a un vasto conjunto de fenómenos que hacen referencia a todas las acciones de las estructuras formales e informales, a través de las cuales se materializan los procesos de influencia de los trabajadores en la empresa.

Se considera que la participación persigue tres tipos de objetivos: ETICOS, POLITICO-SOCIALES y ECONOMICOS.

Los objetivos éticos se centran en la realización del individuo en el trabajo. Diferentes estudios han revelado que entre los trabajadores jóvenes es mayor la expectativa de realizarse en el trabajo y en consecuencia de participar en las decisiones, debido ello a que han sido formados con métodos pedagógicos mucho más "participativos" que estimulan la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad.



XI CONGRESO NACIONAL de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo.

el Convenio n° 161 de la O.I.T. (Junio de 1986).

A continuación me limitaré a indicar las líneas fundamentales de actuación de tal Servicio dentro de un Plan preventivo que tenga como uno de sus objetivos el desarrollo de un Programa de prevención integrada:

- A.- EFECTUAR LOS DIAGNOSTICOS DE SITUACION SOBRE EL NIVEL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EXISTENTE EN LA EMPRESA Y EN SUS DIVERSOS AMBITOS DE TRABAJO.
- B.- PROMOVER LA SEGURIDAD, LA HIGIENE, LA SALUD, Y EN GENERAL LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, A TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA, DISEÑANDO PARA ELLO LA ESTRATEGIA ADECUADA, QUE CONLLEVE SU INTEGRACION PROGRESIVA EN LA ORGANIZACION Y EN LOS PROCESOS DE TRABAJO.
- C.- ELABORAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE LA EMPRESA EN MATERIA DE SALUD LABORAL EN ESTRECHA COLABORACION CON EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y DEMAS GRUPOS DE TRABAJO INTEGRADOS POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

De acuerdo a lo que se ha expuesto anteriormente dichos Planes y Programas deberán ser aprobados por la Dirección y definirán claramente: objetivos, medios, resultados esperados en los plazos establecidos, funciones y responsabilidades de toda la línea jerárquica, y especificación detallada de las tareas preventivas a realizar en cada uno de los niveles de la organización.

- D.- DESARROLLAR LA POLITICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA EJERCIENDO LAS TAREAS ESPECIFICAS DE SU RESPONSABILIDAD.

Si bien consideramos que es necesario en un Programa de Prevención integrada que toda la estructura organizativa participe activamente en el Programa de trabajo pasando a ejercer actividades preventivas que bajo un esquema de organización tradicional de la Prevención eran realizadas por los técnicos prevencionistas, como las inspecciones de seguridad; los análisis de riesgos, las investigaciones de accidentes, la elaboración de normas y procedimientos de trabajo seguros, etc.; el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ejercer entre otras, actividades que requieren un desarrollo centralizado, por especializado. A título de ejemplo se indican algunas de ellas:

- La Identificación y evaluación periódica de los riesgos por agentes agresivos ambientales para lo que se precisa instrumental de medición.



uno de ellos en función de una adecuación objetiva a lo que la realidad exige y a su vez permite.

Por otra parte la implantación de un determinado modelo organizativo de Prevención requiere como en el caso de la Prevención integrada una intervención en toda la organización de la Empresa, o mejor dicho una adecuación de la misma a una filosofía humanista de entender el trabajo. Ello evidentemente representa cambios sustanciales que requieren un desarrollo gradual y cuidadosamente estudiado.

Dentro de este esquema de organización mixta de la Prevención nos detendremos en analizar en los siguientes apartados aquellos aspectos o formas concretas de organización estrechamente interrelacionadas entre sí, y que, contempladas en la legislación vigente, determinan la eficacia de la labor preventiva en cualquier empresa. Se trata de:

- Los Servicios de seguridad y salud en el trabajo.
- Los sistemas de participación de los trabajadores en la Empresa.

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7.2.- Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo son como ya se ha manifestado, los órganos técnicos de la Empresa con funciones esencialmente preventivas y de mejora de la calidad de vida laboral.

Como ya se expuso anteriormente tales Servicios surgieron como necesidad del aporte científico de profesionales, primero médicos, y posteriormente técnicos de otras disciplinas, al tomarse conciencia de que la protección de la salud del trabajador requería principalmente una actuación preventiva sobre el medio ambiente para eliminar o reducir su agresividad.

Constituyen un instrumento de fundamental importancia para la elaboración y desarrollo de una eficaz política de Prevención y mejora de las condiciones de trabajo en las Empresas, prestando apoyo técnico y logístico a los cometidos de las personas y Grupos de trabajo (Comités de Seguridad e Higiene, círculos de calidad de vida laboral, etc.) dentro de los Programas de Prevención integrada. Y al mismo tiempo colaborando eficazmente con la Dirección de la Empresa si en realidad ésta está dispuesta a implantar y desarrollar una Política adecuada en esta Area.

De esta forma, cabe destacar que su eficacia viene determinada por tres factores claves:





tivos basados en Comités o Grupos de Trabajo, tanto de carácter homogéneo - (por ejemplo trabajadores) o heterogéneo (por ejemplo técnicos, supervisores y trabajadores).

Tales grupos de trabajo que actúan básicamente por reuniones constituyen un sistema ágil y flexible que ofrece buenos resultados tanto en el - diseño y planificación de la política preventiva, como en el desarrollo de acciones específicas y su evaluación y control. Evidentemente toda vía de - diálogo como ésta u otras similares siempre conduce a resultados positivos.

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrados de forma paritaria por representantes de la parte empresarial y de los trabajadores, y exigidos legalmente en la mayoría de países europeos en empresas de determinadas características y tamaño, constituyen un positivo mecanismo de participación en el Plan preventivo, siempre que dispongan de los medios necesarios para desarrollar las actividades que les son propias.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que bajo un enfoque integrado - en el funcionamiento normal de la empresa, resultan significativos los aportes de Grupos de trabajo como los Círculos de calidad y los grupos semiautómos, de los que ya se habló y que periódicamente se reúnen para estudiar como solucionar anomalías y deficiencias tanto en lo relativo a los aspectos productivos del trabajo como a las condiciones en que éste se realiza, dentro de cada unidad, o área productiva de cierta coherencia.

D.- ORGANIZACION MIXTA

Cada empresa en particular posee su estructura organizativa determinada. De la misma forma, la organización de la Prevención ha de ajustarse - lo máximo posible a dicha estructura organizativa de la que no es ajena. -- Ello determina que no exista una "organización tipo" en esta Area que satisfaga plenamente a un gran número de empresas o tipos de empresas.

Lo que sí se puede afirmar es que la efectividad de las acciones preventivas está fuertemente relacionada con el grado de organización de la empresa, con la sistematización de la función preventiva, y con un buen planteamiento de base que contemple todas las variables que intervienen en su - tratamiento y desarrollo.

Por eso el modelo de organización de la Prevención que habrá de desarrollarse en una empresa determinada, deberá contemplar los diferentes tipos de organización expuestos, para estructurarse de buen seguro en un sistema de organización mixta asumiendo un peso porcentual diferente de cada -



XI CONGRESO NACIONAL de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo.

- El reconocimiento y la consideración de utilidad que les manifiesten los grupos de trabajo dedicados a actividades preventivas, que estén integrados en especial por representantes de los trabajadores.

- La voluntad y apoyo de la Dirección de la empresa para desarrollar una eficaz política preventiva.

- Las cualidades personales de sus integrantes, en la medida que estén dispuestos a asumir un papel social abierto e integrado a la estructura organizativa de la empresa, de auténtica defensa y promoción de la Salud Laboral, bajo procedimientos de alta implicación participativa.

Para que tales factores puedan confluír simultáneamente es preciso que existan determinados condicionantes algunos de los cuales quiero destacar a continuación por su importancia:

Los profesionales de estos Servicios tienen que ser "independientes", y deberían estar protegidos de cualquier injerencia en el ejercicio de sus tareas, pudiendo acceder a información sobre métodos de trabajo, productos, etc., así como visitar todos los ámbitos físicos en los que trabajen o transiten trabajadores. Tal posición de independencia, ligada a la objetividad de sus planteamientos y actuaciones, es lo que determina el que se hagan acreedores de la confianza de empresarios y trabajadores. Su participación colaboradora en los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo integrados por las dos partes debería ser con voz pero sin voto, para reforzar su conveniente neutralidad.

La admisión e incluso el despido de los técnicos de estos Servicios debería contar con la opinión de los representantes de los trabajadores. Tal disposición ha sido asumida en algunas disposiciones reglamentarias de países europeos. No es este el caso español en el que únicamente están regulados los Servicios de Medicina de Empresa y la figura del técnico de Seguridad contemplada en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del 9.3.71, queda un tanto indefinida en cuanto al amparo legal de sus competencias y cometidos.

Estos Servicios precisan para su correcto funcionamiento contar con los medios necesarios (locales idóneos, equipo e instrumental adecuados para la evaluación de los riesgos higiénicos, etc.) que obviamente deberán ser facilitados por el empleador.

Tanto la concepción de Servicio integrado por un equipo pluridisciplinar, como sus principales funciones quedan perfectamente clarificadas en



XI CONGRESO NACIONAL de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo.

- El Control de los efectos nocivos del medio ambiente sobre la salud de los trabajadores, a través de la realización de reconocimientos médicos periódicos y el diagnóstico precoz de las enfermedades derivadas del trabajo y la realización de estudios epidemiológicos.

- El establecimiento de metodologías de trabajo unitarias para la realización de actividades preventivas por parte de toda la línea.

- Etc.

E.- ASESORAR A EMPLEADORES Y TRABAJADORES.

F.- RECOGER Y TRATAR TODA LA INFORMACION QUE GENERA EL DESARROLLO DEL PLAN Y EL PROGRAMA DE TRABAJO.

Reviste especial importancia el recoger y tratar toda la información que permita analizar y evaluar la evolución de las condiciones de trabajo en la empresa, a partir de los objetivos trazados. Ello requiere profundizar en el establecimiento de indicadores sociales, y metodologías para la realización del balance social, junto a la evaluación de la rentabilidad de las inversiones preventivas. Todo ello con el fin de evaluar la eficacia del Programa de trabajo y generar la adecuada información que debe ser transmitida a toda la estructura empresarial.

G.- DESARROLLAR Y COLABORAR EN LOS PLANES INFORMATIVOS-FORMATIVOS SOBRE SALUD LABORAL DIRIGIDOS A TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA.

Las acciones informativas prácticamente continuadas a toda la línea constituyen un aspecto de extraordinaria importancia, ya que el factor motivacional que debe ir implícito a las mismas es determinante para mantener una participación efectiva en el Programa de trabajo.

La formación es una de las formas que van a contribuir a la concienciación del personal y la adquisición de conocimientos, para la realización tanto de las actividades laborales diarias con sus componentes preventivos, como de las actividades específicamente preventivas (inspecciones de seguridad, por ejemplo). La dinámica participativa en que se deben desarrollar los Programas de Prevención integrada, determina que el tipo de formación a desarrollar vaya mucho más allá de la enseñanza de adultos, sobre determinados conocimientos, tarea ésta ya compleja, sino que además es preciso adiestrar a colectivos de personas en la conducción y participación en reuniones y grupos de trabajo. Es por ello que en este campo el Servicio precisará en ocasiones colaboración externa.



Los objetivos político-sociales de la participación se inscriben en la idea de "democracia industrial". El grado más débil o menos ambicioso de democratizar la empresa fija su objetivo en el reconocimiento del derecho de los trabajadores a negociar sus condiciones de trabajo. Un segundo grado de democratización consiste en establecer, con carácter consultivo, la participación de los trabajadores en el examen de aspectos de interés común que plantea el funcionamiento de la empresa. En un último grado se encontraría incluso la transformación total o parcial de la empresa.

Los objetivos económicos se centran en mejorar la eficacia de la empresa, partiendo del supuesto que asociando a los trabajadores a las decisiones, se fomentará la mejora cualitativa y cuantitativa de la producción.

Según un estudio del Instituto Internacional de Estudios Laborales (Boletín del IIEL, nº 12 - Ginebra), se sintetiza en los siguientes razonamientos las positivas contribuciones a la utilización eficiente de los recursos humanos a través de métodos participativos en la gestión empresarial:

- a) Los trabajadores poseen ideas que pueden ser útiles.
- b) Las comunicaciones eficaces en sentido ascendente son fundamentales para tomar decisiones racionales por parte de la alta dirección de la empresa.
- c) Los trabajadores aceptan de mejor grado las decisiones si participan en la adopción de decisiones que les afectan.
- d) Los trabajadores suelen poner mayor interés en su trabajo si participan en la adopción de decisiones que les afectan.
- e) Los trabajadores pueden trabajar en forma más inteligente si, a través de su participación en la adopción de decisiones, están mejor informados de las razones y objeto de tales decisiones.
- f) La participación de los trabajadores puede fomentar actitudes más cooperativas entre los trabajadores y los empleadores, aumentando así el rendimiento al mejorar el trabajo en equipo y reducir las pérdidas imputables a los conflictos laborales.
- g) La participación de los trabajadores puede actuar como incentivo de la eficacia de la dirección de la empresa.

Como ya se ha comentado anteriormente, en materia de Salud laboral los sistemas de participación de los trabajadores en la empresa han evolucionado considerablemente en el marco europeo en los últimos diez años. En la



ley 300 de 1.970, "Estatuto de los Trabajadores", en donde se estipula que, por intermedio de sus representantes, los trabajadores tienen derecho a supervisar la aplicación, en el ámbito de la empresa, de las normas vigentes en materia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como de promover la investigación, elaboración y aplicación de medidas tendentes a proteger la salud y seguridad.

A.- Composición de los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo

La mayoría de legislaciones europeas mantienen el sistema paritario en la composición de tales Comités, aunque en algunos la mayoría de miembros trabajadores está asegurada por las disposiciones legislativas al respecto o por convenios colectivos.

En Inglaterra, el Director de la Empresa está representado en el Comité. Puede ser su presidente, pero no obligatoriamente. La composición se negocia entre el empresario y el sindicato, de tal forma, que los técnicos prevencionistas, si los hubiera, son considerados miembros empresa. Se garantiza la mayoría a los trabajadores.

En Irlanda la Ley también garantiza la mayoría para los miembros trabajadores.

En Italia, en donde la salud no solamente se defiende sino que no se delega, por considerar que el respeto a la salud es una obligación moral, se ha establecido, por negociación colectiva, que los comités de seguridad estén formados exclusivamente por trabajadores.

En Suecia, la ley sobre medio ambiente de trabajo garantiza la mayoría al preveer que el número de trabajadores debe superar en una unidad al de representantes de la empresa.

En Francia, el comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo está formado por el empresario y una delegación del personal en la que los miembros son elegidos por el comité de empresa.

Es práctica normal que los responsables de los servicios de protección de la salud (médicos, técnicos de seguridad, etc.), formen parte del comité de seguridad, con voz pero sin voto. Cuando la Ley les concede voto, son considerados miembros empresa.

Las personas que integren los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo deberían reunir entre otras las siguientes características básicas:

- Disponer de especial sensibilidad por todo lo relativo a las con-



cia sobre la participación de los trabajadores, en virtud de las cuales se promueve que:

- "Los representantes de los trabajadores cooperen con el empleador en el ámbito de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Reciban la información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y salud, y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esa información.

- Reciban una formación apropiada en el ámbito de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Estén habilitados para examinar todos los aspectos de la seguridad y salud relacionados con su trabajo y sean consultados a este respecto por el empleador. Con tal objeto y de común acuerdo podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa.

- Establecer que la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten para la acción a nivel de empresa."

En el marco de esta filosofía participativa propugnada por la C.E.E. y la O.I.T. en la que se reconocen los tres derechos fundamentales de los trabajadores y de acuerdo a las experiencias sobre los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de los Programas de Prevención integrada se pueden agrupar sus funciones y cometidos en tres líneas básicas de actuación:

- DE PROMOCION DE LA SALUD LABORAL
- DE INFORMACION Y CONSULTA
- DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL.

DE PROMOCION DE LA SALUD LABORAL

En esta línea, deberían participar en todas las acciones que consideren necesarias para una efectiva prevención, y promover a todos los niveles de la empresa la adecuada sensibilización en este tema; cuidando además para ello que todos los trabajadores reciban la necesaria información-formación para ejecutar correctamente su trabajo con conocimiento de los riesgos existentes y las medidas preventivas para su eliminación, o control a grados de peligrosidad tolerables, y para la realización correcta de los cometidos específicos en materia de prevención, -cuestión esta última de especial importancia en los Programas-.



Es importante por supuesto una efectiva y amplia colaboración entre el empleador y el Comité, pero además es imprescindible una fluida comunicación e intercambio de información entre dicha Comisión y los órganos técnicos directamente implicados en el campo preventivo como el Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo, cuando éste exista, u otros Servicios Técnicos relacionados con el tema. De ahí la necesaria integración, de los técnicos prevenciónistas en el Comité.

DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

Los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo suelen constituir a su vez un sistema de vigilancia tanto del cumplimiento de lo reglamentado - sobre prevención de riesgos, como de toda norma o disposición interna relativa a condiciones y métodos de trabajo seguros. Así como en un contexto más amplio el seguimiento y control de lo establecido en el Programa de Prevención de la Empresa.

Dicha labor de vigilancia requiere de la realización de las actividades de búsqueda de información y consulta ya referidas, así como de tareas concretas de inspección de puestos de trabajo para evaluar las condiciones de Seguridad e Higiene de los mismos, detectar riesgos y proponer medidas correctoras para su eliminación o reducción cuando se considere oportuno. - Igualmente la investigación de accidentes es una valiosa técnica complementaria a la Inspección periódica de seguridad que debe ser también aplicada por el Comité.

C.- Aspectos de especial consideración para un eficaz funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

A lo anteriormente expuesto, cabe añadir los siguientes aspectos a tener en cuenta:

a) Los integrantes del Comité deben disponer de TIEMPO HABIL suficiente, para poder participar no solo en las reuniones periódicas de trabajo, sino también poder desarrollar las requeridas labores preventivas en los lugares y puestos de trabajo. Es importante que sea negociada y acordada con la Dirección una determinada dedicación a labores preventivas de los integrantes de los Comités.

b) El Comité deberá tener un PRESIDENTE, que aunque en realidad no debería ejercer una labor de Dirección del Comité, si se precisa su actuación para la convocatoria de reuniones, tanto las normales y periódicas (mensuales) como las extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, co



E.- DISEÑO Y FORMULACION DE PROGRAMAS.- SU PUESTA EN MARCHA. EXPERIENCIAS.

En este apartado se efectúan una serie de comentarios y consideraciones extraídas de la experiencia sobre la implementación de Programas de Prevencción integrada. Todo y que tales consideraciones responden a resultados observados, las peculiaridades de cada empresa determinan el que no pueda ser generalizable un modelo único para la formulación de tales Programas. Cada uno de los elementos que formen parte de los mismos; deberá adaptarse a las peculiaridades de cada empresa, y a su propia idiosincrasia organizativa.

La implantación de tales Programas, como se ha expuesto, representa el desarrollo de un proceso gradual tendente a involucrar a toda la estructura de la empresa para asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas. Ello no puede ser conseguido de una forma efectiva mientras no se cubran una serie de etapas, que el propio Plan preventivo de la empresa debe contemplar, de forma que los resultados parciales que se vayan obteniendo sirvan para ir avanzando paulatinamente.

Se ha planteado en tal sentido como objetivo principal de todo Programa el integrar la prevencción en todos los ámbitos de trabajo de la Empresa y sobre todo en los procesos de producción, para lograr una responsabilización eficaz de directivos, técnicos y trabajadores, a través de:

- Un cambio de actitudes positivo hacia la prevencción.
- Una participación responsable en el programa de trabajo.

La puesta en marcha de este tipo de Programas de Prevencción precisa de unos condicionantes favorables que en líneas generales han sido expuestos en apartados anteriores y que podemos sintetizar en tres:

a)- Clima laboral en la empresa adecuado: Estabilidad en el empleo. Ausencia de conflictos y tensiones sociales, etc.

b)- El convencimiento y voluntad decidida de la Dirección de la Empresa al más alto nivel, para el desarrollo de un Plan de Prevencción que asume como uno de sus objetivos principales la implantación de un Programa de Prevencción integrada.

c)- Disposición a establecer la organización de un sistema de prevencción en el que se implique de forma efectiva la participación de todos los niveles jerárquicos de la empresa incluidos los trabajadores y sus represen



tantes, y la existencia de un órgano técnico en Prevención, Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo-, con disposición y medios para asumir las funciones que el Programa le asigna.

El desarrollo de tales programas requiere una serie de MEDIOS, que básicamente en nuestro caso han sido los siguientes:

- Asignación de recursos tanto humanos (existencia de órganos técnicos de prevención, tiempo hábil de dedicación de la estructura, etc.) y económicos (inversiones en prevención).

- Establecimiento como metodología básica de trabajo de los diferentes grupos constituidos para desarrollar el Programa preventivo, las reuniones periódicas. Tales grupos de conveniente creación son además del Comité de Seguridad e Higiene, exigido legalmente, los Grupos promotores de la prevención/círculos de calidad en prevención (heterogéneos por Secciones de trabajo) y los Grupos homogéneos en nivel (Encargados y Jefes de Sección principalmente).

- Participación directa y responsable de toda la línea de mando en labores preventivas. Las tareas específicas en materia de prevención de riesgos como las inspecciones de Seguridad y los análisis de riesgos, las investigaciones de accidentes, la elaboración de procedimientos de trabajo normalizados, etc., resultan muy provechosas cuando son realizadas directamente por la línea, tanto por las acciones concretas que de ellas se derivan, con su implícito grado de compromiso en su ejecución, como por el valor autodidacta y formativo que representa su aplicación.

- Desarrollo de un programa informativo-formativo que asuma entre otros dos cometidos fundamentales: El asegurar un buen nivel informativo puntual y periódico sobre objetivos, medios y resultados obtenidos, en el desarrollo del Programa y la correcta capacitación y adiestramiento de la línea de mando en las tareas preventivas que les sean encomendadas gradualmente.

- Establecimiento de un sistema de evaluación y control continuo del Programa.

La primera acción encaminada a la formulación de un Programa debería ser la sensibilización y convencimiento de las personas con mayor poder decisorio en la Empresa. Para ello será útil el aprovechar circunstancias que puedan favorecer una actitud de cambio por parte de éstas, tales como accidentes graves sucedidos, preocupación de la empresa por la mejora de la gestión de los recursos humanos o de la organización del trabajo, etc.



riódicas, como mínimo una vez al mes, aunque preferiblemente semanal o quincenalmente. En dichas reuniones han de tratarse todas las cuestiones que el propio Grupo considere de interés, habiendo demostrado la experiencia la no conveniencia de limitar sus cometidos a cuestiones estrictamente de Prevención, sin entrar en aspectos de la producción y de la propia organización del trabajo, ya que ello estaría en contra de la propia filosofía del Programa, y en el que precisamente lo que se pretende es que la Prevención sea una base de trabajo normal dentro de la organización del trabajo de producción y sus servicios auxiliares.

La realidad nos ha venido demostrando como con el correr del tiempo y tras su consolidación como grupo de trabajo, sus cometidos han ido evolucionando, y cuando los niveles aceptables de Prevención en los puestos de trabajo eran alcanzados, cada vez la atención por los aspectos de las condiciones ergonómicas de trabajo y de mejora de la organización del trabajo y de la producción, iba adquiriendo un mayor énfasis.

El Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo debería ejercer un papel importante de asesor y colaborador de tales G.P.P., asistiendo a las primeras reuniones de trabajo, y aunque al cabo de un tiempo deje de asistir por el carácter semiautónomo con que éstos deberían funcionar, necesariamente debe seguir efectuando una valoración continuada de los mismos.

Evidentemente tales grupos serán impulsados por la Dirección de la Empresa, debiendo mantener con la misma reuniones conjuntas, al objeto de que éstos se aperciban y mantengan latente la consideración de su papel dentro de la Organización.

Ha resultado positivo el promover que en las reuniones de trabajo de los G.P.P. sean tratados además de las cuestiones que a iniciativa propia se planteen los siguientes temas:

- Análisis y discusión de las comunicaciones de riesgo y anomalías surgidas desde la última reunión, así como balance del estado de cuestiones pendientes de resolución. Jerarquización de problemas y planificación de soluciones pendientes que estén al alcance de la sección. Todo ello según la metodología que se expone más adelante.

- Análisis de los resultados estadísticos de accidentabilidad, así como de aquellos otros indicadores sociales, que elabore el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo-, y de los propios accidentes acaecidos en la Empresa.



ción sobre "Forma de accidente" y "Agente material", por secciones. Dicha ficha CuadroC-10 permitirá efectuar un recuento periódico de los tipos de accidentes que vienen sucediéndose. El control se iniciaba al empezar el año y se efectuaba un balance acumulativo mes a mes de los diferentes tipos de accidentes, divulgándose tal información a las Secciones afectadas; dirigiéndolas especialmente a los mandos responsables.

Toda información de accidentabilidad se ha dado siempre de forma comparativa entre las secciones de nuestro Centro de trabajo, al objeto de aprovechar el efecto motivacional que hay detrás de toda valoración comparada.

En el cuadroC-19 se muestra la ficha de seguimiento de la accidentabilidad. Obsérvese que en esta ficha informativa que tiene una periodicidad mensual se detallan por Secciones los diferentes tipos de accidentes, en función de las formas de accidente y agentes materiales más significativos, y que nos interesa controlar, ya sea por su carácter reiterativo o por sus consecuencias. Se han incluido también datos sobre las partes del cuerpo lesionadas. El análisis conjunto de toda esta información nos evidencia claramente la problemática preventivista de los diferentes ámbitos de trabajo.

Respecto a la metodología específica en la elaboración de esta ficha informativa de accidentabilidad, cabe destacar que junto a los valores numéricos acumulativos de accidentes del corriente año distribuidos en los diferentes conceptos en cuestión se indican los accidentes del año anterior como valores fijos de referencia, para todo el año en curso.

Con este sistema, y de una forma sencilla, los responsables de fabricación podrán seguir la evolución de la accidentabilidad, cuando por ejemplo se está haciendo una campaña especial para reducir un determinado tipo de accidente.

Toda la información que acabo de presentarles sería insuficiente si prescindieramos del total de horas trabajadas en el periodo en estudio. Por ello se consideró necesario dar una información complementaria sobre la evolución de los índices de frecuencia acumulados, admitiendo que la accidentabilidad sigue una distribución de Poisson. En unos gráficos como el que se muestra en el CuadroC-20 se representa la evolución de los índices de frecuencia mensuales acumulados respecto a los valores fijos del índice de frecuencia medio del año anterior y el esperado para el año en curso, que debería mejorar el del año anterior en lo posible tras la implantación de nuestro programa de trabajo para este año, y que debe ser prefijado al ini-



de ello radica en que la prevención de riesgos no suele estar integrada en la línea de mando de los procesos productivos. Es evidente que la responsabilidad de comunicar los riesgos detectados y solucionarlos no es exclusiva de los técnicos prevencionistas de Empresa, sino que tal como establece la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, trabajadores, mandos intermedios y personal directivo y técnico tienen obligaciones y derechos al respecto.

La Comunicación de los riesgos por escrito y que implique la participación de la línea de mando de una Empresa además de facilitar un cauce ágil para su eliminación ofrece una serie de ventajas:

- Permite disponer de un mayor conocimiento de las situaciones de riesgo existentes tanto en un ámbito específico, como en el contexto global de Empresa.

- Permite aplicar algún sistema de seguimiento y control de las actuaciones que se derivan de tales comunicaciones.

- Incentiva a la adopción de medidas correctoras ante la evidente clarificación de obligaciones y responsabilidades que genera una notificación personal y por escrito. Ante un problema planteado por escrito y del que se puede derivar un accidente grave el responsable de su resolución raramente va a dejar de actuar.

Ahora bien, no cualquier sistema de comunicar riesgos es bueno. Se suelen presentar circunstancias desfavorables que es necesario prever e intentar subsanar:

- Ante un cúmulo de problemas planteados, a veces de forma incompleta, la vía de su resolución puede no ser lo suficientemente objetiva. Generalmente aquellas cuestiones de gran evidencia y que no representan un coste económico importante se resuelven con mayor rapidez. Aquellas que son reclamadas con mayor vehemencia o con una mayor capacidad de convencimiento pueden ser resueltas antes que otras que no fueron planteadas de la forma adecuada.

- En muchas ocasiones la Dirección de la Empresa no dispone de los razonamientos que le permitan establecer una correcta planificación de inversiones de mejoras sobre prevención de riesgos. El limitarse a planificar en base exclusiva a factores económicos prescindiendo de la peligrosidad de los riesgos es un error frecuente que es preciso evitar.

- La posible pérdida de confianza en la comunicación de riesgos de-



zación y descripción del riesgo detectado, ya sea por el mando intermedio, miembro del Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa o incluso trabajador de un puesto de trabajo, se aporte información precisa que permita averiguar la gravedad de los riesgos a quienes deban eliminarlos. La solución práctica encontrada ha sido de establecer un sistema de códigos de fácil interpretación por quien detecte el riesgo, el cual se limita a destacar cuáles son las situaciones dentro de cada uno de los tres factores determinantes del riesgo que mejor lo define.

Las principales ventajas que aporta la incorporación de un sistema de valoración de riesgos a la propia comunicación son:

- Vía de objetivación de los riesgos detectados, facilitando el que se alcancen criterios unitarios a la hora de establecer la verdadera peligrosidad de los mismos y su consecuente jerarquización en vistas a una planificación de mejoras a doptar.

- Valor didactico continuado del personal al plantearse una clara base de reflexión sobre los factores determinantes de todo riesgo cuando es detectado.

La traducción numérica de los factores determinantes del riesgo para el cálculo del grado de peligrosidad debería ser realizada preferiblemente por los responsables de producción o por el Servicio de Seguridad en último término, que es el último depositario de la comunicación de riesgo para efectuar un posible seguimiento y control de las actividades que la comunicación ha generado.

El factor compromiso por parte de los responsables de tomar decisiones ante la comunicación del riesgo se ha considerado fundamental. De esta forma se han concretado las alternativas posibles ante las cuales se exige una respuesta concreta. Con la evolución del sistema se irá exigiendo que progresivamente los responsables de producción resuelvan cada vez más sus problemas de prevención sin necesidad de requerir el asesoramiento del Dpto. de Prevención. La labor de seguimiento y control sobre este aspecto es de significativa importancia para lograr que aquellos responsables de producción menos motivados por la prevención de riesgos se interesen por el tema.

En los cuadros C-11 se muestran el anexo y reverso de los formularios tipo empleados y en el cuadro C-12 el circuito de la comunicación de riesgo.



numérico podrían quedar postpuestos pero su resolución pueda representar una repercusión social positiva importante, deben ser tenidos en cuenta. Con ello queremos destacar que el sistema de evaluación matemática de riesgos puede ser de gran ayuda pero los factores psicosociales pueden tener en ocasiones significativa preponderancia.

La eficacia del sistema puede disminuir por excesivas demoras cuando se alargue excesivamente el circuito entre el comunicante y el departamento de Prevención. Cuando determinadas Jefaturas se dediquen mayoritariamente a trabajos desvinculados de los asuntos cotidianos de fabricación pueden excluirse del circuito principal de comunicaciones aunque el Dpto. de Prevención debería actuar como puente informativo con aquellas ya que es conveniente que estén al corriente de las situaciones de riesgo y del programa de mejoras.

En una primera etapa es recomendable efectuar una inspección general y minuciosa de los ámbitos de trabajo por parte de los responsables de Producción con el asesoramiento del Dpto. de Prevención. Con ello se logrará:

- Afianzar el sistema a través de un correcto adiestramiento, no solo en la comunicación de riesgos sino también en la técnica de las inspecciones de seguridad.

- Efectuar un balance de partida de las situaciones de riesgo en cada una de las secciones.

En cuanto al papel que puede jugar el Comité de Seguridad e Higiene de las Empresas respecto a las comunicaciones de riesgo, se considera que es conveniente que éste pueda efectuar un seguimiento y control del sistema estando perfectamente informado por parte del Dpto. de Prevención. Cuando la detección de riesgos se efectúe por miembros del Comité de Seguridad e Higiene también se aplicará el sistema de evaluación de riesgos contenido en la comunicación, dadas las ventajas que aporta el sistema en los análisis de riesgos que es habitual realizar en sus reuniones periódicas.

En algunas empresas se ha establecido que una copia de las comunicaciones de riesgos se entregue al Comité de seguridad e Higiene.

De esta forma en las reuniones periódicas del Comité se detectan - aquellos casos de comunicaciones que han sido retenidas por la circunstancia que fuera en algún punto de la cadena de mando y el Dpto. de Prevención no tenía conocimiento del hecho.



las que se ha puesto en marcha el Programa, contando con la investigación de accidentes por parte de la línea, y se ha cuidado de su implementación con la metodología participativa que a continuación se expondrá. Se han obtenido resultados satisfactorios apreciándose reducciones de la siniestralidad laboral. Este hecho entendemos que ha sido debido en mayor medida a cambios en el comportamiento, motivados por las repercusiones que genera una actuación "investigadora", - todo y que no es el objetivo de la misma la búsqueda de culpables -, y en especial por la percepción de una preocupación de la Empresa por la mejora de la Prevención, que posiblemente antes no era entendida así, por inexistente o por insuficientemente demostrada .

La investigación se suele iniciar a partir del encargado, que de una forma muy simplificada mediante respuestas tipo chek-list aporta información típica sobre el sujeto accidentado y el tipo de accidente: localización del accidente, ocasionalidad o nó del trabajo, existencia ó no del procedimiento de trabajo normalizado, empleo de equipos de protección personal, paradas ocasionadas en el proceso de producción, etc.. Luego tras una muy breve descripción del accidente debe cumplimentar unas sencillas respuestas también a modo de chek-list y que en realidad representan un simplificado análisis causal del accidente. Esta obligada reflexión analítica que debe realizar el encargado o superior directo del accidentado encierra un contenido didáctico que se considera necesario no desaprovechar. No es tanto por la importancia que dicho análisis se haya yrealizado correctamente, determinando los precisos factores de riesgo que motivaron el accidente. La reflexión en si misma y el diálogo que habrá de surgir a partir de la cumplimentación del formulario establecido, entre el encargado y su Jefe inmediato, (por ejemplo el Jefe de Sección,) y el Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo, son las circunstancias propiciadoras del efectivo aprovechamiento de esta técnica.

La experiencia nos ha demostrado que para que la cumplimentación del formulario de notificación-investigación sea correcta, aparte de la necesaria acción formativa sobre la aplicación de la técnica, es conveniente junto a la sencillez en la contestación a los interrogantes formulados, el facilitar la interpretación y selección de los factores causales del accidente. Una solución que ha dado buenos resultados ha sido el indicar junto a cada una de las condiciones materiales peligrosas, que agrupan a diversas circunstancias reales técnicamente inseguras, y "comportamiento inseguros", - ejemplos significativos de cada una de las posibilidades, al objeto de facilitar su selección.



sanables con modificaciones en la organización del trabajo, en la disposición del entorno del puesto y de los diferentes elementos que lo integran, y en la misma forma de realizar el trabajo. Además el proceso de normalización, lleva implícito que para la correcta implementación de una norma sobre un procedimiento de trabajo se requiera de una acción formativa sobre quienes deben ejecutarlo, y que precisamente el sistema promueve y facilita.

La correcta implementación de los sistemas de comunicación de riesgos y de notificación de accidentes, junto a un eficaz tratamiento estadístico de la accidentabilidad y su divulgación a los estamentos involucrados en la misma va a facilitar a los G.P.P. la decisión sobre cuales procedimientos de trabajo es conveniente su normalización.

No vamos a incidir en cómo deben ser tales normativas de trabajo, lo único que queremos destacar es que las normativas de trabajo de las que hemos descartado el concepto genérico de "Seguridad" se han concebido como una descripción clara y detallada, a su vez muy concisa, de las operaciones que deben constituir una metódica de trabajo determinada que interesa normalizar por sus riesgos o por una problemática especial.

Ahora bien para que los aspectos de seguridad queden a su vez destacados dentro del contexto de la metódica de trabajo, ha sido útil plantearse la redacción de la norma de dos apartados en paralelo: en el primero se indica la secuencia de operaciones a seguir y a medida que interesa destacar aspectos importantes de seguridad en cada operación se van indicando colateralmente en el segundo apartado.

Por supuesto no menos importante que la elaboración de las normativas de trabajo es su implantación y la exigencia de su cumplimiento. Si bien, la clave del éxito radica en la voluntad de la Dirección de la empresa para que la norma se cumpla y especialmente en el grado que el personal productivo la asuma como necesaria y se sienta de algún modo coparticipe en su elaboración.

8.3. Difusión del Programa de Trabajo

El contenido del programa, y los cometidos específicos, con los que hemos pretendido involucrar a toda la línea de producción, así como sus logros paulatinos deben ser difundidos tanto a los niveles de mando como a los propios operarios. A los primeros porque si los resultados son positivos va a actuar como feed-back incentivador, y si no lo son porque podrán ser mejorados mediante un análisis comparativo de resultados por secciones y una



se proyecta intervenir en dicho cambio.

De una forma simplificada el modelo propuesto trata que los mandos de la empresa alcancen una DISPOSICION A ASUMIR EFICAZMENTE SU RESPONSABILIDAD. Un mismo final de una singular carrera de obstáculos en la que no debe haber perdedores. Todos la inician y deben llegar en lo posible al mismo tiempo, partiendo de condiciones "físicas" diferentes (formación, actitud psico-sociocultural, etc). Siempre se ha procurado como metodología de trabajo que el grupo avance muy compacto, arrastrado por los más motivados.

El fatalismo, como conjunto de creencias negativas sin base científica es, sin duda, la principal barrera a superar que limita la aceptación de un programa de prevención integrada. Infundir esperanza en el sistema, lograr que se asuma un compromiso social ante el grupo, con el necesario compromiso individual permitirá alcanzar el objetivo final (C-16 y C-17).

El cuadro C-18 muestra la metodología de actuación del programa y sus ámbitos de influencia sobre el cambio de actitudes.

Para la evaluación de tales conceptos como medida de la eficacia se ha aplicado un sistema simplificado matemático para intentar objetivar criterios y resultados y en especial disponer de una serie de valores adimensionales de utilidad comparativa en cualquier grupo de trabajo.

Cada concepto ha sido evaluado mediante metodologías diferentes (Cuadros C-19,23) estableciendo una correlación numérica de resultados con sus correspondientes códigos de significados:

La evolución de la accidentabilidad como uno de los indicadores sociales básicos se evalúa mediante la adaptación de métodos estadísticos.

El cambio de actitudes requiere ineludiblemente la utilización de encuestas específicas. (C-21).

La participación en el programa de trabajo, representa valorar el grado de cumplimentación y calidad de las tareas encomendadas. (C-22).

Finalmente en la eficacia de la información se ha empleado un sistema mixto. (C-23).

- Evaluar la información y la formación en sí misma (grado de cumplimentación del programa de difusión, interés y atractivo del grupo lector, logro de los objetivos previstos en cada una de las actividades docentes, etc)

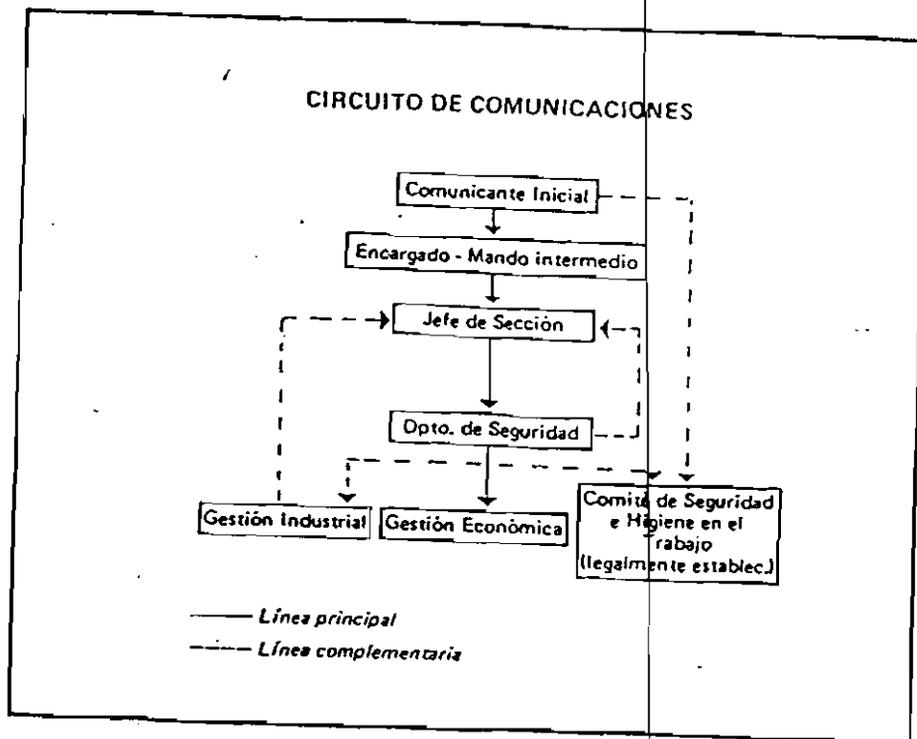


puede representar el extender el Programa a toda la Empresa. ~

- Como conclusión global hay que destacar que los resultados son - siempre tanto mas positivos como clara y contundente es la política empresarial dirigida a lograr el cambio de actitudes.

CUADRO C-12

COMUNICACION DE RIESGOS.





CUADRO C-13/2

A.- INSTRUCCIONES GENERALES

Los impresos de Permiso de Trabajos Especiales (P.T.E.) deben ir siempre unidos a su correspondiente Petición de Trabajo

Se extenderán por triplicado (original y dos copias), una copia será la matriz y quedará unida al talonario en poder de producción. El original y la primera copia se entregarán a Mantenimiento quien una vez lo tenga cumplimentado entregará el original al operario ejecutor del trabajo, el cual firmará el enterado en el original y en la copia que quedará en poder de Mantenimiento. Una vez cumplido el trabajo la copia pasará al Departamento de Prevención.

A Producción le corresponde, en exclusiva, la generación del P.T.E., bien sea por propia iniciativa o a petición de Mantenimiento cuando éste crea necesario adoptar medidas especiales por cuanto el trabajo puede generar algún riesgo contemplado o no en la Normativa de trabajos especiales.

Las únicas personas capacitadas para autorizar con su firma un P.T.E. son los Jenes de Planta o de Sección, los Jefes de Turno y los Jefes o Encargados de Mantenimiento.

Se colocará la marca en la casilla **SI** cuando la contestación al enunciado sea totalmente positiva.

Se colocará la marca en la casilla **NO** cuando el trabajo o la operación objeto del enunciado no se haya efectuado pero deba realizarse obligatoriamente. En este caso en el espacio de "Instrucciones Complementarias" debe reseñarse quién y cuándo deberá realizarla.

Se colocará la marca en la casilla **No P. (NO PRECISO)** cuando la operación objeto del enunciado, no se haya realizado y el no hacerlo no represente existencia de riesgos o incumplimiento de alguna norma de seguridad.

B.- TRABAJOS EN CALIENTE

Operaciones con generación de calor, produciendo chispa, llamas o elevadas temperaturas en las proximidades de líquidos o gases inflamables, o de recipientes que contengan o hayan contenido gases licuados (soldadura, emplomado, esmerilado, taladrado, etc.).

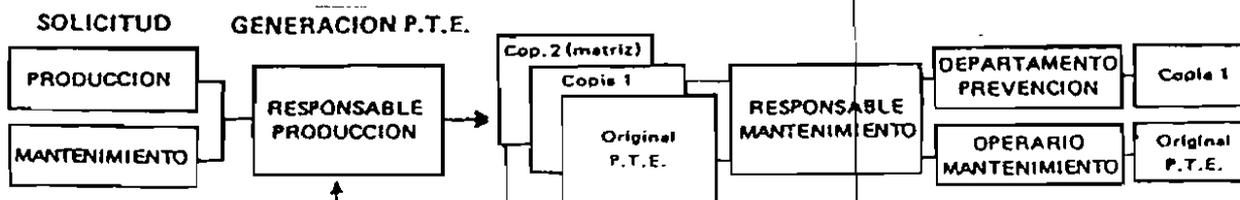
Este permiso será obligatorio en las siguientes secciones:

C.- TRABAJOS EN FRIO

Operaciones que normalmente se realizarán sin generación de calor, pero que se efectúan en instalaciones por las que circulan fluidos peligrosos (reparaciones en bombas de trasvase de líquidos peligrosos, sustituciones de tuberías, etc.).

D.- ENTRADA EN RECIPIENTES

Operaciones en el interior de depósitos, cisternas, calderas de vapor, fosos y lugares en los que la atmósfera pueda no ser respirable por falta de oxígeno o estar contaminada por productos inflamables, tóxicos o corrosivos.





CUADRO C-14/2

INFORME DEL JEFE

OBSERVACIONES: _____

Solucionado en fecha: _____
 Genera petición de trabajo N° _____ De fecha _____
 Se precisa asesoramiento del Departamento de Seguridad
 Se precisa propuesta de inversión
 Se precisa elaboración de normativa de trabajo

FECHA: _____
 FIRMA: _____

INFORME SERVICIO MEDICO

PARTE DEL CUERPO LESIONADA _____
 NATURALEZA DE LA LESION _____
 GRAVEDAD SIN LESION LEVE GRAVE MUY GRAVE MORTAL
 CAUSA BAJA SI NO

DIAGNOSTICO MEDICO _____

FECHA: _____
 FIRMA: _____

INFORME DEPARTAMENTO SEGURIDAD

CAUSAS DEL ACCIDENTE _____

MEDIDAS PROPUESTAS _____

COSTE DEL ACCIDENTE _____

FECHA: _____
 FIRMA: _____



CJADRO C-16

ACTITUDES EVALUABLES EN BASE AL MODELO DE ANALISIS ENSAYADO

FATALISMO

1.- Actitud basada en la falta de conocimientos preventivistas y en las creencias, mitos y condicionantes sociales sin base científica que predisponen a un rechazo de los programas integrados de prevención (creencia de que los accidentes de trabajo son difícilmente evitables ante la mala suerte y la debilidad humana).

ESPERANZA EN EL SISTEMA

2.- Actitud basada en el grado de ilusión y confianza que las acciones de prevención le infunden, así como la creencia de que a través de las mismas es posible mejorar la calidad de vida de los puestos de trabajo.

COMPROMISO SOCIAL

3.- Actitud basada en el convencimiento de la necesidad de asumir un "roll" social en toda acción preventiva, estando dispuesto a asumir tareas propias en este campo.

COMPROMISO INDIVIDUAL

4.- Actitud basada en el grado de responsabilidad individual que se está dispuesto a asumir.

CUADRO C-18

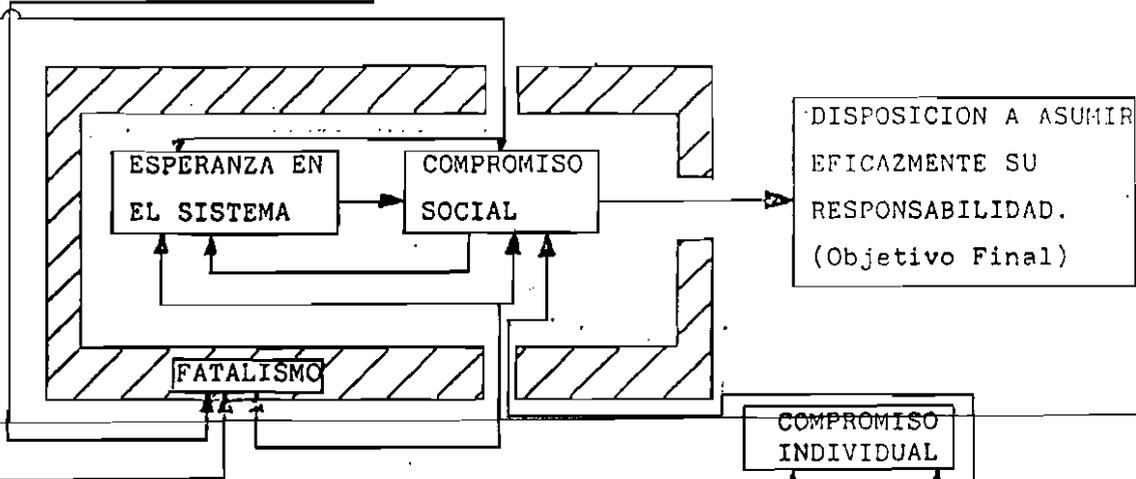
MEDIOS DE ACTUACION E INFLUENCIAS EN EL CAMBIO DE ACTITUDES HACIA LA PREVENCION

INTERNOS DEL INDIVIDUO

PARTICIPACION EN EL PROGRAMA DE TRABAJO
 VALOR AUTODIDACTA DE LAS TAREAS INDIVIDUALES:
 -Detección-comunicación de riesgos:a iniciativa propia a iniciativa ajena
 -Inspecciones programadas
 -Investigación de accidentes
 -Estudio y análisis de las condiciones de trabajo
 -Aportación en la elaboración de normativas de trabajo.

MIXTOS

-REUNIONES DE TRABAJO
 -Grupos heterogéneos por secciones(círculos de calidad)
 -Grupos homogéneos en nivel de mando.
 -FACILIDAD EN LAS COMUNICACIONES BILATERALES VERTICALES



EXTERNOS AL INDIVIDUO

-FORMACION BASICA CIENTIFICA EN PREVENCION OCUPACIONAL
 -INSTRUCCIONES SOBRE PROCEDIMIENTOS CORRECTOS DE TRABAJO

INFORMACION MOTIVACIONAL CONTINUADA SOBRE EL PROGRAMA DE TRABAJO:
 -OBJETIVOS
 -MEDIOS
 -RESULTADOS GLOBALES Y PARCIALES

SISTEMAS DE CONTROL
 -De la participación en el Programa
 -De las condiciones de trabajo

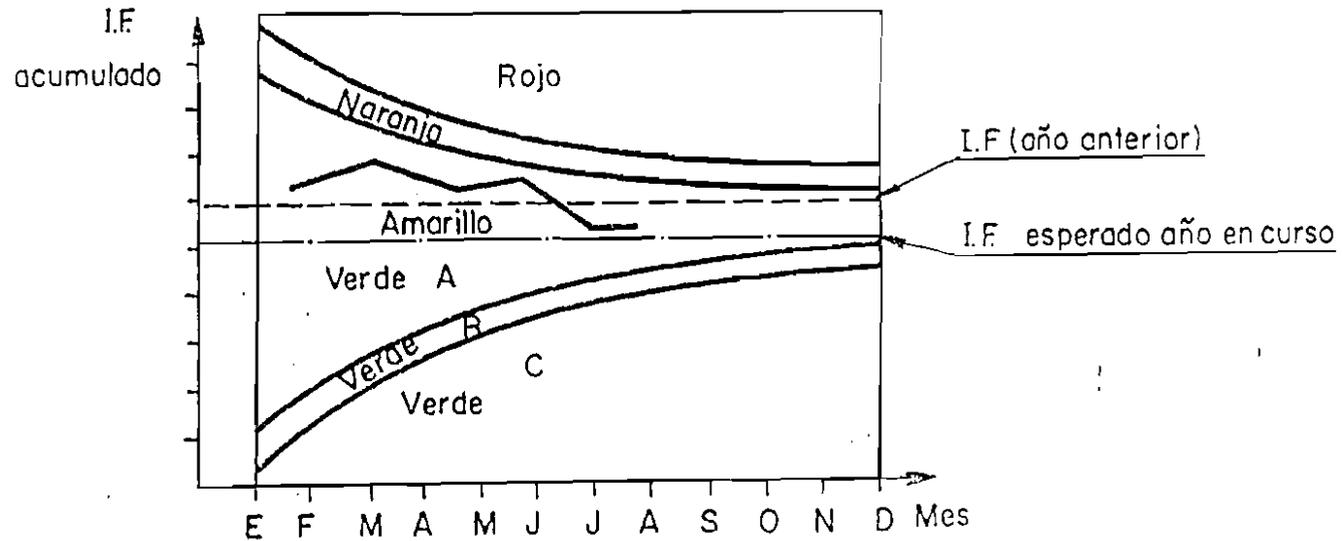
INTERES DE LA DIRECCION-GERENCIA EN LA PREVENCION Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA



INDICES DE ACCIDENTABILIDAD - CONTROL COMPARATIVO POR SECCIONES

Aplicación de métodos estadísticos basados en aceptar una distribución de Polsson para los accidentes de trabajo. En función del número de horas trabajadas, el índice de frecuencia del año anterior y de unos márgenes de confianza establecidos, se establecen los límites de variabilidad del índice de frecuencia. En base a una política de objetivos se fija un índice de frecuencia esperado.

DIAGRAMA ACUMULADO MES POR MES DIFUN-DIDO A RESPONSABLES DE PRODUCCION PERIODICAMENTE. (COMO MAXIMO TRIMES TRALMENTE).



VALORACION

ZONA	PUNTUACION	SIGNIFICADO
ROJA	0	Situación muy grave. Mas desfavorable que el año anterior.
NARANJA	1	Situación grave. Fuera de las previsiones anuales pero no peor que la del año anterior.
AMARILLA	2	Situación de alerta. Ligeramente por encima de lo esperado pero estadísticamente dentro de lo previsto.
VERDE A	3	Situación aceptable. Ligeramente por debajo de lo esperado pero estadísticamente dentro de lo previsto.
VERDE B	4	Situación muy positiva. Por debajo de lo esperado, y aunque estadísticamente dentro de lo previsto los objetivos han sido alcanzados categóricamente.
VERDE C	5	Situación excepcionalmente positiva. Los resultados han superado totalmente lo previsto.



Se entiende por participación a la realización de la serie de tareas que constituyen el programa de trabajo.

Se trata de analizar el grado de cumplimiento de cada uno de los cometidos que se vayan implantando gradualmente :

<u>INVESTIGACION DE ACCIDENTES</u>	A-Rapidez respuesta	B-Calidad de la respuesta'	C-Actuación propia en la adopción de medidas correctoras.
DETECCION-COMUNICACION DE RIESGOS A iniciativa ajena	A-Rapidez respuesta	B-Calidad de la respuesta	C-Actuación propia en la adopción de medidas correctoras.
DETECCION-COMUNICACION DE RIESGOS A iniciativa propia	A-Rapidez respuesta	B-Calidad de la respuesta	C-Actuación propia en la adopción de medidas correctoras.
INSPECCIONES PROGRAMADAS	A-Rapidez respuesta	B-Calidad de la respuesta	C-Actuación propia en la adopción de medidas correctoras.
REUNIONES DE TRABAJO	A-Cumplimiento de la programación.	B-Calidad de la respuesta	C-Actuación propia en la adopción de medidas correctoras.
NORMATIVAS DE TRABAJO	A-Cumplimiento de la programación.	B-Calidad de la respuesta	C-Actuación propia en la adopción de medidas correctoras.

Los grados de participación igualmente van de 0 a 5, para cada una de las tareas y globalmente la media aritmética para el conjunto de tareas implantadas en el programa de trabajo. La importancia de los tres factores de valoración por tarea es equitativa. La puntuación tiene el mismo código de significados que el concepto "cambio de actitudes".

10. - BIBLIOGRAFIA

- Auer, P. Penth, B. Tergeist, P. Humanización del Trabajo.- Conferencia Internacional sobre Humanización del Trabajo, Berlin R.F. Alemania, 1980.
- Baudet, Ch. Organización Racional de la Seguridad en la Industria Resus S.A., Madrid, España. 1970.
- Bestratén M. Programa de Trabajo para la Implantación de la seguridad Integrada. 7º Coloquio Internacional para la Prevención de Riesgos Profesionales en la Industria Química, Salzburg, Austria INSHT.- Barcelona 1981.
- Bestratén M. Carrasco V. Valoración de la eficacia de los Programas de prevención integrada. Experiencias en empresas españolas INSHT - Barcelona 1984.
- Bestratén M. Sabaté P. Permisos de trabajos especiales. Nota Técnica de Prevención nº 30/82. INSHT - Barcelona 1982.
- Bestratén M. Comunicación de riesgos en la empresa. Nota Técnica de Prevención nº 101/84. INSHT - Barcelona 1984.
- Bestratén M. Turmo E. Estadísticas de accidentabilidad en la empresa. Nota Técnica de Prevención nº 1/1982. INSHT - Barcelona 1982.
- Bird, F. E. Jr. Administración moderna del Control Total de pérdidas. Madrid 1976. Englewood. Consejo Interamericano de Seguridad. 1975.
- Cherns, A. Los Principios del Diseño Socio-Técnico. Human Relations, Vol. 29, nº 8, 1976.
- Emery. F. E. y Thorsrud, E. Forms and Content in Industrial Democracy. Tavistok Institute, Londres, Inglaterra, 1964.
- Lesieur, F.G. The Scanlon Plan. The M.I.T. Press. Massachusetts, E.E.U.U.
- Mañas, J.L. Introducción a la Seguridad Integrada. Medicina y Seguridad del trabajo, 103 (1978).
- Munduate Jaca Mª. Lourdes. La Motivación en el trabajo. Servicio de Publicaciones MTSS - Madrid - 1984.

ANTEPROYECTO DE LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

20 de enero de 1992

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. El artículo 40.2 de la Constitución española encomienda a los poderes públicos el velar por la seguridad e higiene en el trabajo, configurándose este deber como un principio rector de la política social y económica. Este mandato constitucional trae consigo la necesidad de desarrollar una política de prevención de los riesgos y de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados precisamente de su trabajo, uno de los instrumentos de esta política es la promulgación de una norma legal, mediante la cual se configura el marco normativo en el que se desarrollarán las distintas acciones preventivas.

II. Por otra parte en el ámbito internacional diversas instancias imponen al Estado español el cumplimiento de compromisos en lo referente a la ejecución de acciones específicas en el terreno de la protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de sus condiciones de trabajo. Así la presencia de España en la Comunidad Económica Europea, trae consigo la necesidad de sintonizar la política española en estas materias con la política comunitaria que se ocupa, cada vez con mayor frecuencia e intensidad, del tratamiento de estas cuestiones. Una prueba de ello es la modificación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, cuyo artículo 118 a) señala como los Estados miembros deben procurar promover la seguridad y la salud de los trabajadores, fijándose como objetivo la armonización dentro del progreso de las condiciones existentes en este ámbito. En el mismo sentido la Comunidad ha aprobado diversas Directivas que se ocupan de la protección de la salud de los trabajadores, y continúa elaborando otros instrumentos jurídicos sobre estas materias en el marco de los Programas de Acción que se adopten de forma periódica. De estas directivas la más significativa es la 83/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política preventiva comunitaria, y cuya trasposición al Derecho español se lleva a cabo por medio de la presente Ley.

En el mismo terreno internacional hay que tener en cuenta el compromiso que supuso para el Estado español la ratificación en 1985 del Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Este Convenio establece el deber para los Estados que lo ratifiquen de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Desde este punto de vista parece claro que la promulgación de una Norma de rango legal es el instrumento óptimo para recoger las líneas básicas de esta política y proceder a la adopción de las Directivas comunitarias más significativas.

III. Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales para el Estado español de donde se deriva la necesidad de un nuevo planteamiento normativo. Efectivamente, la normativa hasta ahora vigente en España en materia de protección de la salud de los trabajadores merece por sí misma un juicio negativo en un doble sentido: En primer lugar por la dispersión y consiguiente falta de visión unitaria de la propia normativa, que es el resultado de la acumulación de

normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española, y en segundo lugar por la existencia de regulaciones ya desfasadas o de vicios u omisiones en las materias que tiene que ser objeto de regulación. Esta situación es criticable en cualquier terreno pero especialmente respecto de cuestiones como las relacionadas con la protección de la salud de los trabajadores, en las que las constantes y aceleradas modificaciones en las condiciones de trabajo demandan la frecuente actualización de la normativa.

Precisamente, las notables transformaciones producidas en los últimos años en el ámbito de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo obligan a que en el terreno de la protección de la salud de los trabajadores se apliquen los aspectos positivos de este proceso evolutivo. Deben además tomarse medidas que sirvan para paliar las nuevas condiciones que, de no contarse con los necesarios factores de equilibrio en forma de garantía de una serie de derechos básicos, podrían traducirse en un empeoramiento de los niveles de protección de los trabajadores frente a las características de su trabajo, que puede constituir un factor de agresión para su salud e integridad.

IV. En el sentido indicado se plantea esta Ley con el objetivo de configurar los mecanismos, garantías y responsabilidades tendentes a establecer el adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores contra los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, por medio de una política de prevención de riesgos laborales.

El esquema normativo de esta Ley se establece a partir de la existencia de un derecho de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral a la protección de su salud e integridad, y estableciéndose en la norma las diversas obligaciones que en el ámbito laboral puedan garantizar este derecho a la protección y las actuaciones de promocionarles que desde el terreno de las Administraciones Públicas pueden incidir positivamente en estos objetivos de protección.

Precisamente, en este último campo hay que resaltar el interés de la Ley en ordenar las actuaciones que, desde el terreno de la Administración Laboral, la Administración Sanitaria, al desarrollar la protección de la salud, pueden converger en esta específica faceta de la protección del derecho de la salud de los ciudadanos que se concreta en el ámbito de las relaciones laborales, y que supone la prevención de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Al insertarse esta Norma en el terreno específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal básica o mínima en un doble sentido: El primero, como Ley que establece un marco a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando los aspectos más concretos o técnicos de las medidas preventivas, y el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su actuación específica.

V. Hay que destacar por último que esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones Públicas, razón por la cual no solamente tiene la consideración de legislación laboral, sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, base del régimen estatutario de las Administraciones Públicas.

o pactadas, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

TITULO II

DE LA POLITICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 4.- OBJETIVOS DE LA POLITICA

La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las actuaciones normativas y administrativas que correspondan, y en particular las que se regulan en este título. Tales actuaciones se orientarán a la eficacia y coordinación en el ejercicio de las competencias de las distintas Administraciones públicas que actúan en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos privados. A tal fin la elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y trabajadores a través de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas.

Para conseguir una mejor adecuación en la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de riesgos laborales, se establecerá una colaboración permanente entre el Departamento de Trabajo y Seguridad Social y los Departamentos que correspondan, en particular el de Educación y Ciencia, al objeto de establecer los niveles y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades de la sociedad española en cada momento.

ARTICULO 5.- ACTUACIONES NORMATIVAS

El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias, y previa consulta con las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

- 1º) Determinación de los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la salud de los trabajadores.
- 2º) Determinación de las limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse, respecto de estos procesos u operaciones el sometimiento a trámites de control administrativo, incluida la obligación de declarar su realización a la Autoridad Laboral, y respecto de los agentes peligrosos la prohibición de su empleo.
- 3º) Establecimiento para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior de condiciones o requisitos especiales tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa a la realización de un trabajo que implique riesgo o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
- 4º) Determinación de los criterios o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva, incluyendo métodos normalizados y uniformes para la toma de datos o muestras, así como las recomendaciones prácticas para la vigilancia de la salud en relación con el riesgo en el trabajo.
- 5º) Determinación de los requisitos que deberán cumplir los Servicios de Prevención, incluyendo los principios generales de actuación y las condiciones de organización y funcionamiento, así como la coordinación con el sistema de salud.
- 6º) Establecimiento de reglas específicas en cuanto a las condiciones de trabajo o las medidas preventivas en traba-

jos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

- 7º) Determinación de los requisitos y exigencias que en orden a la prevención de riesgos deberán cumplir los diseñadores, fabricantes, importadores o suministradores de maquinarias, equipos, sustancias o productos cuya utilización pueda provocar riesgos para la salud de los trabajadores.
- 8º) Determinación del procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como de los requisitos y procedimientos para la comunicación e información de los daños para la salud de los trabajadores.

En las normas reglamentarias indicadas se recogerán en todo caso los principios de política preventiva definidos en esta Ley, siendo objeto de revisión tal normativa periódicamente, en base a la experiencia de su aplicación y a los avances del progreso técnico.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario, sin perjuicio de que mediante la negociación colectiva puedan ser mejoradas y desarrolladas.

ARTICULO 6.- PARTICIPACION INSTITUCIONAL

1. Los empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, participarán en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con los objetivos de esta Ley en los distintos niveles territoriales.

2. A los efectos indicados en el número anterior, se crea el Consejo Superior de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como órgano de participación institucional y de asesoramiento del Gobierno y de la Administración Estatal en materia de protección y promoción de la salud de los trabajadores a través de la mejora de sus condiciones de trabajo.

El Consejo estará formado por representantes, en número igual, de la Administración del Estado de las Organizaciones Sindicales más representativas y de las Organizaciones Empresariales más representativas. El Consejo podrá funcionar en Pleno o en Comisión Permanente, de acuerdo con lo previsto en su Reglamento. Las competencias del Consejo serán las siguientes:

- Elaborar y proponer periódicamente a la Administración del Estado, para su aprobación, los criterios y directrices para la actuación de aquella en materia de prevención de riesgos para proteger la salud de los trabajadores.
- Informar los proyectos de normas relativas a la prevención de riesgos laborales.
- Informar sobre los proyectos de Planes de Coordinación de la Administración Laboral y Sanitaria, así como sobre cualesquiera asuntos que en materia de prevención de riesgos pueda someterse por la Administración del Estado.
- Evaluar y hacer el seguimiento de la ejecución de los programas de actuación, incluidos los Planes de Coordinación.
- Proponer actuaciones normativas y acciones para mejorar la actuación de la Administración.
- Coordinar las propuestas de actuación que en materia de prevención de riesgos laborales se formulen a otros órganos de participación institucional.
- Elaborar y proponer periódicamente a la Administración del Estado, para su aprobación, las directrices para la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención.

Específicamente, y por lo que se refiere al Instituto Nacional creado por la presente Ley, el Consejo asumirá las funciones de participación en la orientación, control y vigilancia de la gestión de dicho Instituto.

ARTICULO 10.- COORDINACION ENTRE LA ADMINISTRACION LABORAL Y LA SANITARIA

La Administración Laboral y la Administración Sanitaria deberán coordinar sus actuaciones en materia preventiva, entre el y con las que realicen otras Administraciones Públicas cuyas actuaciones puedan incidir en la prevención de riesgos laborales. A efectos de fijar los términos de esta coordinación se elaborarán Planes.

En los Planes se establecerá coordinadamente la programación de las actuaciones de formación, información e investigación. Mediante dicha actuación coordinada se asegurará que la información sobre la salud de los trabajadores y riesgos laborales obtenida por cada Administración en el desarrollo de sus competencias sea objeto de intercambio entre ellas, para ser utilizada en el desarrollo de sus respectivas actuaciones.

A fin de que la actuación de los Servicios de Prevención se desarrolle con criterios ordenados y armonizados, estos Servicios se coordinarán, en función de la actividad que desarrollen, con la Administración Laboral y Sanitaria en el ámbito de sus respectivas competencias. Específicamente, la coordinación con las Áreas de Salud se orientará a la detección y prevención de las patologías consideradas como daños para la salud de los trabajadores conforme al artículo 3 de esta Ley.

Los Planes de coordinación a nivel nacional serán objeto de consulta en el Consejo Superior, quien será asimismo informado de su puesta en práctica. El mismo procedimiento de consulta e información se llevará a cabo en los niveles territoriales inferiores al nacional, a través de los correspondientes órganos de participación institucional.

TITULO III**DERECHOS Y DEBERES****SECCIÓN 1ª****DEBERES DE LOS EMPRESARIOS****ARTICULO 11.- DEBER EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

1. El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4º.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en esta Ley, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información y de unos medios necesarios.

En los mismos términos, este deber de prevención constituye un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

2. El conjunto de derechos y deberes recogidos en esta Ley tiene un carácter derivado o instrumental del referenciado deber de prevención participando por ello de su misma naturaleza laboral.

Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, y el recurso al concierto con órganos especializados como modalidad de Servicio de Prevención no afectarán al cumplimiento por el empresario del deber de prevención.

ARTICULO 12.- EJECUCION DEL DEBER DE PREVENCIÓN

Para dar cumplimiento al deber de prevención establecido en el artículo anterior, el empresario deberá:

— Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la

normativa sobre prevención de riesgos laborales y en las normas que, aun no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización de trabajos en condiciones de seguridad, siempre que la ejecución de tales normas se lleve a cabo en el ámbito de una prestación de servicios de carácter laboral, o funcional o estatutario.

— Organizar el trabajo conforme a las reglas de ordenación de la acción preventiva contenidas en el artículo 13, de manera que se eviten los riesgos para la salud e integridad de los trabajadores.

ARTICULO 13.- ORDENACION DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

1. La acción preventiva en la Empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en la presente Sección.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer éste. En su elección se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los trabajadores a través de los órganos regulados en el Título V de esta Ley.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

En el caso de empresas obligadas a contar con Comités de Salud y Seguridad, el empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslado a este Comité de dicha documentación, anualmente o en los supuestos de su modificación.

3. La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. El empresario deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el momento de encomendarles sus tareas,

deba realizarse con ellos y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la protección de los trabajadores durante su utilización, o la reducción al mínimo de los riesgos existentes, debiendo ser objeto de un adecuado mantenimiento que les conserve durante todo el tiempo de su utilización para el trabajo en condiciones de seguridad.

ARTICULO 19.- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

1. Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, tendrán el deber de colaborar para la aplicación de las obligaciones y criterios contenidos en esta norma. A tal fin, deberán establecerse entre estas empresas, y bajo la responsabilidad de la principal, los necesarios mecanismos de coordinación en cuanto a la prevención de riesgos y de información sobre tales riesgos.

El empresario principal adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores de las demás empresas reciban información adecuada sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo y las correspondientes medidas de prevención.

Las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores serán también de aplicación en el caso de que las empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo no estén vinculadas entre sí por un relación de contrata.

2. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán comprobar que dichos contratistas reúnen las características y condiciones técnicas que les permitan dar cumplimiento a las obligaciones impuestas por esta Ley. A tal fin entre las condiciones correspondientes a la contrata deberá figurar referencia específica a las actuaciones que tendrán que llevarse a cabo para el cumplimiento de la normativa de aplicación. La empresa principal deberá vigilar que los contratistas y subcontratistas cumplan la normativa de protección de la salud de los trabajadores en la ejecución de los trabajos que desarrollen.

En el caso de que la contrata o subcontrata sea ejecutada por trabajadores autónomos, el empresario principal o, en su caso, el contratista será el encargado de la adopción de las medidas de coordinación e información sobre riesgos respecto de dicho trabajador autónomo, así como de la vigilancia del cumplimiento por éste de las normas sobre realización de trabajos en condiciones de seguridad.

3. Las obligaciones consignadas en el número 2 serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con agentes, útiles o productos proporcionados por la empresa principal. De modo especial deberán proporcionar la información adecuada sobre los riesgos que puedan derivarse de la realización de las operaciones contratadas.

SECCION 2ª

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 20.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

A fin de dar cumplimiento al derecho de protección establecido en esta Ley, los trabajadores tendrán los siguientes derechos específicos en el ámbito de la relación de trabajo:

1ª) Recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la salud del trabajador. Esta formación deberá repetirse periódicamente, si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación que el empresario esté obligado a efectuar como consecuencia de lo dispuesto en esta Ley, ya se lleve a cabo dentro del horario laboral o fuera de él, será considerado como tiempo de trabajo.

Mediante los convenios colectivos podrá establecerse la ordenación de los tiempos dedicados a la formación, incluyendo el régimen aplicable a aquéllos no comprendidos en el párrafo anterior.

- 2ª) Ser informado de los resultados de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos correspondientes a la vigilancia de su estado de salud en relación a los riesgos a los que pueda encontrarse expuesto. El trabajador podrá solicitar del empresario copia de los registros a los que se refiere el artículo 16, en lo relativo a su puesto de trabajo.
- 3ª) Ser informado de los riesgos para su salud que pueda entrañar su trabajo, así como de las medidas técnicas de prevención o de emergencia que hayan sido adoptadas o deban adoptarse pro el empresario, especialmente de aquéllas cuya ejecución corresponda al propio trabajador y, en particular, de las referidas a las situaciones de riesgo grave e inminente. Dicha información deberá ser suministrada en los mismos supuestos previstos respecto de la formación en el número anterior.
- 4ª) Ser informado lo antes posible de la existencia de un riesgo grave e inminente que les pueda afectar, así como de las disposiciones adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección, incluyendo las relativas a la evacuación de su puesto de trabajo. Si el trabajador no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, deberá estar en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de este riesgo.
- 5ª) Paralizar su actividad en el caso de que, a su juicio, existiese un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador del que éste hubiese informado a su superior jerárquico y, a pesar de ello, no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas; se exceptúan de esta obligación de información los casos en los que el trabajador no pudiera ponerse en contacto de forma inmediata con su superior jerárquico. En los supuestos indicados no podrá pedirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el riesgo denunciado; caso de discrepancia entre el empresario y el trabajador, cualquiera de los dos podrá acudir ante la Autoridad laboral por el procedimiento previsto para resolver las discrepancias en torno a la paralización de actividades.

Esta actuación no constituirá incumplimiento laboral, a menos que el trabajador hubiese obrado de mala fe o cometido negligencia grave. Los despidos o sanciones basados en actuaciones de los trabajadores en el regular ejercicio del derecho reconocido en este número serán considerados nulos por violación de derechos fundamentales del trabajador.

- 6ª) Vigilancia periódica de su estado de salud respecto de los riesgos específicos de su trabajo, cuando ello resulte necesario para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo para su salud.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador así lo solicite o preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de estos reconocimientos o pruebas sean actuaciones imprescindibles conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y a fin de proteger ésta última, o para verificar si, por las características del puesto de trabajo, el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores

maciones y formación recibidas del empresario, conforme al artículo 20 de esta Ley.

La omisión del deber de cooperación tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores. El ejercicio por el empresario del poder disciplinario respecto de estos incumplimientos laborales se efectuará de conformidad con la gravedad de éstos para cuya valoración se tendrá en cuenta la inobservancia de las órdenes e instrucciones previas del empresario conforme a las medidas preventivas recogidas en esta Ley, el riesgo ocasionado por la conducta del trabajador, así como la negligencia o intencionalidad de este último.

TITULO IV

LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

ARTICULO 24.- DEFINICIÓN Y FUNCIONES

1. Todos los empresarios, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley, deberán disponer de un Servicio de Prevención, encargado de la asistencia técnica preventiva, y en cuya actividad participarán los trabajadores conforme a los procedimientos establecidos en esta norma.

Se entenderá como Servicio de Prevención de una empresa el conjunto de medios humanos y materiales organizado por el empresario, bien directamente o mediante concierto, a fin de realizar las actividades preventivas necesarias para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y órganos de representación especializados.

2. Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las empresas el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

- Diseñar y aplicar los planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad física de los trabajadores.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
- Asegurar la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilar la salud de los trabajadores respecto de los riesgos derivados del trabajo.

3. El Servicio de Prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, el personal de estos Servicios en cuanto a su formación, especialidad, capacitación, dedicación y número, así como los recursos técnicos, deberá ser suficiente y adecuado a las actividades preventivas a desarrollar en función de:

- Tamaño de la empresa.
- Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- Distribución de riesgos en la empresa o el centro de trabajo. En las normas reglamentarias se establecerán los criterios para determinar la asistencia preventiva que tengan que desarrollar los Servicios de Prevención, con referencia a la disposición de personal técnico con formación especializada, teniendo en cuenta para ello las siguientes circunstancias:
 - Agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el trabajo.
 - Instalaciones, maquinarias y equipos de los centros de trabajo.
 - Tipos de operaciones realizadas.
 - Sectores de actividad.
 - Características o situaciones especiales de los trabajadores.

ARTICULO 25.- MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN

El empresario deberá organizar el Servicio de Prevención conforme a las modalidades que se regulan a continuación:

1. Servicios de Prevención de titularidad empresarial. Deberán organizar un Servicio de Prevención de titularidad empresarial las empresas en las que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Empresas que, entre todos sus centros de trabajo, tengan 500 o más trabajadores.
- Empresas que tengan 100 o más trabajadores, y que estén incluidas en sectores para los que, por su especial peligrosidad, una norma reglamentaria haya previsto específicamente la existencia de esta modalidad de Servicio.

Estas empresas deberán disponer del personal y los medios necesarios para desarrollar las funciones que correspondan al Servicio de Prevención, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo anterior; solamente podrán recurrir a órganos, centros o entidades especializadas ajenos a la empresa a efectos de realizar actividades preventivas no regulares o que exijan conocimientos o medios especializados.

En todo caso, las empresas filiales de aquellas que poseen Servicio propio podrán optar por utilizar tales servicios.

2. Servicios de Prevención concertados

Las empresas no incluidas en el número 1 podrán optar entre organizar un servicio de titularidad empresarial o desarrollar las funciones correspondientes al servicio de prevención por medio de un concierto con órganos, centros o entidades especializadas.

A efectos de establecer una adecuada coordinación entre el asesoramiento del órgano especializado y el desarrollo de la actividad preventiva de la empresa, el empresario designará a uno o a varios de sus trabajadores; estos trabajadores tendrán la formación preventiva y los medios adecuados que le permitan relacionarse con el Servicio y recibir su asesoramiento, siendo responsabilidad del empresario el que posean esta formación y medios.

En las empresas de menos de seis trabajadores el empresario podrá asumir esta función de coordinación, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo.

3. Servicios de Prevención conjuntos. Las empresas que compartan un mismo centro de trabajo o están ubicadas en un área geográfica delimitada y destinada específicamente a desarrollar actividades empresariales, podrán optar entre organizar el Servicio conforme a las modalidades que les corresponden, o constituir con el resto de las empresas que se encuentren en las mismas circunstancias, un Servicio de titularidad y actuación conjuntos.

En el caso de centros de trabajo de carácter temporal en los que desarrollen su actividad distintas empresas, el empresario principal adoptará, entre las medidas de coordinación a las que se refiere el artículo 17 de esta Ley, las destinadas a asegurar la realización de las actividades del Servicio de Prevención. Para ello, el empresario principal asumirá la coordinación de la actuación de los Servicios correspondientes a las distintas empresas o establecerá la actuación de un Servicio de Prevención específico para este centro de trabajo.

ARTICULO 26.- CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO Y GARANTÍAS

1. Para el cumplimiento de sus funciones el Servicio de Prevención deberá actuar con independencia profesional respecto de empresarios y trabajadores.

El Servicio será informado por el empresario de todas las situaciones y factores de riesgo existentes en el centro de trabajo, así como de las medidas y actividades de protección o de prevención que afecten a la empresa.

Cuando el Servicio sea de titularidad empresarial, la imposición de sanciones a sus componentes por actos en el ejercicio de funciones del Servicio exigirá previa apertura de expediente

frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

- c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo, posibilitando a tal efecto que la representación y participación en materia de prevención se haga de forma conjunta de unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.
- d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Salud y Seguridad en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito y por representantes de la Administración, en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse comités de salud y seguridad en otros ámbitos cuando por razones de la actividad y el tipo y frecuencia de riesgos así lo aconseje.

ARTICULO 29.- LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

1. A los órganos de representación legal de personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de órganos de representación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos para proteger la salud en el trabajo.

2. La representación del personal, con el voto favorable del setenta y cinco por cien de sus miembros, acordará si las competencias de los Delegados de Prevención se ejercen por éstos directamente, fijando en dicho caso un procedimiento de actuación coordinada y el sistema de transmisión de la información por el empresario, o por medio de su participación en las actividades de los órganos de representación.

ARTICULO 30.- COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

1. Los representantes del personal ejercerán en materia de prevención de riesgos las competencias de negociación, información y consulta, vigilancia y control, y ejercicio de acciones ante la empresa y los órganos y tribunales competentes, todo ello conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Los representantes del personal designarán a los Delegados de Prevención entre los miembros de los órganos de representación previstos en las normas indicadas en el número anterior. Ello no obstante, la representación del personal podrá acordar, con el voto favorable del setenta y cinco por ciento de sus miembros, que las facultades reconocidas en el artículo 34 de esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por otros trabajadores de la empresa, en número no superior al de Delegados de Prevención, que cuenten con una especial formación y conocimientos en materia preventiva. A estos trabajadores les será de aplicación lo previsto en el artículo 35 de esta Ley en cuanto a garantías y sigilo profesional, disfrutando asimismo, y en lugar de los Delegados de Prevención, del crédito horario establecido en dicho artículo.

3. La representación del personal con el voto favorable del setenta y cinco por cien de sus miembros podrá acordar en el caso de riesgos de daños para la salud de los trabajadores de carácter grave e inminente, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dichos riesgos. Con el mismo régimen de mayorías los representantes del personal podrán delegar en los Delegados de Prevención el ejercicio de esta competencia.

4. Los representantes del personal serán informados por los órganos administrativos correspondientes del resultado de las actuaciones llevadas a cabo por ellos. La información sobre

la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se llevará a cabo conforme a lo previsto en el artículo 39 de esta Ley. De los informes elaborados por los Organos Técnicos en materia Preventiva se trasladará copia al Comité de Salud y Seguridad o, en su defecto, a los Delegados de Prevención y al empresario de forma conjunta.

ARTICULO 31.- LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1. Los Delegados de Prevención son los Organos de Representación de los trabajadores especializados en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal en el ámbito de los Organos de Representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Organos de Representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, conforme al procedimiento establecido en el artículo 30 de esta Ley.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los convenios podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores. Asimismo, en la negociación colectiva podrá acordarse que las competencias de propuesta al empresario y las facultades de comprobación del estado de las condiciones de trabajo reconocidas en esta ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio.

2. En las empresas que carezcan de representantes del personal los trabajadores podrán elegir, por mayoría, a un trabajador para que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados.

Esta posibilidad de elección directa de delegados de prevención será de aplicación, en particular, en los centros de trabajo en los que, por la movilidad del personal, no existan trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, y la actuación de los delegados se producirá hasta tanto no se lleve a cabo la elección de representantes del personal.

Podrán promover esta elección a delegados de prevención los trabajadores del centro de trabajo, por acuerdo mayoritario, o los sindicatos representados en los órganos territoriales de participación institucional.

3. El empresario debe proporcionar a los delegados de prevención la formación especial en materia preventiva que sea necesaria para la ejercicio de sus funciones, por sus propios medios o por concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. Dicha formación se reiterará con la periodicidad necesaria.

ARTICULO 32.- NUMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El número de Delegados de Prevención a designar por los representantes del personal se determinará, salvo que por Convenio Colectivo se acuerde la ampliación de su número, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	1
De 101 a 500	2
De 501 a 1.000	3
De 1.001 a 2.000	4
De 2.001 a 3.000	5
De 3.001 a 4.000	6
De 4.001 en adelante	7

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se estará a lo siguiente:

- a) Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Se constituirá un Comité de Salud y Seguridad en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, y estará compuesto por los Delegados de Prevención y por el empresario o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención.

2. En las reuniones del Comité de Salud y Seguridad participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la seguridad en la empresa. En las mismas condiciones podrán participar en las reuniones del Comité trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, o técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Salud y Seguridad será asesorado por el Servicio de Prevención.

ARTICULO 37.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

1. El Comité de Salud y Seguridad tendrá las siguientes competencias:

— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos locales y modificaciones en los locales y equipos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo, en la medida en que ésta pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores.

— Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, informando a la empresa de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.

2. Para el ejercicio de sus competencias, el Comité de Salud y Seguridad estará facultado para:

— Conocer directamente la situación en cuanto a prevención de riesgos en el centro de trabajo, mediante visitas, si así lo estima oportuno.

— Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, incluidos los relativos al almacenamiento y eliminación de residuos peligrosos, sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.

— Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

— Poder seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes, salvo que éstos estimen, de conformidad con las directrices generales de su correspondiente Autoridad, que ello puede perjudicar la eficacia de su actuación.

ARTICULO 38.- COORDINACIÓN DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADOS

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, los Comités de Salud y Seguridad de aquéllas podrán acordar medidas de actuación coordinada y, en su caso, la creación de un órgano conjunto.

Si no se produjese el referenciado acuerdo, los Delegados de Prevención de las distintas empresas podrán adoptar medidas de coordinación, de forma que se posibilite el desarrollo de sus funciones en el conjunto del centro de trabajo respecto de aquellos aspectos preventivos que afecten de manera generalizada a los trabajadores de las distintas empresas.

ARTICULO 39.- COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1. Los representantes legales de los trabajadores en la empresa, y los Delegados de Prevención podrán comunicar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los hechos o situaciones susceptibles de constituir incumplimientos a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tramitará con carácter preferente las reclamaciones formuladas por los órganos señalados en el número anterior.

3. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al Comité de Salud y Seguridad, Delegado de Prevención, en su defecto representantes legales de los trabajadores, a fin de que éstos puedan acompañarle durante el desarrollo de la visita, a menos que el funcionario actuante estime, de conformidad con las directrices generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que ello puede perjudicar la eficacia de su control.

4. Los órganos a que se refiere el número 1, podrán formular al Inspector actuante durante el desarrollo de la visita las observaciones que estimen oportunas.

5. Del resultado de la visita se dará cuenta a los Delegados de Prevención, o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores, informando tanto de las medidas adoptadas, como, en su caso, de los motivos por los que no se han adoptado las medidas solicitadas.

Cuando, por haberse apreciado infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se formulase requerimiento en los términos del artículo 47 de esta Ley, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado del mismo a los Delegados de Prevención, indicando si se efectúa propuesta de sanción. Si la infracción se hubiese apreciado en un supuesto de daños para la salud de los trabajadores, una copia del Acta de Infracción se enviará por la Autoridad Laboral que instruya e expediente sancionador al trabajador que hubiese sufrido tal daño.

Cuando la actuación del Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hubiese iniciado a instancia de los representantes de los trabajadores y la situación de riesgo afectase a intereses colectivos de los mismos, dichos representantes tendrán derecho al trámite de vista del expediente que eventualmente se instruya por la Autoridad Laboral, en los términos y condiciones que las normas de procedimiento establecen.

6. Las Resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores por infracciones en materia de seguridad, higiene y salud laborales serán notificadas a quienes tuviesen la condición de persona interesada, por haber promovido la iniciación de la actuación inspectora. En todo caso, se facilitará copia o testimonio de estas Resoluciones a los órganos de representación especializados.

ARTICULO 40.- FOMENTO DE LA PREVENCIÓN POR LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales en los órganos territoriales de participación institucional tendrán entre sus competencias el fomento del cumplimiento en los centros de trabajo de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Esta competencia será ejercida conforme a las modalidades que acuerden los representantes sindicales y empresariales en el correspondiente órgano de participación institucional, que podrán incluir la designación de técnicos habilitados para el ejercicio de esta competencia.

A fin de ejercer sus competencias estos representantes estarán facultados para comprobar el estado de las condiciones de trabajo de las empresas, asesorar a empresarios, trabajadores y sus órganos de representación especializados sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y promover la actuación de la Administración. De no haberse acordado otro procedimiento, la comprobación del

Administración u otros Entes Públicos los deudores por sanciones firmes derivadas de infracciones en materia de seguridad y salud laboral.

ARTICULO 45.- INDEMNIZACIONES

1. En los supuestos en que como consecuencia de infracciones graves o muy graves a la normativa sobre prevención de riesgos laborales se produjeran daños para la salud de los trabajadores, el trabajador afectado o sus beneficiarios, o el sindicato al que estuviese afiliado el trabajador, en los términos previstos en la Ley de Procedimiento Laboral, podrán solicitar ante el órgano jurisdiccional del Orden Social el reconocimiento de una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de la responsabilidad civil derivada de estos hechos. A la demanda se acompañará certificación de la Resolución definitiva en vía administrativa por la que se imponga la sanción por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. Este procedimiento podrá iniciarse asimismo de oficio, con arreglo a lo establecido en los artículos 145 a 149 de la Ley de Procedimiento Laboral, como consecuencia de las certificaciones de las resoluciones definitivas en vía administrativa que dicte la Autoridad Laboral imponiendo sanción por incumplimiento grave o muy grave a la normativa sobre prevención de riesgos laborales con producción de daños graves muy graves o mortales para la salud de los trabajadores.

3. La responsabilidad del pago de la indemnización prevista en este artículo recaerá sobre el empresario infractor, si bien dicho pago podrá ser objeto de aseguramiento.

La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del pago de esta indemnización respecto de los trabajadores que ésta ocupe en los centros de trabajo de la empresa principal.

4. Esta indemnización es compatible con la indemnización especial que se regula en el artículo 46; a tal efecto, cuando concurren las circunstancias motivadores de la percepción de esta última, la tramitación de ambas indemnizaciones se llevará a cabo de forma conjunta.

ARTICULO 46.- RECARGO DE PRESTACIONES

1. En los supuestos en que como consecuencia de infracciones a la normativa sobre prevención de riesgos laborales se produjesen daños para la salud de los trabajadores de los que se derivasen prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social, además de las sanciones administrativas que correspondan, procederá el pago de una indemnización especial, consistente en un aumento de las referidas prestaciones entre un 30 y un 50 por 100. En los supuestos de gran invalidez el aumento se realizará sobre la prestación excluidos el incremento del 50 % destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que lo atienda.

Para determinar la cuantía de la indemnización indicada se tendrá en cuenta el perjuicio causado a la salud o integridad física del trabajador, las características en cuanto a riesgos de la actividad y las medidas de prevención adoptadas por el empresario. Esta indemnización es compatible con la indemnización por daños y perjuicios que pudiera establecerse como consecuencia de la responsabilidad civil.

2. El reconocimiento y determinación de la cuantía de las indemnizaciones indicadas corresponde al Órgano Jurisdiccional del Orden Social.

3. El procedimiento para el reconocimiento de indemnizaciones se iniciará a instancia del trabajador afectado a sus beneficiarios, o por el sindicato al que estuviere afiliado el trabajador, en los términos previstos en la Ley de Procedimiento Laboral. A la demanda se acompañará certificación de la resolución definitiva en vía administrativa por la que se imponga la sanción por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Podrá iniciarse el procedimiento asimismo de oficio con arreglo a lo establecido en los artículos 145 a 149 de la Ley de

Procedimiento Laboral, como consecuencia de las certificaciones de las resoluciones definitivas en vía administrativa que dicte la Autoridad Laboral imponiendo sanción por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales que hubiera ocasionado daños para la salud de los trabajadores de los que se derive una prestación económica del Sistema de la Seguridad Social.

A dicho efecto, recibida la certificación de la resolución de la Autoridad laboral, el Órgano Jurisdiccional recabará de los órganos de la Seguridad Social competentes la remisión de la resolución o acuerdo que reconozca el derecho a la prestación correspondiente.

5. La responsabilidad del pago del recargo de prestaciones regulado en este artículo recaerá sobre el empresario infractor, si bien dicho pago podrá ser objeto de aseguramiento.

La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del pago de esta indemnización respecto de los trabajadores que éstos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal.

ARTICULO 47.- REQUERIMIENTOS PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTORAS

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso, requerirá al empresario para la adopción de las medidas correctoras que procedan, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se comunicará por escrito al empresario presuntamente responsable mediante notificación formal o diligencia en el Libro de Visitas, indicando las anomalías o deficiencias apreciadas y, en su caso, las medidas correctoras propuestas, con indicación del plazo para llevarlas a cabo.

De comprobar ulteriormente que por haberse incumplido el requerimiento persistiesen los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente levantará la correspondiente Acta de infracción por tales hechos.

3. El empresario podrá impugnar el requerimiento en el plazo de quince días ante la Autoridad Laboral competente, que resolverá en igual plazo sin ulterior recurso. Si la discrepancia del empresario versara sobre la existencia del hecho o circunstancias motivadoras del requerimiento que hubiera dado lugar al propio tiempo a la extensión de un Acta de infracción, las alegaciones del empresario al respecto deberán formularse en el procedimiento sancionador incoado con motivo del acta de infracción levantada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

4. Una vez levantada la oportuna Acta de infracción y transcurrido el plazo indicado en el requerimiento correspondiente sin adoptarse por el empresario las medidas correctoras señaladas, la Autoridad Laboral, a propuesta del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, podrá imponer multas coercitivas, conforme a lo establecido en el artículo 107 de la Ley de Procedimiento Administrativo. La cuantía de dichas multas no superará el 20 por 100 de la sanción fijada para la infracción cometida.

ARTICULO 48.- PARALIZACIÓN DE TRABAJOS

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social cuando compruebe que se realizan tareas sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que a su juicio, impliquen un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos, comunicando la medida adoptada a la empresa responsable y asegurando el conocimiento de esta medida por los trabajadores afectados.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la Autoridad Laboral y a los

15. La falta de adopción por la empresa principal de los necesarios mecanismos de coordinación en los casos de desarrollo simultáneo de actividades diferentes en un mismo centro de trabajo.

16. La falta de comprobación por la empresa principal o contratista de que los contratistas reúnen las condiciones adecuadas en materia preventiva en el momento de contratar.

17. La falta de adopción de las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución del deber empresarial de prevención de la que se derive un riesgo grave para la salud de los trabajadores.

TITULO II

DE LA POLITICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 11.- INFRACCIONES MUY GRAVES

Son infracciones muy graves:

- 1.- La inobservancia de la normativa vigente relativa a la protección de los períodos de embarazo y lactancia..
- 2.- La inobservancia de la normativa vigente relativa a trabajos prohibidos a los menores.
- 3.- No paralizar o suspender, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de forma inmediata, los trabajos o tareas que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y que a juicio de la Inspección impliquen un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.
- 4.- La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fueran incompatibles con sus características personales, cuando de ésto se derive un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.
- 5.- La trasgresión de las obligaciones en materia de formación preventiva e información sobre riesgos, cuando estos riesgos tengan el carácter de graves e inminentes para la salud de los trabajadores.
- 6.- La inobservancia de la confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- 7.- La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales origine riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.
- 8.- La falta de organización o de concierto del Servicio de Prevención.
- 9.- Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente.
- 10.- La falta de adopción de las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de la que se derive un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD

A efectos de lo previsto en los artículos 25 y 35 de esta Ley en cuanto a Servicios de Prevención de titularidad empresarial e incremento del crédito horario de los Delegados de Prevención se entenderán incluidos las siguientes actividades, sin perjuicio de su modificación futura mediante una norma reglamentaria en función del progreso técnico y de la evolución de los conocimientos en materia preventiva:

- Trabajos forestales de tala, transporte de árboles y fumigación con materias tóxicas.

- Pesca.
- Producción y distribución de electricidad y refineries de petróleo.
- Minería.
- Canteras.
- Fabricación de productos químicos enérgicos, de nitrocelulosa y sus preparados, de objetos de celuloide, de materiales plásticos y de aglomerados de carbón.
- Fabricación y manejo de explosivos y fuegos artificiales.
- Calderería, rodamientos, industrias metalgráficas. Fabricación de alambre, cable de hierro y acero, herrerías y cerrajerías, metalurgias del zinc y del estaño.
- Altos hornos, fundición y laminado, y metalurgia en general.
- Construcciones metálicas.
- Soldadura autógena. Fabricación y reparación de acumuladores, vagones, carrocerías, locomotoras y maquinaria agrícola. Forjado de calderas.
- Construcción, reparación y desguace de buques y aeronaves.
- Mataderos e industrias cárnicas.
- Transformación de la madera y carpintería.
- Construcción y Obras Públicas.
- Almacenes de explosivos y municiones.
- Transportes pesados.
- Transporte aéreo y marítimo.
- Carga y descarga de vehículos y buques.
- Industrias de la cerámica y trabajo de la piedra.
- Fabricación de cemento, yeso y cal.
- Talleres mecánicos y de reparación de vehículos.
- Limpieza de alcantarillas y cloacas.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

FUNDACION

1. En el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituirá una fundación, cuyas finalidades serán la promoción de actividades destinadas al progreso en los conocimientos relativos al establecimiento de mejores condiciones de trabajo, y la difusión de tales conocimientos.

2. Para la financiación de la Fundación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aportará las cantidades correspondientes en la fecha de entrada en vigor de esta Ley al exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en la forma y plazos que se establecerán reglamentariamente.

Del porcentaje de exceso en los excedentes destinados a fines generales de prevención y rehabilitación que las Mutuas obtengan a partir de la entrada en vigor de esta Ley, después de cubiertas las reservas obligatorias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aportará anualmente a la Fundación una cantidad destinada al funcionamiento de la misma.

Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el ejercicio del protectorado sobre esta Fundación, que tendrá la consideración de interés público.

3. Los Estatutos de la Fundación serán aprobados por el Consejo Superior de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, y su contenido se ajustará a los siguientes criterios:

- El cumplimiento por la Fundación de los fines fundacionales incluirá el desarrollo de actuaciones dirigidas a favorecer el cumplimiento de esta Ley y sus normas complementarias y a la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente facilitando la formación de los técnicos que sean necesarios para dar cumplimiento a lo previsto en esta Ley respecto de Servicios de Prevención, pudiendo realizar las acciones formativas por sí misma, o promover o concertar su realización; realización de estudios, por sí misma o promoviendo o concertando tal realización, y difusión de estos estudios

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

FE DE ERRATAS Y ACTUALIZACION DE DISPOSICIONES LEGALES

(30 Junio 1991)

CAPITULO III

LAS RESPONSABILIDADES LEGALES EN PREVENCION

Pág. 40. Columna tercera "TEXTO LEGAL" del cuadro:

-en fila primera "Responsabilidad Administrativa de los empresarios" debe incluirse el Estatuto de los Trabajadores.

-en fila tercera "Responsabilidad Penal de los empresarios": donde dice art. 348 bis A C.P. debe decir art. 348 bis a) C.P. y en donde dice art. 586 C.P. debe decir art. 586 bis C.P.

-en fila cuarta debe incluirse después del Art. 159 O.G.S.H.T. la palabra: "(parcialmente)" y añadir después del Estatuto de los Trabajadores: "(Cap. IV, Sección 2ª, num 58)".

Pág. 42. En subapartado "Responsabilidad de los trabajadores" donde dice art. 168 de la O.G.S.H.T. debe decir art. 160 de la O.G.S.H.T.

En el subapartado "Delito contra la seguridad en el trabajo, párrafo 1º, donde dice 3.000 a 150.000 pesetas, debe decir: 100.000 a 500.000 pesetas (L.O. 3/89 de 21.6.89).

Pág. 43. En subapartado "Responsabilidad por culpa" debe suprimirse el delito de imprudencia simple con infracción de reglamentos (art. 575 C.P.) (Este art. ha quedado sin contenido en la reforma del C.P. por la L.O. 8/1983 de 25.6.83).

En el último párrafo, donde dice art. 586 C.P. debe decir art. 586 bis C.P.

CAPITULO VIII

EL ANALISIS DE RIESGOS Y LA INSPECCION DE SEGURIDAD

Pág. 99. Primer cuadro:

-En título de la segunda columna, donde dice: PROBABILIDAD (E), debe decir EXPOSICION (E).

CAPITULO XV

LA PREVENCION DEL RIESGO DE INCENDIO Y EXPLOSION

Pág. 216. En el apartado NORMATIVA SOBRE PROTECCION CONTRA INCENDIOS, debe incluirse el REAL DECRETO 279/1991 DE 1 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA LA NORMA BASICA DE LA EDIFICACION "NBE-CPI/91: CONDICIONES DE PROTECCION CONTRA INCENDIOS EN LOS EDIFICIOS", la cual, sin perjuicio de lo establecido en su disposición transitoria segunda, deroga el R.D. 2059/1981 de 10 de Abril por el que se aprueba la NBE-CPI/81 y el R.D. 1587/1982 de 25 de Junio que modifica la citada NBE-CPI/81.

CAPITULO III

**LAS RESPONSABILIDADES LEGALES
EN PREVENCION**

RESPONSABILIDADES LEGALES

La protección de la vida y la salud, y en definitiva, la seguridad en el trabajo viene definida en la legislación laboral por tres características fundamentales.

En primer lugar, la seguridad en el trabajo es un derecho básico de los trabajadores que consiste no solamente en no sufrir lesión o enfermedad, a consecuencia del trabajo, sino también, en no estar en situación de más peligro que la que pueda considerarse normal o inevitable.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico considera la seguridad en el trabajo como un deber del empresario, puesto que es él quien tiene el poder de dirección y disposición en la empresa, y es el responsable de lo que en ella suceda.

Por último, la seguridad en el trabajo está reconocida a nivel de la Constitución Española (art.40.2) como un compromiso del Estado, el cual debe promoverla y garantizarla en todo momento.

LA RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Como todo derecho, la seguridad y la salud en el trabajo necesita de una protección

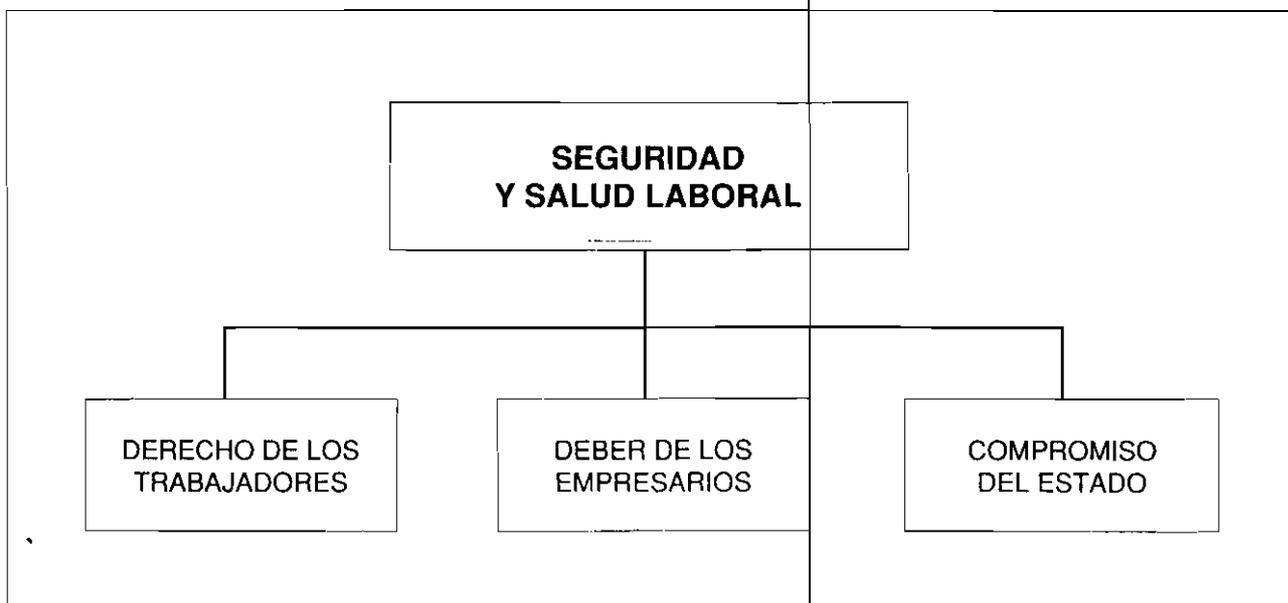
legal. Esta protección está contenida en la normativa laboral que la regula y en el sistema de sanciones que la misma incorpora. De acuerdo con ello, el incumplimiento de cualquier norma origina la correspondiente responsabilidad. Dicho de otro modo, la responsabilidad jurídica en seguridad en el trabajo se contrae por el incumplimiento de los deberes que se tengan respecto a ella y por tanto, toda responsabilidad está en función del tipo y amplitud de las obligaciones en esta materia.

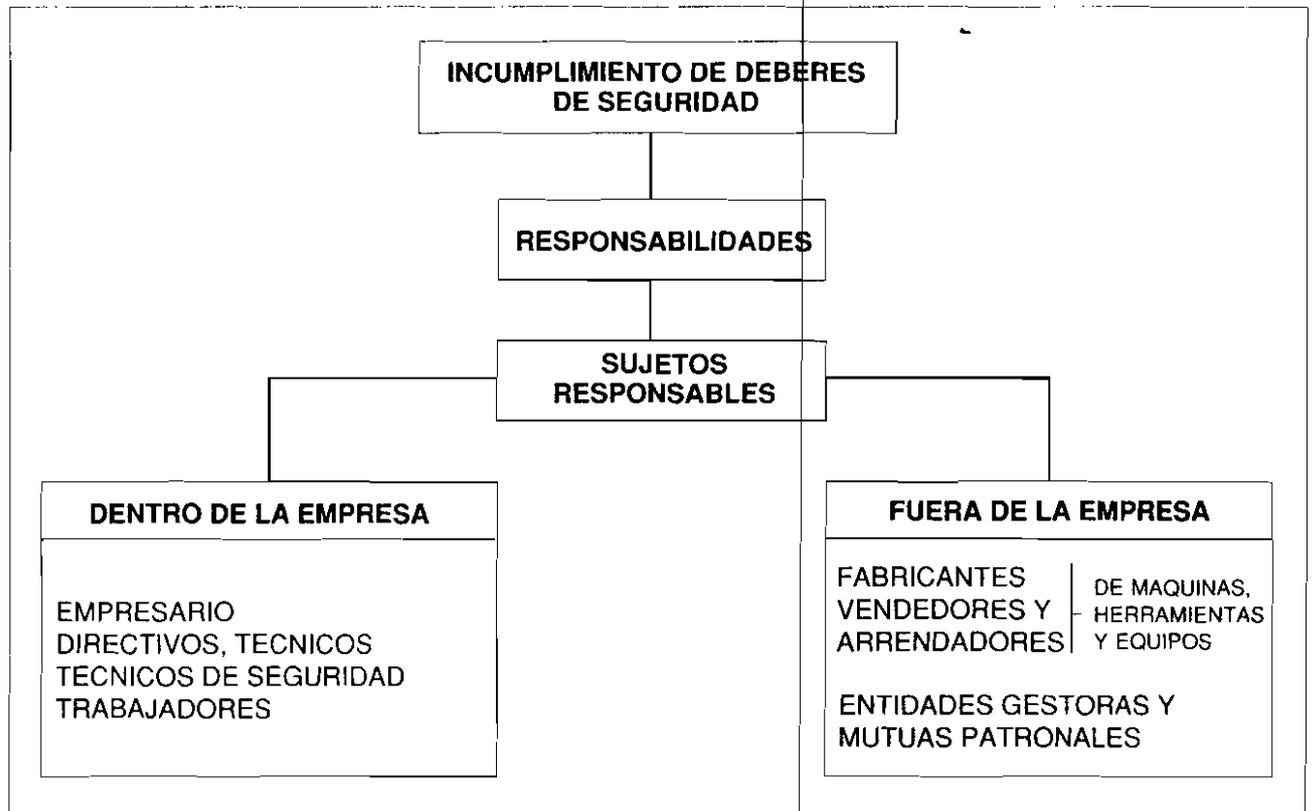
SUJETOS RESPONSABLES

Cualquier persona que interviene en las relaciones de trabajo puede ser jurídicamente responsable y objeto de una sanción por incumplimiento de sus deberes con respecto a la seguridad y salud laboral. Veamos cuales son estos sujetos.

El empresario

Es el sujeto principalmente obligado respecto al deber de seguridad. Se entiende por empresario al individuo o persona jurídica propietaria o contratista de la obra, industria o servicio donde se presta el trabajo y que, como tal, ostenta el poder de dirección y organización en la empresa, dirige el proceso productivo y fija las condiciones en que se presta el trabajo.





Entidades gestoras y mutuas patronales

Están obligadas a prestar unos determinados servicios de carácter asistencial y administrativo, especialmente los derivados de reconocimientos médicos, cuyo incumplimiento generará las correspondientes sanciones que recoge la Ley General de la Seguridad Social.

TIPOS DE RESPONSABILIDAD

Existen tres tipos de responsabilidad jurídica:

Responsabilidad administrativa, que se contrae por la infracción de las disposiciones legales y reglamentarias o de las cláusulas normativas de los convenios colectivos sobre seguridad y salud laboral.

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

Responsabilidad penal, que se origina cuando se comete un delito o falta de los tipificados en el Código Penal con respecto a la materia de seguridad en el trabajo.

LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Como se ha dicho, surge siempre que se incumple la reglamentación sobre seguridad en el trabajo y pueden incurrir en ella todos los sujetos antes mencionados. Vamos a referirnos aquí únicamente a las personas que intervienen de manera directa en el trabajo

Responsabilidad administrativa de los empresarios

El incumplimiento de sus deberes de Seguridad, pueden hacerles responsables de infracciones que se sancionan del modo siguiente:

Sanciones económicas o multas

Las infracciones que las originan y sus res-

pectivas sanciones se recogen en la Ley 8/1988 de 7 de abril (BOE de 15-8-88); dicha ley califica las infracciones como leves, graves o muy graves en atención al riesgo que pueden provocar, y distingue los grados mínimo, medio y máximo de las sanciones.

La cuantía de las sanciones que puede ser actualizada por el Gobierno teniendo en cuenta la variación de los índices de precios al consumo, puede llegar hasta los 15 millones de pesetas.

Las infracciones se sancionan previa propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por diferentes órganos de la Administración según la cuantía de las multas.

Paralización de los trabajos

Esta posibilidad de sanción está recogida tanto en la Ley General de la Seguridad Social como en el propio Estatuto de los Trabajadores y se justifica por el grave e inminente riesgo que representa para los trabajadores la falta de las medidas de seguridad de que se trate.

La decisión de paralizar el trabajo puede ser tomada por diversos órganos de la Administración (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Es importante, destacar que no ya como sanción, pero sí como medida preventiva, la paralización de los trabajos puede ser acordada por órganos de la empresa (personal directivo, técnicos, mandos intermedios, Comités de Seguridad y de Empresa) e incluso cumpliéndose los requisitos que legalmente justifiquen la decisión, el propio trabajador que corre un riesgo inminente y grave puede paralizar su tarea por propia iniciativa.

Suspensión o cierre del centro de trabajo

El Gobierno puede acordar esta medida cuando aprecie circunstancias de excepcional gravedad, manteniendo los trabajadores el derecho a percibir el salario.

Recargo de las prestaciones por accidente y enfermedad profesional

Cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que tenga su causa determinante en una infracción de las normas legales sobre seguridad en el trabajo, el I.N.S.S. puede imponer un recargo del 30 al 50 por ciento sobre las prestaciones económicas que los empresarios abonan por los conceptos de A.T. y E.P.

La responsabilidad del pago del recargo no puede ser asegurada por lo que, en todo caso, es una sanción directa a la empresa.

Aumento de primas (art. 72 L.G.S.S.)

Consiste en un incremento de hasta el 20 por ciento en las primas a pagar a la Seguridad Social por las empresas que no cumplan las medidas de seguridad.

Abono directo de las prestaciones derivadas de E.P.

Las empresas obligadas a efectuar reconocimientos médicos previos y periódicos a los trabajadores que cubran puestos con riesgo de enfermedades profesionales, pueden convertirse en responsables directos de todas las prestaciones que puedan derivarse si aquellos contraen la enfermedad a consecuencia de incumplir la citada obligación.

Sanción de inhabilitación

Las personas responsables de infracciones graves y reiteradas a las normas sobre Seguridad en el trabajo pueden ser sancionadas por el Gobierno, con la inhabilitación para desempeñar sus funciones.

Responsabilidad del personal directivo, técnico y mandos intermedios

La responsabilidad primera y general del empresario no excluye la de las personas citadas cuando se les puede hacer directamente responsables de la infracción. En este sentido, la sanción especial de inhabi-

Responsabilidad por culpa

Las conductas imprudentes en materia de seguridad laboral, siempre en el supuesto de que no exista intención de dañar a nadie, pueden ser castigadas según el C.P. de tres maneras distintas:

Delito de imprudencia temeraria (art.565 C.P.)

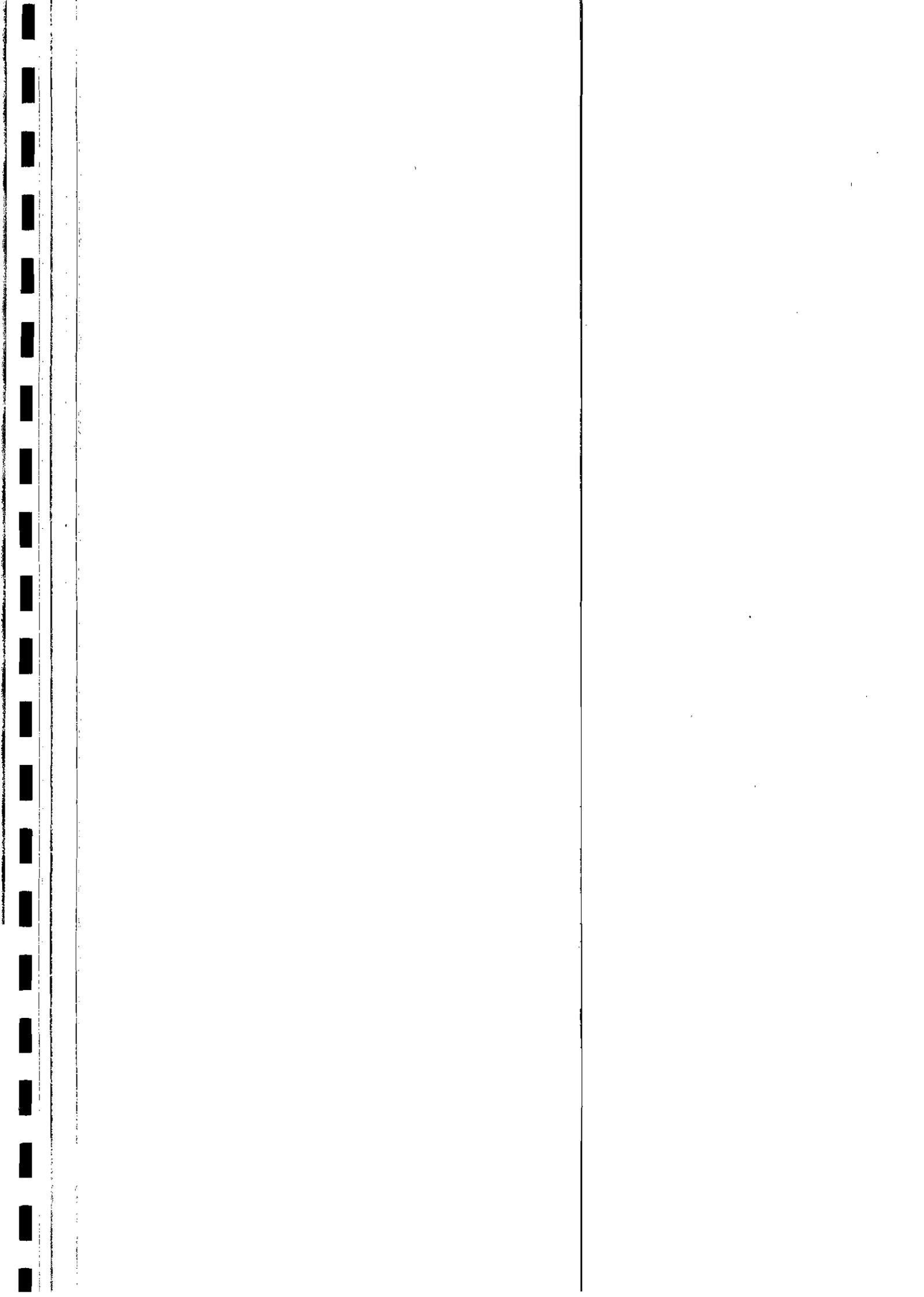
Aplicable cuando a consecuencia de no haber tenido la más mínima precaución, se produce un daño grave a las personas.

Delito de imprudencia simple con infracción de reglamentos (art.575 C.P.)

Se puede incurrir en él cuando no se observan las medidas preventivas reglamentadas y, a consecuencia de ello, se produce un daño grave.

Falta de imprudencia simple sin infracción de reglamentos (art.586 C.P.)

Castiga las conductas que sin infringir normas legales sobre seguridad, causen un daño a los demás, que hubiera podido ser evitado.



II

(Actos cuya publicación no es una condición para su aplicabilidad)

CONSEJO

DIRECTIVA DEL CONSEJO

de 12 de junio de 1989

relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

(89/391/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 118 A,

Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾, elaborada previa consulta al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo,

En cooperación con el Parlamento Europeo ⁽²⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social ⁽³⁾,

Considerando que el artículo 118 A del Tratado obliga al Consejo a establecer, mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores;

Considerando que la presente Directiva no puede justificar un posible descenso del nivel de protección ya alcanzado en cada Estado miembro, ya que los Estados miembros se comprometen incluso, en virtud del Tratado, a promover la mejora de las condiciones existentes en este ámbito y se fijan como objetivo su armonización en el progreso;

Considerando que se ha demostrado que los trabajadores pueden estar expuestos en su lugar de trabajo y a lo largo de toda su vida profesional a la influencia de factores ambientales peligrosos;

Considerando que el artículo 118 A del Tratado establece que las directivas deben evitar trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas;

Considerando que la comunicación de la Comisión sobre su programa en el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo ⁽⁴⁾ prevé la adopción de directivas destinadas a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores;

Considerando que el Consejo en su Resolución de 21 de diciembre de 1987, relativa a la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo ⁽⁵⁾, toma nota del propósito de la Comisión de presentar ante aquél, en breve plazo, una directiva relativa a la organización de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo;

Considerando que en febrero de 1988, el Parlamento Europeo adoptó cuatro resoluciones en el marco del debate sobre el establecimiento del mercado interior y la protección en el lugar de trabajo; que estas resoluciones invitan en concreto a la Comisión a elaborar una directiva-marco que sirva de base a directivas específicas que cubran todos los riesgos relativos al ámbito de la seguridad y de la salud en el lugar de trabajo;

Considerando que incumbe a los Estados miembros promover la mejora, en su territorio, de la seguridad y de la salud de los trabajadores; que la adopción de medidas relativas a la seguridad y a la salud de los trabajadores en el trabajo contribuye en casos determinados a preservar la salud y, eventualmente, la seguridad de las personas que viven en su hogar;

⁽¹⁾ DO nº C 141 de 30. 5. 1988, p. 1.

⁽²⁾ DO nº C 326 de 19. 12. 1988, p. 102; y DO nº C 158 de 26. 6. 1989.

⁽³⁾ DO nº C 175 de 4. 7. 1988, p. 22.

⁽⁴⁾ DO nº C 28 de 3. 2. 1988, p. 3.

⁽⁵⁾ DO nº C 28 de 3. 2. 1988, p. 1.

Considerando que, en los Estados miembros, los sistemas legislativos en materia de seguridad y de salud sobre el lugar de trabajo son muy diferentes y que deben ser mejorados; que tales disposiciones nacionales en la materia, a veces completadas por disposiciones técnicas y/o normas voluntarias, pueden conducir a niveles de protección de la seguridad y de la salud diferentes y permitir una competencia que vaya en detrimento de la seguridad y de la salud;

Considerando que hay que lamentar todavía demasiados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; que se deben tomar o mejorar, sin más tardar, medidas preventivas para preservar la seguridad y la salud de los trabajadores, de manera que se garantice un mejor nivel de protección;

Considerando que para garantizar un mayor grado de protección, es necesario que los trabajadores y sus representantes estén informados de los riesgos para su seguridad y su salud, así como de las medidas necesarias para reducir o suprimir estos riesgos; que es igualmente indispensable que puedan contribuir con su participación equilibrada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, a que se tomen las medidas de protección necesarias;

Considerando que es necesario desarrollar la información, el diálogo y la participación equilibrada en materia de seguridad y de salud en el trabajo entre los empresarios y los trabajadores y/o sus representantes por medio de procedimientos e instrumentos adecuados, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales;

Considerando que la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico;

Considerando que los empresarios tienen la obligación de informarse de los progresos técnicos y de los conocimientos científicos sobre el diseño de los puestos de trabajo, habida cuenta los riesgos inherentes para sus empresas, y de informar a los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones de participación en el marco de la presente Directiva, de manera que se pueda garantizar un mejor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores;

Considerando que las disposiciones de la presente Directiva se aplican, sin perjuicio de disposiciones comunitarias más rigurosas, existentes o futuras, a todos los riesgos y, entre otros, a los procedentes de la utilización durante el trabajo de los agentes químicos, físicos y biológicos mencionados en la Directiva 80/1107/CEE⁽¹⁾, modificada en último lugar por la Directiva 88/642/CEE⁽²⁾;

Considerando que, en virtud de la Decisión 74/325/CEE⁽³⁾, la Comisión consultará al Comité consultivo para la

seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo con el fin de elaborar propuestas en este sector;

Considerando que procede crear un Comité cuyos miembros serán nombrados por los Estados miembros, que se encargue de asistir a la Comisión en las adaptaciones técnicas de las directivas específicas previstas por la presente Directiva,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

SECCIÓN I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

1. El objeto de la presente Directiva es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
2. A tal efecto, la presente Directiva incluye principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.
3. La presente Directiva no afecta a las disposiciones nacionales y comunitarias, existentes o futuras, que sean más favorables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.)
2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.

En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.

⁽¹⁾ DO nº L 327 de 3. 12. 1980, p. 8

⁽²⁾ DO nº L 356 de 24. 12. 1988, p. 74

⁽³⁾ DO nº L 185 de 9. 7. 1974, p. 15

Artículo 3

Definiciones

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) trabajador: cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar;
- b) empresario: cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento;
- c) representante de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores: cualquier persona elegida, nombrada o designada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo;
- d) prevención: el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o de disminuir los riesgos profesionales.

Artículo 4

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva.
2. Los Estados miembros garantizarán, en particular, un control y una vigilancia adecuados.

SECCIÓN II

OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS

Artículo 5

Disposición general

1. El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
2. Si un empresario solicitare, en virtud del apartado 3 del artículo 7, las competencias (de personas o servicios) externas a la empresa y/o establecimiento, ello no le eximirá de sus responsabilidades en dicho ámbito.
3. Las obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario.
4. La presente Directiva no obstaculizará la facultad de los Estados miembros para establecer la exclusión o la disminución de la responsabilidad de los empresarios por hechos derivados de circunstancias que les sean ajenas,

anormales e imprevisibles o de acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieren podido ser evitadas a pesar de toda la diligencia desplegada.

No se exigirá a los Estados miembros el ejercicio de la facultad mencionada en el párrafo primero.

Artículo 6

Obligaciones generales de los empresarios

1. En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios.

El empresario deberá velar para que se adapten estas medidas a fin de tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejora de las situaciones existentes.

2. El empresario aplicará las medidas previstas en el párrafo primero del apartado 1 con arreglo a los siguientes principios generales de prevención:

- a) evitar los riesgos;
- b) evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- c) combatir los riesgos en su origen;
- d) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.
- e) tener en cuenta la evolución de la técnica;
- f) sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro;
- g) planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;
- h) adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;
- i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

3. Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, el empresario deberá, habida cuenta el tipo de actividades de la empresa y/o del establecimiento:

- a) evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Tras dicha evaluación, y en tanto sea necesario, las actividades de prevención así como los métodos de trabajo y de producción aplicados por el empresario deberán:

- garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores;
 - integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y/o del establecimiento y en todos los niveles jerárquicos;
- b) cuando confie tareas a un trabajador, tomar en consideración las capacidades profesionales de dicho trabajador en materia de seguridad y de salud;
- c) procurar que la planificación y la introducción de nuevas tecnologías sean objeto de consultas con los trabajadores y/o sus representantes, por lo que se refiere a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores, relacionadas con la elección de los equipos, el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo;
- d) adoptar las medidas adecuadas para que sólo los trabajadores que hayan recibido información adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes.

5. Las medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo no deberán suponer en ningún caso una carga financiera para los trabajadores.

Artículo 7

Servicios de protección y de prevención

1. Sin perjuicio de las obligaciones contempladas en los artículos 5 y 6, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y de actividades de prevención de los riesgos profesionales de la empresa y/o del establecimiento.

2. Los trabajadores designados no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y de sus actividades de prevención de los riesgos profesionales.

Con el fin de que puedan cumplir las obligaciones resultantes de la presente Directiva, los trabajadores designados deberán disponer de un tiempo apropiado.

3. Si las competencias en la empresa y/o establecimiento son insuficientes para organizar dichas actividades de pro-

tección y de prevención, el empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y/o al establecimiento.

4. En el caso de que el empresario recurra a dichas competencias, las personas o servicios de que se trate deberán ser informados por el empresario sobre los factores de los que se sabe o se sospecha que tienen repercusiones en la seguridad y la salud de los trabajadores y deberán tener acceso a las informaciones mencionadas en el apartado 2 del artículo 10.

5. En todos los casos:

- los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria y disponer de los medios necesarios,
- las personas o servicios exteriores consultados deben tener las aptitudes necesarias y disponer de los medios personales y profesionales necesarios, y
- los trabajadores designados y las personas o servicios exteriores consultados deberán constituir un número suficiente,

para hacerse cargo de las actividades de protección y de prevención, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y/o del establecimiento y/o de los riesgos a que están expuestos los trabajadores, así como su distribución en el conjunto de la empresa y/o del establecimiento.

6. La protección y la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud que son objeto del presente artículo se garantizarán por uno o varios trabajadores, mediante un solo servicio o mediante servicios diferentes, ya sea(n) interno(s) o externo(s) a la empresa y/o establecimiento.

El (los) trabajador(es) y/o el (los) servicio(s) deberán colaborar cuando sea necesario.

7. Habida cuenta el carácter de las actividades y el tamaño de la empresa, los Estados miembros podrán definir las categorías de empresas en las cuales el empresario, si tiene las capacidades necesarias, podrá asumir personalmente las funciones previstas en el apartado 1.

8. Los Estados miembros definirán las capacidades y aptitudes necesarias contempladas en el apartado 5.

Podrán definir el número suficiente a que hace referencia el apartado 5.

Artículo 8

Primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores, riesgo grave e inminente

1. El empresario deberá:

- adoptar, en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, las medidas

necesarias, adaptadas al tamaño y al carácter de las actividades de la empresa y/o el establecimiento y habida cuenta que otras personas pueden encontrarse presentes, y

— organizar las relaciones necesarias con los servicios exteriores, en particular en materia de primeros auxilios, de asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

2. En virtud del apartado 1, el empresario deberá, en particular, designar a los trabajadores encargados de poner en práctica los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación de los trabajadores.

Dichos trabajadores deberán poseer la formación conveniente, ser suficientemente numerosos y disponer del material adecuado, teniendo en cuenta el tamaño y/o los riesgos específicos de la empresa y/o del establecimiento.

3. El empresario deberá:

- a) informar lo antes posible a todos los trabajadores que estén o puedan estar expuestos a riesgos de peligro grave e inminente de dicho riesgo y de las disposiciones adoptadas o que deberán adoptarse en materia de protección;
- b) adoptar las medidas y dar las instrucciones que, en caso de peligro grave, inminente y que no pueda evitarse, permitan a los trabajadores interrumpir su actividad y/o ponerse a salvo abandonando inmediatamente el lugar de trabajo;
- c) salvo excepción debidamente justificada, abstenerse de despedir a los trabajadores que reanuden su actividad en una situación laboral en que persista un peligro grave e inminente.

4. Un trabajador que, en caso de peligro grave, inminente y que no pueda evitarse, se aleje de su puesto de trabajo y/o de una zona peligrosa, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustificadas, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.

5. En caso de peligro grave e inminente para su propia seguridad y/o la de otras personas, el empresario hará lo necesario para que todo trabajador que no pudiese ponerse en contacto con su superior jerárquico competente, y habida cuenta sus conocimientos y medios técnicos, esté en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Su actuación no le causará perjuicio alguno, a menos que hubiere obrado de forma inconsiderada o cometido una negligencia grave.

Artículo 9

Obligaciones varias de los empresarios

1. El empresario deberá:

- a) disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se

refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales;

- b) determinar las medidas de protección que deberán adoptarse y, si fuere necesario, el material de protección que haya de utilizarse;
- c) elaborar una lista de los accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a tres días de trabajo;
- d) redactar informes, destinados a las autoridades competentes y de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales sobre los accidentes laborales de que son víctimas sus trabajadores.

2. Habida cuenta el carácter de las actividades y el tamaño de las empresas, los Estados miembros definirán las obligaciones que deberán cumplir las diferentes categorías de empresas, relativas a la elaboración de los documentos previstos en las letras a) y b) del apartado 1 y en el momento de elaborar los documentos previstos en las letras c) y d) del apartado 1.

Artículo 10

Información de los trabajadores

1. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y/o sus representantes en la empresa y/o el establecimiento reciban, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales que pueden tener en cuenta en particular el tamaño de la empresa y/o del establecimiento, todas las informaciones necesarias correspondientes a:

- a) los riesgos para la seguridad y la salud, así como las medidas y actividades de protección o de prevención que afecten tanto a la empresa y/o al establecimiento en general como a cada tipo de puesto de trabajo y/o de función;
- b) las medidas adoptadas de conformidad con el apartado 2 del artículo 8.

2. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los empresarios de los trabajadores de las empresas y/o establecimientos exteriores que intervengan en su empresa o establecimiento reciban, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, las informaciones adecuadas relativas a los puntos considerados en las letras a) y b) del apartado 1, destinados a los trabajadores en cuestión.

3. El empresario adoptará las medidas apropiadas para que los trabajadores que desempeñen una función específica en la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, o los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, tengan acceso, para el cumplimiento de sus funciones y de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.

- a) a la evaluación de los riesgos y las medidas de protección previstos en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 9;

- b) a la lista y los informes previstos en las letras c) y d) del apartado 1 del artículo 9;
- c) a la información procedente tanto de las actividades de protección y de prevención, así como de los servicios de inspección y organismos competentes para la seguridad y la salud.

Artículo 11

Consulta y participación de los trabajadores

1. Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o a sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Ello implica:

- la consulta de los trabajadores;
- el derecho de los trabajadores y/o de sus representantes a formular propuestas;
- la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.

2. Los trabajadores o los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, participarán de forma equilibrada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, o serán consultados previamente y a su debido tiempo por el empresario sobre:

- a) cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud;
- b) la designación de los trabajadores prevista en el apartado 1 del artículo 7 y en el apartado 2 del artículo 8, así como sobre las actividades previstas en el apartado 1 del artículo 7;
- c) las informaciones previstas en el apartado 1 del artículo 9 y en el artículo 10;
- d) el recurso, previsto en el apartado 3 del artículo 7, en su caso, a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y/o al establecimiento;
- e) la concepción y la organización de la formación prevista en el artículo 12.

3. Los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores tendrán derecho a solicitar del empresario que tome las medidas adecuadas y a presentarle propuestas en ese sentido para paliar cualquier riesgo para los trabajadores y/o eliminar las fuentes de riesgo.

4. Los trabajadores a que se hace referencia en el apartado 2 y los representantes de los trabajadores contemplados en los apartados 2 y 3 no podrán sufrir perjuicios a causa de sus respectivas actividades contempladas en los apartados 2 y 3.

5. El empresario tendrá que conceder a los representantes de los trabajadores con una función específica en materia de

protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores una dispensa laboral suficiente sin pérdida de salario y poner a su disposición los medios necesarios para que dichos representantes puedan ejercer los derechos y las funciones resultantes de la presente Directiva.

6. Los trabajadores y/o sus representantes tendrán el derecho de recurrir, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, a la autoridad competente en materia de seguridad y de salud en el trabajo, 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.

Los representantes de los trabajadores deberán tener la posibilidad de presentar sus observaciones durante las visitas y verificaciones efectuadas por la autoridad competente.

Artículo 12

Formación de los trabajadores

1. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación a la vez suficiente y adecuada en materia de seguridad y de salud y, en particular en forma de informaciones e instrucciones, con motivo de:

- su contratación,
- una mutación o cambio de función,
- la introducción o cambio de un equipo de trabajo,
- la introducción de una nueva tecnología,

y específicamente centrada en su puesto de trabajo o en su función.

Dicha formación deberá:

- adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos riesgos, y
- repetirse periódicamente si fuera necesario.

2. El empresario deberá garantizar que los trabajadores de las empresas exteriores que intervengan en su empresa o establecimiento hayan recibido las instrucciones pertinentes en lo que respecta a los riesgos para la seguridad y la salud durante su actividad en su empresa y/o establecimiento.

3. Los representantes de los trabajadores, que tengan una función específica en la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, tendrán derecho a una formación adecuada.

4. La formación prevista en los apartados 1 y 3 no podrá correr a cargo de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores.

La formación prevista en el apartado 1 deberá impartirse durante el tiempo de trabajo.

La formación prevista en el apartado 3 deberá impartirse durante el tiempo de trabajo o de conformidad con los usos nacionales, y sea dentro o fuera de la empresa y/o del establecimiento.

SECCIÓN III

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 13

1. Competerá a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de su empresario.
2. A fin de realizar dichos objetivos, los trabajadores con arreglo a su formación y a las instrucciones de su empresario, deberán en particular:
 - a) utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios;
 - b) utilizar correctamente el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización, colocarlo en su sitio;
 - c) no poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente;
 - d) indicar inmediatamente al empresario y/o a los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección;
 - e) contribuir, de conformidad con los usos nacionales y durante el tiempo que fuere necesario, junto con el empresario y/o los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, a que puedan cumplirse todas las tareas o exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo;
 - f) contribuir, de conformidad con los usos nacionales y durante el tiempo que fuere necesario, junto con el empresario y/o los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, a que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

SECCIÓN IV

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 14

Vigilancia de la salud

1. Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo se fijarán medidas de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.

2. Las medidas contempladas en el apartado 1 permitirán que cada trabajador, si así lo deseara, pueda someterse a una vigilancia de salud a intervalos regulares.

3. La vigilancia de la salud puede ser parte de un sistema nacional de sanidad.

Artículo 15

Grupos expuestos a riesgos

Los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica.

Artículo 16

Directivas específicas — Modificaciones — Alcance general de la presente Directiva

1. A propuesta de la Comisión basada en el artículo 118 A del Tratado, el Consejo adoptará directivas específicas relativas, entre otras cosas, a los ámbitos que se mencionan en el Anexo.

2. La presente Directiva y, sin perjuicio del procedimiento mencionado en el artículo 17 en lo referente a las adaptaciones técnicas, las directivas específicas podrán ser modificadas de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 118 A del Tratado.

3. Las disposiciones de la presente Directiva se aplicarán plenamente al conjunto de los ámbitos cubiertos por las directivas específicas, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en dichas directivas específicas.

Artículo 17

Comité

1. Con vistas a la adaptación, de naturaleza estrictamente técnica, de las directivas específicas previstas en el apartado 1 del artículo 16, en función

— de la adopción de directivas en materia de armonización técnica y de normalización, y/o

— del progreso técnico, de la evolución de las normativas o de las especificaciones internacionales y de los conocimientos,

la Comisión estará asistida por un comité compuesto por representantes de los Estados miembros y presidido por el representante de la Comisión.

2. El representante de la Comisión presentará al Comité un proyecto de las medidas que deban tomarse.

El Comité emitirá su dictamen sobre dicho proyecto en un plazo que el presidente podrá determinar en función de la urgencia de la cuestión de que se trate.

El dictamen se emitirá según la mayoría prevista en el apartado 2 del artículo 148 del Tratado para adoptar aquellas decisiones que el Consejo deba tomar a propuesta de la Comisión.

Con motivo de la votación en el Comité, los votos de los representantes de los Estados miembros se ponderarán de la manera definida en el artículo anteriormente citado. El presidente no tomará parte en la votación.

3. La Comisión adoptará las medidas previstas cuando sean conformes al dictamen del Comité.

Cuando las medidas previstas no sean conformes al dictamen del Comité o en caso de ausencia de dictamen, la Comisión someterá sin demora al Consejo una propuesta relativa a las medidas que deban tomarse. El Consejo se pronunciará por mayoría cualificada.

Si transcurrido un plazo de tres meses a partir del momento en que la propuesta se haya sometido al Consejo, éste no se hubiere pronunciado, la Comisión adoptará las medidas propuestas.

Artículo 18

Disposiciones finales

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar el 31 de diciembre de 1992.

Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones de Derecho interno ya adoptadas o que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

3. Los Estados miembros presentarán un informe cada cinco años a la Comisión sobre la ejecución práctica de las disposiciones de la presente Directiva, indicando los puntos de vista de los interlocutores sociales.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social, así como al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo.

4. La Comisión presentará periódicamente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social un informe sobre la aplicación de la presente Directiva, teniendo en cuenta los apartados 1, 2 y 3.

Artículo 19

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 12 de junio de 1989.

Por el Consejo

El presidente

M. CHAVES GONZALEZ

ANEXO

Lista de los ámbitos contemplados en el apartado 1 del artículo 16

- Lugares de trabajo.
- Equipos de trabajo.
- Equipos de protección individual.
- Trabajos con equipos provistos de pantalla de visualización.
- Manipulación de cargas pesadas que entrañe riesgos lumbares.
- Obras temporales y móviles.
- Pesca y agricultura.



**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**CENTRO NACIONAL
DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Dulcet, s/n
08034 Barcelona

**NORMATIVA ESPAÑOLA RELACIONADA CON LA
SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Documentalista: MONTSERRAT BULTO NUBIOLA

I.T.B. 83.92
MN/mR (2904)

DOCUMENTACION CIENTIFICO TECNICA

PRINCIPALES DISPOSICIONES ESPAÑOLAS VIGENTES SOBRE
SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, EXCEPTO LAS
RELATIVAS A LA MINERIA, PUBLICADAS EN EL BOLETIN OFICIAL
DEL ESTADO HASTA EL 31.3.1992

GENERALIDADES

- Orden de 31.1.1940 (M. Trab., BB.OO.E. 3.2., rect. 28.2.1940). Reglamento de seguridad e higiene, derogado excepto su cap. VII: andamios, por la Orden de 9.3.1971.
- Orden de 26.8.1940 (M. Trab., B.O.E. 29.8.1940). Normas para la iluminación de los centros de trabajo (en vigor mientras no se oponga a los arts. 25-29 de la Orden de 9.3.1971).
- Orden de 21.9.1944 (M. Trab., B.O.E. 30.9.1944). Crea los comités de seguridad (derogada parcialmente por el R.D. 432/1971).
- Decreto de 22.6.1956 (M. Trab., BB.OO.E. 15.7., rect. 18.7 y 3.9.1956). Texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo y su reglamento de aplicación, y sus diversas modificaciones.
- Decreto de 26.7.1957 (M. Trab., BB.OO.E. 26.8, rect. 5.9.1957). Fija los trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres.
- Decreto 1036/1959 de 10.6. (M. Trab., B.O.E. 22.6.1959). Reorganización de los servicios médicos de empresa, completado por:
Resolución de 16.12.1961 (Dir. Gral. Trab., B.O.E. 2.2.1962).
- Orden de 21.11.1959 (M. Trab., B.O.E. 27.11.1959). Reglamento de los servicios médicos de empresa, completada por:
Resolución de 16.2.1961 (Dir. Gral. Trab., B.O.E. 2.2.1962),
modificada por:
Orden de 9.12.1959 (M. Trab., B.O.E. 16.12.1959)
Orden de 21.11.1979 (M. San. y S.S., B.O.E. 25.12.1979)
Orden de 12.5.1960 (M. Trab., B.O.E. 24.5.1960)
Orden de 28.3.1962 (M. Trab., B.O.E. 3.4.1962)
Orden de 18.10.1989 (M. Relac. Cortes, B.O.E.

20.10.1989).

- Orden de 2.6.1961 (M. Trab., B.O.E. 16.6.1961). Prohíbe se utilicen sacos o fardos de 80 kgs. cuyo transporte, carga y descarga haya de hacerse a brazo.
- Decreto 2414/1961 de 30.11. (Presid., BB.OO.E. 7.12, rect. 30.12.1961 y 7.3.1962). Reglamento de industrias molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, completado por:
 - Orden de 15.3.1963 (Presid., B.O.E. 2.4.1963)
 - Orden de 21.3.1964 (Presid., B.O.E. 28.3.1964), modificado por:
 - Decreto 3494/1964 de 5.11. (Presid., B.O.E. 6.11.1964)
 - Arts. 3, 14 y anexo I y posteriores disposiciones complementarias.
 - El anexo II contiene las concentraciones máximas permitidas en el ambiente interior de las explotaciones industriales. Gases y vapores, humos, polvos y nieblas.
- Instrumento de 6.3.1969 (Jef. Est., B.O.E. 15.10.1970). Ratificación del Convenio de la O.I.T. de 7.6.1967, nº 127, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador.
- Orden de 15.4.1969 (M. Trab., B.O.E. 8.8.1969). Prestaciones por invalidez, modificada por:
 - Orden de 5.4.1974 (M. Trab. y S.S., BB.OO.E., 18.4., rect. 11.5.1974). Baremo.
 - Orden de 11.5.1988 (M. Trab. y S.S., B.O.E., 7.6.1988)
 - Orden de 16.1.1991 (M. Trab. y S.S., B.O.E. 18.1.1991). Actualiza las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Orden de 9.3.1971 (M. Trab., BB.OO.E. 16 y 17.3, rect. 6.4.1971). Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo.
- Decreto 432/1971 de 11.3. (M. Trab., B.O.E. 16.3.1971). Regula los comités de seguridad e higiene en el trabajo.
- Orden de 17.5.1974 (M. Trab., B.O.E. 29.5.1974). Homologación de medios de protección personal de trabajadores. Hasta hoy han aparecido 29 Normas Técnicas Complementarias para distintos medios de protección personal.
- Decreto 2065/1974 de 30.5. (M. Trab., BB.OO.E. 20 y

- 22.7.1974). Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus posteriores modificaciones.
- Real Decreto 1650/1977 de 10.6. (M. Viv., B.O.E. 9.7.1977). Normativa de la edificación, completada por:
 Orden de 28.7.1977 (M. Obr. Pub. y Urb., B.O.E. 18.8.1977).
 A partir del Real Decreto se elaboraron las NBE o Normas básicas de la edificación. Entre ellas debemos destacar:
 NBE-CPI-91. Norma básica de la edificación: condiciones de protección contra incendio en los edificios.
 Real Decreto 279/1991 de 1.3 (M. Obr. Pub. y Urb. BB.OO.E. 8.3.1991, rect. 18.5.1991).
 - Constitución Española de 27.12.1978 (Jef. Est., B.O.E. 29.12.1978).
 - Ley 8/1980, de 10.3. (Jef. Est., B.O.E. 14.3.1980). Estatuto de los trabajadores y sus posteriores modificaciones.
 - Instrumento de 29.4.1980 (Jef. Est., B.O.E. 26.6.1980). Ratificación de la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18.10.1961.
 - Ley Orgánica 8/1983 de 25.6. (Jef. Est., B.O.E.). Reforma urgente y parcial del Código Penal, actualizada por:
 Ley Orgánica 3/1989 de 26.1.1989 de 21.6. (Jef. Est., B.O.E. 22.6.1989).
 - Real Decreto 2001/1983 de 28.7. (M. Trab. y S.S., BB.OO.E. 29.7., rect. 3.8.1983). Regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.
 - Orden de 29.11.1984 (M. Int., BB.OO.E. 26.2., rect., 14.6.1985). Manual de autoprotección para el desarrollo del Plan de emergencia contra incendios y de evacuación en locales y edificios.
 - Instrumento de 26.7.1985 (Jef. Est., B.O.E. 11.11.1985). Ratificación del Convenio de la O.I.T. de 22.6.1981, no 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
 - Real Decreto-Ley 1/1986 de 14.3. (Jef. Est., B.O.E. 26.3.1986). Medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales, completado por:
 Orden de 6.10.1986 (M. Trab. y S.S., BB.OO.E. 8.10., rect. 31.10.1986). Determina los requisitos y datos

que deben reunir las comunicaciones de apertura previa o reanudación de actividades de los centros de trabajo,
modificada por:
Orden de 6.5.1988 (M. Trab. y S.S.I, B.O.E. 16.5.1988).

- Ley 14/1986 de 25.4. (Jef. Est., B.O.E. 29.4.1986). Ley General de Sanidad.
- Real Decreto 1403/1986 de 9.5. (Presid., BB.OO.E. 8.7.1986, rect. 10.10.1987). Señalización de seguridad en los centros y locales de trabajo.
- Real Decreto 1407/1987 de 13.11. (M. Ind. y E., B.O.E. 19.11.1987). Regula las entidades de inspección y control reglamentario en materia de seguridad de los productos, equipos e instalaciones industriales.
- Orden de 16.12.1987 (M. Trab. y S.S., BB.OO.E. 29.12.1987, rect. 7.3.1988). Establece nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.
- Real Decreto 192/1988 de 4.3. (M. San. y Con., B.O.E. 9.3.1988). Limitaciones en la venta y uso de tabaco para protección de la salud de la población,
completado por:
Orden de 8.6.1988 (M. San. y Con., BB.OO.E. 11.6., rect. 27.6.1988).
- Ley 8/1988 de 7.4. (Jef. Est., B.O.E. 15.4.1988). Infracciones y sanciones en el orden social.
- Real Decreto 886/1988 de 15.7. (M. Relac. Cortes, BB.OO.E. 5.8.1988, rect. 28.1.1989). Prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales,
modificado por:
Real Decreto 952/1990 de 29.6. (M. Relac. Cort., BB.OO.E. 21.7., rect. 25.9.1990).

APARATOS, MAQUINAS E INSTALACIONES

- Instrumento de 26.11.1971 (Jef. Est., B.O.E. 30.11.1972). Ratificación del Convenio de la O.I.T. de 25.6.1963, nº 119, sobre protección de la maquinaria.
- Decreto 2913/1973 de 26.10. (M. Ind. B.O.E. 21.11.1973). Reglamento general del servicio público de gases combustibles,
completado por:
Decreto 1091/1975 de 24.4 (M. Ind., B.O.E.

		1	2	3	4	5
Factores de riesgo	Ambiente físico					
	Iluminación	●	●	●	●	
	Ruido	●				
	Ambiente térmico	●	●	●		
	Ambiente atmosférico	●	●			
	Carga física	●				
	Postura habitual	●	●	●	●	
	Habilidad manual	●	●	●		
	Organización					
	Horario de trabajo	●	●			
	Tiempo de ciclo	●	●	●	●	
	Tiempo de autonomía	●	●	●		
	Espacios y grupos	●				

SISTEMA DE VALORACION

GRADO

- 1 - NO PRODUCE PATOLOGIA**
- 2 - NO PRODUCE PATOLOGIA PERO SE PUEDE MEJORAR**
- 3 - PUEDE PRODUCIR PATOLOGIA A LARGO PLAZO**
- 4 - PRODUCE PATOLOGIA A MEDIO O CORTO PLAZO**
- 5 - PUESTO NOCIVO. URGENTE MODIFICACION**

Deficiencias del puesto

Materiales que utiliza

Prendas de seguridad del puesto

Riesgo de accidente

Opinión del operario

Contraindicaciones