

d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6. Revisión.

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7. Documentación.

1. En la documentación a que hace referencia el párrafo a) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

a) La identificación del puesto de trabajo.

b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.

La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5

SECCION 2.º PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9. Contenido.

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

CAPITULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas

Artículo 10. Modalidades

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:
 - a) Asumiendo personalmente tal actividad.
 - b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
 - c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
 - d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.
2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.
3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurran las siguientes circunstancias:
 - a) Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
 - b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
 - c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
 - d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.
2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Artículo 12. Designación de trabajadores.

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.
Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
 - a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
 - b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
 - c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados.

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.
2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14. Servicio de prevención propio.

- El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos.
- a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores

b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollos alguna de las actividades incluidas en el anexo I.

c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hacia su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad (RCL 1986\1316), así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos.

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención.

Podrán actuar como servicios de prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.

b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.

c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

d) Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

e) Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:

a) Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicosociología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

b) Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

4. La autoridad laboral, previo informe, en su caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los servicios de prevención en el apartado 2.a), a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que queden suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el apartado 3 del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que hubieran concertado, teniendo presente la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 20 Concierto de la actividad preventiva

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
 - b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.
 - c) Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlas a cabo.
 - d) Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.
 - e) Duración del concierto.
 - f) Condiciones económicas del concierto.

2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho periodo, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención.

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

CAPITULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

Artículo 23. Solicitud de acreditación.

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

- a) Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- b) Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- c) Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- d) Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas, anualmente actualizada en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- e) Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

Artículo 24. Autoridad competente.

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.

2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 25. Aprobación provisional.

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente, autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.

5. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26. Acreditación.

1. La eficacia de la resolución estimatoria de la autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante.

A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

- a) Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
 - b) Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.
 - c) Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.
 - d) Póliza de seguro contratada.
 - e) Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.
2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.
3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los

órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto.

Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la autoridad laboral competente para resolver recabará los informes referidos en el párrafo anterior a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

4. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución ratificando o rectificando la autorización provisional en el plazo de tres meses, contados desde la comunicación relativa a la realización del proyecto. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior.

Transcurridos dichos plazos sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá ratificada la autorización provisional.

Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral cabrá la interposición del recurso previsto en el apartado 5 del artículo anterior.

5. Las entidades especializadas podrán desarrollar su actividad como servicio de prevención una vez obtenida la acreditación mediante la ratificación de la autorización provisional.

Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la autoridad laboral que la concedió.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de requisitos que determinaron aquélla, podrá extinguir la acreditación otorgada.

Artículo 28. Registro.

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, o, en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el capítulo V de esta disposición.

Los órganos a los que se refiere el párrafo anterior, enviarán a la Dirección General de Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros.

Los registros de las Administraciones competentes en la materia estarán intercomunicados para poder disponer de toda la información que contienen.

2. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre (RCL 1992\2347).

CAPÍTULO V

Auditorías

Artículo 29. Ámbito de aplicación.

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de

otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, y la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30. Concepto y objetivos

La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, y tendrá como objetivos:

- a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.
- b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

Artículo 31. Documentación.

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

Artículo 32. Requisitos.

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

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

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas de las que concierte la propia auditora como empresa para desarrollar las actividades de prevención en el seno de la misma.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33. Autorización

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en el párrafo c) del artículo 23.
2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.
La resolución estimatoria de la autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.
3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el artículo 26 de la presente disposición y el previsto en el artículo 27 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

CAPITULO VI

Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34. Clasificación de las funciones.

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicosociología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

Artículo 35. Funciones de nivel básico.

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva
- b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o
- b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o

c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hiciéran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

- a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.
- b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37. Funciones de nivel superior.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

- a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).
- b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 - 1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
 - 2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación
- c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

- a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en ese Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39. Información sanitaria.

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realiza la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre

Disposición adicional primera Carácter básico

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7º de la Constitución (RCL 1978:2836 y ApNDL 2875).

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18º de la Constitución: 1, apartados 1 y 2, excepto la referencia al capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; 2, apartados 1, 2, 3 y 4, excepto la referencia al capítulo III; 3; 4, apartados 1, 2, y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI y 2; 15, apartados 1, 2 párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2; 20, apartado 1.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Disposición adicional segunda Integración en los servicios de prevención.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

Disposición adicional tercera Mantenimiento de la actividad preventiva

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aun cuando no concurran las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

Disposición adicional cuarta Aplicación a las Administraciones públicas.

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio (RCL 1990:1505), sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones.

Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta Norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos, podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta Norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a 100 horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

Disposición adicional sexta. Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio (RCL 1981\1660 y ApNDL 8073), por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Disposición adicional séptima. Negociación colectiva.

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Disposición adicional octava. Criterios de acreditación y autorización

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

Disposición adicional novena. Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992\2512, 2775 y RCL 1993\246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto (RCL 1994\2446 y 2911), por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Disposición transitoria primera. Constitución de servicio de prevención propio

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 14, deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Disposición transitoria segunda. Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 a 27 de esta Norma en materia de acreditación y requisitos.

Disposición transitoria tercera. Acreditación de la formación.

En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta Norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente.

La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los anexos V o VI de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.

Disposición transitoria cuarta. Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.

En tanto se desarrolle lo previsto en la disposición adicional cuarta «Aplicación a las Administraciones públicas», la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio (RCL 1959\880 y NDL 19642), sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 (RCL 1959\1638 y NDL 19643), por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre (RCL 1984\23, 202, 346 y ApNDL 8984), por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto (RCL 1978\2667 y ApNDL 8934), por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril (RCL 1985\1390, 2979 y ApNDL 11014), por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera. Habilidades reglamentaria.

Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigencia.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción del apartado 2 de los artículos 35, 36 y 37 del capítulo VI que lo harán a los doce meses.

Anexo I

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero (RCL 1992\336 y 906), sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio (RCL 1993\2576 y 3114), sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio (RCL 1988\1740 y RCL 1989\192), y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE (LCEur 1990\1600) y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo siliceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión

Anexo II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

Don., en calidad de: de la empresa:, declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la autoridad laboral competente.

Datos de la empresa:

De nueva creación -- Y existente --

NIF:

CIF:

Nombre o razón social:

Domicilio social:

Municipio:

Provincia: Código Postal:

Teléfono:

Actividad económica:

Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:

Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):

Número de trabajadores:

Realizada la evaluación de riesgos con fecha:

Superficie construida (m²):

Datos relativos a la prevención de riesgos:

Riesgos existentes Actividad preventiva procedente

- -

(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

Anexo III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programaciones formativas, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicosociología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

Anexo IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo:

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa
Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

Fundamentos de la responsabilidad civil. Página 101.
Gonzalo Iturmendi Morales

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios

Total horas: 2.

Anexo V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
- b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.
- d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos

1.º Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

a) Máquinas.

b) Equipos, instalaciones y herramientas.

c) Lugares y espacios de trabajo.

d) Manipulación, almacenamiento y transporte

e) Electricidad.

f) Incendios.

g) Productos químicos.

h) Residuos tóxicos y peligrosos

i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.

j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.º Riesgos relacionados con el medio-ambiente de trabajo:

I.º Agentes físicos.

a) Ruido.

- b) Vibraciones.
 - c) Ambiente térmico.
 - d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
 - e) Otros agentes físicos.
- 2.º Agentes químicos.
- 3.º Agentes biológicos.
- 4.º Identificación, análisis y evaluación general metodología de actuación. La encuesta higiénica.
- 5.º Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
- 3.º Otros riesgos:
- a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.
 - b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general
 - c) Condiciones ambientales. iluminación. Calidad de aire interior
 - d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

III. *Metodología de la prevención II. Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.*

- a) Protección colectiva.
- b) Señalización e información Envasado y etiquetado de productos químicos.
- c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.
- d) Protección individual.
- e) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.
- f) Noción básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

IV. *Metodología de la prevención III. Promoción de la prevención.*

- a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
- b) Técnicas de comunicación. motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20.

V. *Organización y gestión de la prevención.*

- 1.º Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

2.º Organización de la prevención dentro de la empresa:

- a) Prevención integrada.
- b) Modelos organizativos.
- 3.º Principios básicos de gestión de la prevención:
- a) Objetivos y prioridades.
- b) Asignación de responsabilidades.
- c) Plan de prevención.

4.º Documentación.

5.º Actuación en caso de emergencia:

- a) Planes de emergencia y evacuación.
- b) Primeros auxilios.

Total horas: 50.

Anexo VI

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

- I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

A) Seguridad en el trabajo.

B) Higiene industrial.

C) Ergonomía y psicosociología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. *Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.*

I. Parte común.

- 1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

a) Condiciones de trabajo y salud

b) Riesgos.

c) Daños derivados del trabajo.

d) Prevención y protección.

e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1.º Seguridad en el trabajo:

a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.

b) Accidentes de trabajo.

c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.

d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.

e) Norma y señalización en seguridad.

f) Protección colectiva e individual.

g) Análisis estadístico de accidentes

h) Planes de emergencia y autoprotección

i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo: manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.

j) Residuos tóxicos y peligrosos

k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.

l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70.

2.º Higiene industrial:

a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.

b) Agentes químicos. Toxicología laboral.

c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.

d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.

e) Normativa legal específica.

f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.

g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control

Total horas: 70.

3.º Medicina del trabajo:

a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.

b) Patologías de origen laboral.

c) Vigilancia de la salud.

d) Promoción de la salud en la empresa.

e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.

f) Planificación e información sanitaria.

g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20.

4.º Ergonomía y psicosociología aplicada:

a) Ergonomía: conceptos y objetivos.

b) Condiciones ambientales en ergonomía.

c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.

d) Carga física de trabajo.

e) Carga mental de trabajo.

f) Factores de naturaleza psicosocial.

g) Estructura de la organización

h) Características de la empresa, del puesto e individuales.

i) Estrés y otros problemas psicosociales.

j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.

k) Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales

1.º Formación:

- a) Análisis de necesidades formativas
- b) Planes y programas.
- c) Técnicas educativas.
- d) Seguimiento y evaluación

2.º Técnicas de comunicación, información y negociación:

- a) La comunicación en prevención, canales y tipos.
- b) Información. Condiciones de eficacia.
- c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales

- a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
- b) Planificación de la prevención.
- c) Organización de la prevención
- d) Economía de la prevención.

e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura

Total horas: 40.

5. Técnicas afines.

- a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
- b) Gestión medioambiental.
- c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
- d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.

- a) Noción de derecho del trabajo.
- b) Sistema español de la Seguridad Social.
- c) Legislación básica de relaciones laborales.
- d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- e) Responsabilidades en materia preventiva.
- f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

II. Especialización optativa.

A) **Área de Seguridad en el Trabajo:** Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.º de la parte común.

B) **Área de Higiene Industrial:** Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.º de la parte común.

C) **Área de Ergonomía y Psicosociología aplicada:** Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.º de la parte común.

- Desarrollado, art. 13, por Real Decreto 2-8-1996, núm. 1879/1996 (RCL 1996/2247), regulando **la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo, estará integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas

El artículo 13.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995/3053), de Prevención de Riesgos Laborales, crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, el apartado 2 del referido artículo viene a establecer la estructura básica de su composición, señalando que la integrarán un representante de cada una de las Comunidades Autónomas e igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Más allá de este esquema básico, el apartado 5 del repetido artículo 13 dispone que la Comisión contará con una presidencia y cuatro vicepresidencias, una por cada uno de los grupos que la integran, correspondiendo la primera al Secretario general de Empleo, y la vicepresidencia correspondiente a la Administración General del Estado al Subsecretario de Sanidad y Consumo.

Por otro lado, según dispone el artículo 13.6, la Secretaría de la Comisión recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), para la realización de las funciones de apoyo técnico y administrativo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de agosto de 1996, dispongo

Artículo 1. Naturaleza y partes integrantes.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo, estará integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Artículo 2. Composición

1. La Comisión estará compuesta por:

a) El Presidente, que lo será el Secretario general de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

b) Cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran, siendo en el ámbito de la Administración General del Estado el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

c) Diecisiete Vocales en el ámbito de la Administración General del Estado, con rango de Director general o equivalente, en representación de:

1.º Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuatro Vocales.

2.º Ministerio de Sanidad y Consumo, tres Vocales.

3.º Ministerio de Industria y Energía, dos Vocales

4.º Ministerio de Administraciones Públicas, un Vocal

5.º Ministerio de Fomento, un Vocal

6.º Ministerio de Medio Ambiente, un Vocal

7.º Ministerio de Educación y Cultura, un Vocal

8.º Ministerio de Economía y Hacienda, un Vocal.

9.º Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, un Vocal

10. Ministerio del Interior, un Vocal

11. Gabinete de la Presidencia del Gobierno, un Vocal.

d) Diecisiete Vocales en representación de las Comunidades Autónomas, así como un Vocal por cada una de las Ciudades de Ceuta y Melilla

e) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones empresariales más representativas

f) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones sindicales más representativas.

En los supuestos contemplados en los párrafos d), e) y f), los Vocales elegirán de entre sus miembros, uno de ellos que ostentará la vicepresidencia que cada uno de los respectivos grupos tiene asignada.

2. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyo titular tendrá la consideración de miembro nato de la misma dentro de los Vocales asignados al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. Los Vocales de la Comisión podrán ser sustituidos en las reuniones de la misma en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, que deberá ser comunicada previamente por escrito a la Secretaría del Consejo por el Vocal titular correspondiente.

En el caso de los representantes de los Departamentos ministeriales, los sustitutos deberán tener rango de Subdirector general o equivalente.

4. Cada cuatro años se producirá la renovación de la composición de la Comisión, teniendo en cuenta para ello las modificaciones que se hubieran producido en cuanto a la representatividad en sus correspondientes ámbitos territoriales de las organizaciones empresariales y sindicales.

Artículo 3. Nombramiento y ceso de los miembros de la Comisión

Los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo serán nombrados y cesados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta de los respectivos Departamentos ministeriales, Administraciones públicas autonómicas y organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Artículo 4. Aprobación de un Reglamento de funcionamiento interno.

Por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se aprobará su propio Reglamento interno, en el que se especificará el régimen de adopción de acuerdos y su funcionamiento en Pleno, Comisión Permanente y grupos de trabajo. Asimismo, se determinará la composición de la Comisión Permanente y de los grupos de trabajo que se constituyan, así como los cometidos de la Presidencia y de la Secretaría a efectos de formalización y aprobación de actas y documentos y otras cuestiones conexas de análoga naturaleza.

Disposición adicional única. Desarrollo de las funciones del Consejo General del INSHT y disolución de la Comisión de Seguimiento

1. Las funciones que el Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene encomendadas, en cuanto a elaboración de criterios y directrices de actuación del Instituto y de información al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre los planes nacionales de actuación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 1, apartado 2, b), de la Orden de 25 de enero de 1985 (RCL 1985.331, 1089 y ApNDL 7955), por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán desarrolladas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, quedando referidas las funciones del Consejo General a las propias de su condición de órgano participativo en la gestión del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Queda disuelta la Comisión de Seguimiento para la aplicación del Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto, constituida por Resolución de 11 de febrero de 1985 (RCL 1985.418 y ApNDL 12386) de la Dirección General de Trabajo, cuyos cometidos serán asumidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los términos y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, apartados 3 y 7, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los grupos de trabajo que establezca el Reglamento interno de dicha Comisión.

Disposición final única. Entrada en vigor

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

6.5.- Derecho de los trabajadores a la protección frente a los riesgos laborales..-

Al citado derecho corresponde el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a dichos riesgos. Este deber supone desarrollar una actividad de prevención permanente, mediante la adopción de las medidas que sean necesarias, con arreglo a los siguientes principios:

- a) Evitar riesgos.
- b) Evaluar los riesgos inevitables.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

- d) Adaptar el trabajo a la persona, con miras a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - f) Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
 - g) Planificar la prevención
 - h) Anteponer la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
 - j) Prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

La obligación genérica del empresario consiste en emplear todos los medios de seguridad, en beneficio del trabajo y de los trabajadores, proporcionándoles medios adecuados para evitar los riesgos, así como instrucciones suficientes para su uso. La infracción de este deber genérico aparece desde el momento en que no se adopten todos los medios técnicamente exigibles para prevenir el accidente de trabajo. Este deber genérico de protección de la seguridad de los trabajadores encontró reflejo histórico en España en el Código del Trabajo de 1926, la Ley de Contrato de Trabajo de 1.931, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 1971 y más recientemente en el artículo 19-1 del Estatuto de los Trabajadores.

6.6.- Delito de infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.-

La falta de medidas de seguridad e higiene exigibles puede llegar a constituir un delito, lo cual, una vez producido el siniestro, supone motivo de gran preocupación para la empresa y sus administradores, no sólo por las pérdidas económicas que implica la responsabilidad civil "ex delicto", sino también por la presión ejercida en el proceso penal contra las personas físicas dependientes de la empresa que resulten procesadas..

La Ley Orgánica 10/1.995, de 23 de noviembre, del Código penal, publicada en el B.O.E. el 24 de noviembre de 1.995 -en vigor a partir del 24 de mayo de 1.996-, establece en su artículo 316 que quienes con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses, castigándose con la pena inferior en grado si el delito se comete por imprudencia grave.

Si la falta de medidas de seguridad se atribuyera a una persona jurídica, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los hechos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

Realmente el nuevo artículo 316 viene a reproducir en términos bastante parecidos el artículo 348 bis a) del derogado Código penal. Este último se debió a la Ley 8/1983, de 25 de junio, en cuya Exposición de Motivos ya se indicaba que, "sin perjuicio de la subsistencia del actual art. 499 bis, la protección penal del trabajo venía planteando la necesidad de introducir un delito de peligro que, de una parte, no exige el grado de intencionalidad en la conducta que se deriva de aquel precepto, y, de otra, acentúa la obligación de prevenir el daño ... a tal fin se introduce un tipo de estructura claramente omisiva, el nuevo art. 348 bis a), en el que puede subsumirse la conducta del responsable de una actividad laboral que permita el incumplimiento de las medidas de seguridad, dando lugar a situaciones de concreto peligro".

6.7.- Evaluación de riesgos.-

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos. Si los resultados de dicha evaluación lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando se haya producido un daño para los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas preventivas adoptadas resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación a fin de detectar sus causas.

6.8.- Equipos de trabajo y medios de protección.-

El empresario adoptará las medidas necesarias para que los instrumentos de trabajo puedan ser utilizados por los trabajadores con garantías de seguridad.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual y velar por el uso efectivo de los mismos cuando sea necesaria su utilización.

6.9.- Información, consulta y participación de los trabajadores.-

El empresario deberá facilitar a los trabajadores toda la información necesaria en materia de protección y prevención.

El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas dirigidas a la mejora de su protección en el trabajo.

6.10.- Formación de los trabajadores.-

El empresario tiene la obligación legal de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

La formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Pero la formación de los trabajadores no debe quedar en el simple cumplimiento de esa obligación legal, ya que la exigencia de formación está íntimamente relacionada con el esquema seguridad - calidad - productividad - efectividad de costos.

Una correcta capacitación del personal redundará no sólo en la disminución de los accidentes laborales, sino también en la mejora del "ambiente laboral", la satisfacción por el trabajo y, en suma, la mayor eficacia de la empresa.

6.11.- Medidas de emergencia.-

El empresario deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Tras el accidente laboral -incluso estando debidamente asegurado-, se generan múltiples pérdidas para la empresa que van desde la pérdida de la capacidad de producción del lesionado, hasta su propia pérdida de imagen.

6.12.- Riesgo grave e inminente.-

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario deberá informarles sobre la existencia de tal riesgo, adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que puedan interrumpir su actividad y si fuera preciso, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, y disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente, esté en condiciones para evitar las consecuencias de dicho peligro.

De acuerdo con la Ley 31/1995 el trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que su actividad entraña un grave e inminente peligro para su vida o salud.

6.13.- Vigilancia de la salud de los trabajadores.-

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta obligación se llevará a cabo siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

6.14.- Documentación..-

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación relativa a las obligaciones siguientes:

- a) Evaluación de los riesgos y planificación de la acción preventiva.
- b) Medidas de protección y material que deba utilizarse.
- c) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- d) Controles de salud de los trabajadores.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cuando cesen en su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral toda esta documentación.

6.15.- Coordinación de actividades empresariales.-

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

6.16.- Protección de trabajadores especialmente sensibles.-

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

6.17.- Protección de la maternidad.-

La evaluación de los riesgos deberá tener en cuenta las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. Si los resultados de dicha evaluación revelasen un riesgo, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Cuando esta adaptación no resulte posible, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.⁷

⁷ Legislación interna destinada a salvaguardar los intereses de los empresarios.— Contrariedad con el Derecho comunitario.

Conforme al art. 5 Directiva 76/207 CEE del Consejo, de 9 Feb. 1976 (igualdad de trato entre los sexos: acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo), los hombres y las mujeres deben disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido. Una legislación que afecte exclusivamente a los empleados de sexo femenino constituye una discriminación contraria a aquella disposición. Es cierto que, al reservar a los Estados miembros el derecho a mantener o a adoptar disposiciones destinadas a proteger a la mujer en lo que se refiere «al embarazo y a la maternidad», el art. 2.3 de la Directiva reconoce la legitimidad, en relación con el principio de igualdad de trato entre los sexos, de la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste. No obstante, una legislación como aquélla de que se trata en los procedimientos principales no puede estar incluida dentro del ámbito de aplicación de esta disposición. En efecto, la legislación danesa no está dirigida tanto a proteger la condición biológica de la mujer embarazada como los intereses del empresario. Así, según el órgano jurisdiccional nacional, dicha legislación tiene su origen en la idea de que, habida cuenta de la naturaleza del puesto de trabajo, el empresario puede exigir de la empleada una capacidad de trabajo tal que justifica que aquélla deje de trabajar en una fecha anterior al periodo de los tres meses que preceden al parto.

Normas aplicadas: arts. 119-177 TCEE; Directiva 75/117 CEE del Consejo, de 10 Feb. 1975 (igualdad de remuneración de trabajadores masculinos y femeninos); arts. 2.3 y 5 Directiva 76/207 CEE del Consejo, de 9 Feb. 1976 (igualdad de trato entre los sexos: acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo); arts. 4, 5, 8 y 11.3 Directiva 92/85 CEE del Consejo, de 19 Oct. 1992 (aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo)

Luxemburgo, 19 Nov. 1998.

En el asunto C-66/96, que tiene por objeto una petición dirigida al TJCE, con arreglo al art. 177 TCE, por el Sr. og

Handelsret (Dinamarca), destinada a obtener, en los litigios pendientes ante dicho órgano jurisdiccional entre Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, en representación de Berit Høj Pedersen, y Fællesforeningen for Danmarks Brugssforeninger, en representación de Kvickly Skive; entre Handels og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, en representación de Bettina Andersen, y Dansk Tandlægeforening, en representación de Jørgen Baguer, entre Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, en representación de Tina Pedersen, y Dansk Tandlægeforening, en representación de Jørgen Rasmussen, y entre Kristelig Funktionær-Organisation, en representación de Pia Sorensen, y Dansk Handel & Service, en representación de Hvitfeldt Guld og Sølv ApS, una decisión prejudicial sobre la interpretación del art. 119 TCE; de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 Feb. 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 Feb. 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 Oct. 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al ap. 1 art. 16 Directiva 89/391/CEE)

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala 6.).

integrado por los Sres.: P. J. G. Kapteyn, Presidente de Sala; G. Hirsch, G. F. Mancini, J. L. Murray (Ponente) y R. Schünigen, Jueces; Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer; Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto; consideradas las observaciones escritas presentadas (y habiendo considerado

el informe para la vista; oídas las observaciones orales de (...), expuestas en la vista de 12 Jun. 1997; oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 Jul. 1997; dicta la siguiente

SENTENCIA

1. Mediante R 20 Feb. 1996, recibida en el TJCE el 11 de marzo siguiente, el Sø- og Handelsret planteó, con arreglo al art. 177 TCE, una cuestión prejudicial sobre la interpretación del art. 119 del mismo Tratado; de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 Feb. 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 Feb. 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 Oct. 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Decima Directiva específica con arreglo al ap. I art. 16 Directiva 89/391/CEE).

2. Dicha cuestión se suscitó en el marco de litigios entre las Sras. Høj Pedersen, Andersen, Pedersen y Sørensen y sus empresarios respectivos, a saber, Kvickly Skive, los Sres. Bagner y Rasmussen, y Hvitsfeldt Guld og Sølv ApS, en relación con el mantenimiento de su salario durante ausencias del trabajo debidas a sus embarazos.

La legislación comunitaria

3. El art. 119 TCE establece lo siguiente

«Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

Se entiende por retribución, a tenor del presente art. el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.»

4. La Directiva 75/117, que, conforme a su cuarto considerando, está destinada a facilitar la aplicación concreta de la disposición que acaba de citarse, dispone, en su art. 1:

«El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el art. 119 TCE, y que, en lo sucesivo, se denominará “principio de igualdad de retribución”, implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.»

5. El ap. 1 art. 2 Directiva 76/207 establece:

«El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.»

6. No obstante, a tenor del ap. 3 art. 2, la Directiva 76/207 «no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad».

7. A continuación, el ap. 1 art. 5 de esta misma Directiva precisa:

«La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.»

8. El art. 4 Directiva 92/85 establece:

«Evaluación e información

1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo -cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el art. 7 Directiva 89/391/CEE, deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el art. 2, para poder:

— apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el art. 2;

— determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 10 Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el art. 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el art. 2, y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación contemplada en el ap. I y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.»

9. Seguidamente, el art. 5 dispone:

«Consecuencias de los resultados de la evaluación

1. Sin perjuicio del art. 6 Directiva 89/391/CEE, si los resultados de la evaluación mencionada en el ap. I art. 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el art. 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud.

4. En caso de que una trabajadora estuviera desempeñando una actividad prohibida según el art. 6 y quedara embarazada o empezara el periodo de lactancia e informara de ello al empresario, se aplicarán las disposiciones del presente artículo mutatis mutandis.»

10. Por su parte, el art. 11 de la misma Directiva establece:

«Derechos inherentes al contrato de trabajo

Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el art. 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) En los casos contemplados en los arts. 5 a 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el art. 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.

2) En el caso citado en el art. 8, deberán garantizarse:

a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el art. 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el art. 2.

3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

(...)»

La legislación nacional

11. El art. 5 lov num. 516 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, de 23 Jul. 1987 (Ley por la que se regulan las relaciones jurídicas entre empresarios y empleados; en lo sucesivo, «Ley de los empleados») establece, en su ap. I:

«Si un empleado no estuviera en condiciones de realizar su trabajo por razón de enfermedad, el consiguiente incumplimiento de sus tareas se considerará originado por un impedimento legítimo, a no ser que, en el marco de una relación laboral, el empleado contraiga la enfermedad de forma deliberada o por negligencia grave, o bien, en el momento de acceder al puesto de trabajo, oculte fraudulentamente la existencia de la enfermedad de que se trate.»

12. De la resolución de remisión resulta que el concepto de enfermedad que utiliza esta disposición comprende toda afección o dolencia física o psíquica que implique, a juicio del médico, que el empleado no pueda desempeñar su trabajo

13. Conforme al art. 5 lov num. 852 om dagpenge ved sygdom eller fødsel, de 20 Dic. 1989 (Ley relativa a la asignación diaria por razón de enfermedad o de parto; en lo sucesivo, «Ley sobre la asignación diaria»), el

empleado que se halle en estado de incapacidad laboral total por causa de enfermedad sigue percibiendo la totalidad de su salario. Posteriormente, el empresario puede obtener el reembolso de las asignaciones diarias que haya obtenido el empleado.

14. Por otra parte, en materia de embarazo y maternidad, el art. 7 Ley de los empleados establece:

«1. A efectos de la organización del trabajo por el empresario, la empleada le comunicará, al menos tres meses antes de la fecha prevista para el parto, el momento en que tiene pensado comenzar su permiso de maternidad.

2. En caso de embarazo de una empleada, el empresario estará obligado a pagarle la mitad del salario cuando se encuentre en situación de incapacidad laboral y durante un período máximo de 5 meses comprendido dentro de los 3 meses anteriores y los 3 meses posteriores al parto. El empresario quedará sujeto a la misma obligación cuando considere que, aunque la empleada no se encuentre en situación de incapacidad laboral, no puede continuar dándole empleo. Si el empresario despidie a la empleada, estará obligado a pagarle la totalidad de su salario hasta que pueda producirse dicho despido, con el preaviso a que tenga derecho la empleada.»

15. De la resolución de remisión resulta que la incapacidad laboral por causa de embarazo y de parto no confiere, en principio, los mismos derechos que la incapacidad laboral por causa de enfermedad.

16. Así, tal como resulta de la disposición antes citada, durante un período máximo de 5 meses comprendido dentro de los 3 meses anteriores y los 3 meses posteriores al parto y que finalice, como tarde, 3 meses después de éste, la empleada únicamente tiene derecho a percibir de su empresario la mitad de su salario.

17. Por el contrario, la empleada que contraiga una enfermedad durante el embarazo, pero antes de que dé comienzo el permiso de maternidad, sólo tiene derecho a percibir la totalidad de su salario, conforme a lo dispuesto en el art. 5 Ley de los empleados, si dicha enfermedad no guarda relación con su embarazo.

18. En efecto, en caso de incapacidad laboral o de impedimento legítimo por un motivo concreto relacionado con el embarazo, producidos antes del período de los tres meses que preceden al parto, la empleada no tiene, en principio, derecho a percibir su salario, pero sí las prestaciones contempladas en la Ley relativa a la asignación diaria y en la Circular núm. 191, de 27 Oct. 1994.

19. A instancia del empresario, la empleada está obligada a justificar la incapacidad laboral. Esta última debe haber sido apreciada por un médico. La empleada no tiene que precisar las causas de la incapacidad laboral, pero sí ha de indicar si está relacionada con el embarazo.

20. Finalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el párr. 2 ap. 2 art. 7 Ley de los empleados, el empresario puede negarse a dar trabajo a una empleada embarazada, aun cuando ésta no se encuentre en situación de incapacidad laboral, cuando considere que no puede seguir empleándola. En este caso, el empresario debe abonarle la mitad de su salario.

21. Según el órgano jurisdiccional remitente, las razones a que obedece esta disposición consisten en que, habida cuenta de la naturaleza de un puesto determinado, el empresario puede exigir de la empleada una capacidad de trabajo tal que justifique que aquélla deje de trabajar en una fecha anterior al período de los tres meses que preceden al parto. El empresario debe poder motivar el cese de la empleada.

Los litigios principales

22. Las Sras. Høj Pedersen, Andersen, Pedersen y Sørensen están sujetas a la Ley de los empleados danesa. Todas ellas sufrieron trastornos durante el desarrollo de su embarazo antes de los 3 meses que precedían a la fecha prevista para el parto.

23. En consecuencia, las Sras. Høj Pedersen y Andersen fueron declaradas en situación de incapacidad laboral total y dejaron de percibir su salario de su empresario, quien les indicó que reclamaran la asignación diaria.

24. A la Sra. Pedersen, por su parte, sólo se le reconoció una incapacidad laboral parcial. Por consiguiente, propuso a su empresario Sr. Rasmussen, la reanudación de su trabajo con horario reducido, sugerencia que el empresario no aceptó. Posteriormente, se comunicó a la interesada que se había contratado a una persona a jornada completa para sustituirla y que ya no recibiría su salario; en consecuencia, también a ella se le propuso que solicitara la asignación diaria anticipada por maternidad.

25. Durante la vista se reveló que existían dudas respecto al estado de incapacidad de la Sra. Sørensen.

26. Las demandantes en los procedimientos principales interpusieron sendos recursos ante el Sa- og Handelsret y, remitiéndose a las normas de Derecho comunitario en materia de igualdad de trato entre los sexos, impugnaron la interpretación del art. 5 Ley de los empleados según la cual las mujeres que se encuentren en situación de incapacidad laboral, por un motivo relacionado con el embarazo, antes del período de los 3 meses que preceden al parto no tienen derecho a percibir la totalidad de su salario.

27. Por considerar que el resultado de los litigios de que conoce depende de la interpretación que deba hacerse del Derecho comunitario, el órgano jurisdiccional nacional decidió suspender el procedimiento y plantear al TJCE la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se opone el Derecho comunitario, y en particular el art. 119 TCE, la Directiva 75/117/CEE, la Directiva 76/207/CEE y la Directiva 92/85/CEE, a que una legislación nacional exima a los empresarios del pago del salario a las trabajadoras embarazadas cuando

1) la ausencia sea debida a que el embarazo agrava considerablemente una enfermedad que, por lo demás, no tiene relación alguna con el embarazo;

2) la ausencia sea debida a una enfermedad causada por el embarazo;

3) la ausencia sea debida al hecho de que el desarrollo del embarazo adquiere carácter patológico, de modo que la continuación del trabajo supondría un riesgo para la salud de la mujer o la del feto;

4) la ausencia sea debida a trastornos comunes del embarazo, propios de un normal desarrollo de éste, cuando no se da por otras razones una incapacidad laboral;

5) la ausencia se produzca como consecuencia de una prescripción médica realizada para proteger al feto, pero sin que dicha prescripción médica se funde en la existencia de una situación patológica propiamente dicha o de riesgos especiales para el feto;

6) la ausencia sea debida a que el empresario, en razón únicamente del embarazo, no considera posible obtener provecho de la capacidad laboral de la trabajadora embarazada, a pesar de que dicha trabajadora no se encuentra en situación de incapacidad laboral, y cuando en las situaciones descritas en los supuestos 1 a 3 y 6, el Estado garantiza a la trabajadora embarazada una asignación diaria por un importe idéntico al que percibiría en caso de incapacidad laboral por enfermedad, mientras que en las situaciones descritas en los supuestos 4 y 5 la trabajadora no percibe asignación

daria del Estado, y cuando, por lo demás, con arreglo a la legislación nacional, el empresario tiene la obligación de pagar la totalidad del salario en caso de enfermedad?»

Por lo que se refiere a los supuestos primero, segundo y tercero

28. Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pide que se dilucide, en primer lugar, si el art. 119 TCE, así como las Directivas 75/117 y 92/85 se oponen a una legislación nacional que prevé que una mujer embarazada que, antes de que dé comienzo su permiso de maternidad, sea declarada en situación de incapacidad laboral como consecuencia de un estado patológico relacionado con su embarazo, acreditada mediante certificado médico, no tiene derecho a percibir de su empresario la totalidad de su salario, sino únicamente a cobrar una asignación diaria abonada por una entidad local, cuando, en caso de incapacidad laboral por causa de enfermedad, acreditada mediante certificado médico, el trabajador tiene, en principio, derecho a percibir de su empresario la totalidad de su salario.

29. Con carácter preliminar, procede recordar que la Directiva 75/117 está destinada esencialmente a facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad de retribuciones establecido por el art. 119 TCE y, por consiguiente, no afecta para nada al contenido y al alcance de este principio, tal como lo define esta última disposición (S 3 Dic. 1987, Newscwad, 192/85, ap. 20).

30. Respecto a la Directiva 92/85, ha de señalarse que fue adoptada el 19 Oct. 1992 y que, según lo dispuesto en su art. 14, los Estados miembros debían adaptar sus ordenamientos jurídicos internos a dicha Directiva dentro de los 2 años siguientes. La circunstancia de que los hechos que dieron lugar a los procedimientos principales se produjeran fundamentalmente antes de que finalizara el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva, pero después de la adopción de esta última, no impide que el órgano jurisdiccional nacional solicite al TJCE que se pronuncie sobre su interpretación (Cfr., en este sentido, las SS 18 Dic 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, y de 8 Oct. 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86).

31. En efecto, según jurisprudencia reiterada, el art. 177 TCE, basado en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el TJCE, no permite que este último se pronuncie sobre los hechos del caso de autos ni que censure los motivos de recurso. Cuando un órgano jurisdiccional nacional solicita la interpretación de un texto de Derecho comunitario, ha de considerarse que estima que dicha interpretación es necesaria para la resolución del litigio (S 5 Oct. 1977, Tedeschi/Denkavit, 5/77, aps. 17 a 19).

32. Procede recordar también que, como afirmó el TJCE en la S 13 Jul. 1989, Rinner-Kühn (171/88), el salario que debe pagar el empresario durante el periodo de baja por enfermedad de un trabajador está incluido en el concepto de retribución que figura en el art. 119 TCE, que comprende todas las ventajas en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo de este último, independientemente de que sea en virtud de un

contrato de trabajo o de disposiciones legislativas o tengan carácter voluntario (Cfr. SS 17 May. 1990, Barber, C-262/88, ap. 12, y 6 Feb. 1996, Lewark, C-457/93, ap. 21).

33. A continuación, ha de señalarse que, si bien el embarazo no puede en absoluto compararse a un estado patológico (S 14 Jul. 1994, Webb, C-31/93), no es menos cierto que el embarazo es un período durante el cual es posible que se produzcan trastornos y complicaciones que pueden obligar a la mujer a someterse a un control médico riguroso y, en su caso, a guardar reposo absoluto durante todo el embarazo o una parte de éste. Dichos trastornos y complicaciones, que pueden implicar una incapacidad laboral, constituyen riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, comparten la especificidad de este estado (S 30 Jun. 1998, Brown, C-394/96, ap. 22).

34. En el presente asunto, de los autos resulta que, con arreglo a la legislación de que se trata en los procedimientos principales, todo trabajador tiene, en principio, derecho a conservar la totalidad de su salario en caso de incapacidad laboral.

35. Por consiguiente, el hecho de que una mujer se vea privada, antes de que dé comienzo su permiso por maternidad, de la totalidad de su salario, cuando la incapacidad laboral que sufre resulta de un estado patológico relacionado con el embarazo, debe considerarse fundamentalmente basado en el embarazo y, en consecuencia, discriminatorio.

36. Sólo podría afirmarse lo contrario en caso de que las cantidades percibidas por las empleadas en concepto de asignación diaria equivalieran al importe de su retribución. Si así fuera, correspondería al órgano jurisdiccional remitente comprobar además si el hecho de que la asignación diaria sea abonada por una entidad local puede crear una discriminación contraria al art. 119 TCE.

37. De ello resulta que la aplicación de disposiciones legales como aquellas de que se trata en los procedimientos principales implica una discriminación contra las trabajadoras, contraria al art. 119 TCE y a la Directiva 75/117.

38. Los demandados en los procedimientos principales alegan que el art. 11 de la Directiva 92/85 permite que las legislaciones nacionales prevean un límite máximo para las prestaciones que pueden recibir las trabajadoras en caso de embarazo. Por otra parte, afirman que, si existiera una discriminación, estaría justificada por el hecho de que la legislación danesa constituye el reflejo de un reparto de los riesgos y de las cargas económicas relacionadas con el embarazo entre la trabajadora embarazada, el empresario y la sociedad, reparto que se explica fundamentalmente por una ponderación entre el afán por facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral y la necesidad de garantizarles una protección en caso de embarazo.

39. En primer lugar, ha de destacarse que el art. 11 Directiva 92/85 admite, en su ap. 3, que una legislación nacional aplique un límite máximo determinado únicamente respecto a las retribuciones o prestaciones pagadas a las trabajadoras en el marco del permiso de maternidad tal como, por otra parte, se define en el art. 8 de esta misma Directiva.

40. Por su parte, la voluntad de garantizar un reparto de los riesgos y de las cargas económicas relacionados con el embarazo entre la trabajadora embarazada, el empresario y la sociedad no puede justificar la discriminación a que se ha hecho referencia en el ap. 35 de la presente sentencia. En efecto, no puede calificarse como factor objetivo ajeno a toda discriminación por razón de sexo en el sentido de la jurisprudencia del TJCE (Cfr. S Lewark, ap. 31).

41. De las consideraciones anteriores resulta que el art. 119 TCE y la Directiva 75/117 se oponen a una legislación nacional que prevé que una mujer embarazada que, antes de que dé comienzo su permiso de maternidad, sea declarada en situación de incapacidad laboral como consecuencia de un estado patológico relacionado con su embarazo, acreditada mediante certificado médico, no tiene derecho a percibir de su empresario la totalidad de su salario, sino únicamente a cobrar una asignación diaria abonada por una entidad local, cuando, en caso de incapacidad laboral por causa de enfermedad, acreditada mediante certificado médico, el trabajador tiene, en principio, derecho a percibir de su empresario la totalidad de su salario.

Por lo que respecta a los supuestos cuarto y quinto

42. Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide que se dilucide, en segundo lugar, si el art. 119 TCE y la Directiva 75/117 se oponen a una legislación nacional que establece que una mujer embarazada que, antes de que dé comienzo su permiso de maternidad, esté ausente de su trabajo bien por causa de trastornos comunes del embarazo, cuando no se da por otras razones una incapacidad laboral, bien como consecuencia de una prescripción médica realizada para proteger al feto que no se funde en la existencia de una situación patológica propiamente dicha o de riesgos especiales para el feto, no tiene derecho a que el empresario le abone su salario, cuando todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral por causa de enfermedad tiene, en principio, derecho a ello.

43. Con carácter preliminar, procede señalar que, durante la vista, se ha revelado que el órgano jurisdiccional remitente no ha resuelto aún definitivamente la cuestión de si la Sra. Sørensen está comprendida en el cuarto o el quinto supuesto.

44. No obstante, procede contemplar las dos hipótesis descritas.

45. En efecto, como declaró ya el TJCE en la S 12 Jul. 1979, Union laitière normande (244/78), ap. 5, la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho comunitario útil para el Juez nacional exige que se defina el marco jurídico en el que debe situarse la interpretación solicitada. Desde esta perspectiva, puede ser conveniente, según los casos, que los hechos del litigio estén acreditados y que los problemas de estricto Derecho nacional estén resueltos en el momento de la remisión al TJCE, de modo que éste conozca todos los elementos de hecho y de Derecho que pueden ser relevantes para la interpretación que se le solicita del Derecho comunitario (S 10 Mar. 1981, Irish Creamery Milk Suppliers Association y otros, 36/80 y 71/80, ap. 6).

46. No obstante, estas consideraciones no limitan en absoluto la facultad de apreciación del Juez nacional, que es el único que tiene un conocimiento directo de los hechos del asunto y de las alegaciones de las partes, que debe asumir la responsabilidad de la futura solución del litigio, y que, por lo tanto, es quien se halla mejor situado para apreciar en qué fase del procedimiento necesita una decisión prejudicial del Tribunal de Justicia (S Irish Creamery Milk Suppliers Association y otros, ap. 7).

47. A continuación, procede recordar que, como resulta del ap. 32 de la presente sentencia, el salario percibido por un trabajador mientras se encuentra en situación de incapacidad laboral por enfermedad está comprendido dentro del concepto de retribución, en el sentido del art. 119 TCE.

48. No obstante, es importante señalar que, a diferencia de los tres primeros supuestos descritos por el órgano jurisdiccional remitente, la trabajadora embarazada está ausente de su trabajo, antes de que dé comienzo su permiso de maternidad, no por causa de un estado patológico o de riesgos especiales para el feto que produzcan una incapacidad laboral acreditada mediante certificado médico, sino como consecuencia bien de trastornos comunes del embarazo, bien de una simple prescripción médica, sin que en ninguna de las dos situaciones se produzca una incapacidad laboral.

49. En consecuencia, la disminución o incluso la pérdida de salario que afecta a la empleada como resultado de tales ausencias no motivadas por una incapacidad laboral no puede considerarse esencialmente basada en el embarazo, sino más bien en la decisión de la empleada de no trabajar.

50. De las consideraciones anteriores resulta que el art. 119 TCE y la Directiva 75/117 no se oponen a una legislación nacional que establece que una mujer embarazada que, antes de que dé comienzo su permiso de maternidad, esté ausente de su trabajo bien por causa de trastornos comunes del embarazo, cuando no se da por otras razones una incapacidad laboral, bien como consecuencia de una prescripción médica realizada para proteger al feto que no se funde en la existencia de una situación patológica propiamente dicha o de riesgos especiales para el feto, no tiene derecho a que el empresario le abone su salario, cuando todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral por causa de enfermedad tiene, en principio, derecho a ello.

Por lo que respecta al sexto supuesto

51. Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide finalmente que se dilucide si las Directivas 76/207 y 92/85 se oponen a una legislación nacional que prevé que un empresario tiene, cuando considera que no puede dar trabajo a una mujer embarazada que, no obstante, no está en situación de incapacidad laboral, la posibilidad de obligarla a dejar de trabajar sin pagarle la totalidad de su salario.

52. En primer lugar, procede señalar que, conforme al art. 5 Directiva 76/207, los hombres y las mujeres deben disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido.

53. En la medida en que una legislación como aquella de que se trata en los procedimientos principales afecta exclusivamente a los empleados de sexo femenino, constituye una discriminación, contraria a aquella disposición.

54. Es cierto que, al reservar a los Estados miembros el derecho a mantener o a adoptar disposiciones destinadas a proteger a la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, el ap. 3 art. 2 Directiva 76/207 reconoce la legitimidad, en relación con el principio de igualdad de trato entre los sexos, de la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste (S Webb, ap. 20).

55. No obstante, una legislación como aquella de que se trata en los procedimientos principales no puede estar incluida dentro del ámbito de aplicación de esta disposición.

56. En efecto, de la resolución de remisión resulta que la legislación danesa no está dirigida tanto a proteger la condición biológica de la mujer embarazada como los intereses del empresario. Así, según el órgano jurisdiccional nacional, dicha legislación tiene su origen en la idea de que, habida cuenta de la naturaleza del

puesto de trabajo, el empresario puede exigir de la empleada una capacidad de trabajo tal que justifica que aquélla deje de trabajar en una fecha anterior al período de los 3 meses que preceden al parto.

57. Por lo que respecta a la Directiva 92/85, procede señalar que sus arts. 4 y 5 establecen un procedimiento de evaluación y de información para las actividades que pueden presentar un riesgo para la seguridad o la salud, así como repercusiones sobre el embarazo o el período de lactancia de las trabajadoras. Este procedimiento puede llevar a una organización provisional por parte del empresario de las condiciones y/o del tiempo de trabajo o, si dicha organización no es posible, a un cambio de puesto. Sólo en caso de que dicho cambio de puesto resulte igualmente imposible, la trabajadora queda, conforme a las legislaciones o a las prácticas nacionales, dispensada de trabajar durante todo el período necesario para la protección de su salud o de su seguridad.

58. De la resolución de remisión resulta que una legislación como aquella de que se trata en los litigios principales no reúne los requisitos materiales y formales exigidos por la Directiva 92/85 para dispensar a la trabajadora de efectuar su prestación de trabajo. Por una parte, el cese de la empleada responde al interés del empresario; por otra, el empresario puede tomar esta decisión sin examinar previamente la posibilidad de organizar las condiciones y/o el tiempo de trabajo de la empleada o incluso la posibilidad de destinarla a otro puesto.

59. De las consideraciones anteriores se deduce que las Directivas 76/207 y 92/85 se oponen a una legislación nacional que prevé que un empresario tiene, cuando considera que no puede dar trabajo a una mujer embarazada que, no obstante, no está en situación de incapacidad laboral, la posibilidad de obligarla a dejar de trabajar sin pagarle la totalidad de su salario.

Costas

60. Los gastos efectuados por los Gobiernos francés y del Reino Unido y por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala 6.º)

pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Sø- og Handelsret mediante R 20 Feb 1996, declara:

1. El art. 119 TCE y la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 Feb. 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, se oponen a una legislación nacional que prevé que una mujer embarazada que, antes de que dé comienzo su permiso de maternidad, sea declarada en situación de incapacidad laboral como consecuencia de un estado patológico relacionado con su embarazo, acreditada mediante certificado médico, no tiene derecho a percibir de su empresario la totalidad de su salario, sino a cobrar una asignación diaria abonada por una entidad local, cuando, en caso de incapacidad laboral por causa de enfermedad, acreditada mediante certificado médico, el trabajador tiene, en principio, derecho a percibir de su empresario la totalidad de su salario.

2. El art. 119 TCE y la Directiva 75/117 no se oponen a una legislación nacional que establece que una mujer embarazada que, antes de que dé comienzo su permiso de maternidad, esté ausente de su trabajo bien por causa de trastornos comunes del embarazo, cuando no se da por otras razones una incapacidad laboral, bien como consecuencia de una prescripción médica realizada para proteger al feto que no se funde en la existencia de una situación patológica propiamente dicha o de riesgos especiales para el feto, no tiene derecho a que el empresario le abone su salario, cuando todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral por causa de enfermedad tiene, en principio, derecho a ello.

3. La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 Feb. 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 Oct. 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al ap. I art. 16 Directiva 89/391/CEE), se oponen a una legislación nacional que prevé que un empresario tiene, cuando considera que no puede dar trabajo a una mujer embarazada que, no obstante, no está en situación de incapacidad laboral, la posibilidad de obligarla a dejar de trabajar sin pagarle la totalidad de su salario.

Kapteyn.— Hirsch.— Mancini.— Murray.— Schintgen.

6.18.- Protección de los menores.-

El empresario deberá efectuar una evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo a desempeñar por menores de 18 años e informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores de los posibles riesgos y de las medidas adoptadas.

6.19.- Protección de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.-

Estos trabajadores deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud de estos trabajadores.

El Real Decreto 216/1999 DE 5 DE FEBRERO ha desarrollado la problemática de las responsabilidades de las empresas usuarias y de las empresas de trabajo temporal.⁸

'JOSE FERNANDO LOUSADA AROCHENA, Magistrado. Juez del Juzgado de lo Social núm. I de Pontevedra ha tratado el tema con los siguientes comentarios que consideramos aclaran la situación (en R. J. la Ley Mayo 1999)

I. El Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero: sus objetivos y su estructura

La regulación de las obligaciones en materia de salud laboral de las empresas de trabajo temporal y de las usuarias, respecto a los trabajadores de aquéllas adscritos a un trabajo en éstas, se encuentra dispersa entre la Ley 14/1994 de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal —en particular, su art. 16—, y la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales —en particular, su art. 28—. Su estudio lo hemos abordado en otra ocasión —«Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», LA LEY, 1998, D-102. Hicimos entonces notar que, en unos casos, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal presentaba un mayor detalle regulador, y, en otros casos, lo presentaba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Distorsión normativa valorada de modo muy negativo.

El Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, pretende, como reconoce su Exposición de Motivos, «integrar y desarrollar» las leyes citadas, que le sirven de amparo. Ya ello dice mucho a su favor, a lo menos en un plano formal, ya que, en un solo texto reglamentario se van a desarrollar dos leyes diferentes, buscando integrarlas. No defraudan tampoco, en un plano material, los objetivos que, según su Exposición de Motivos, se pretenden con ese desarrollo integrador:

- 1) «garantizar el derecho de los trabajadores al mismo nivel de protección de su seguridad y su salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios»;
- 2) «establecer la relación de actividades y trabajos que, en razón de su especial peligrosidad, deben quedar excluidos de la celebración de contratos de puesta a disposición».

También el Real Decreto, dentro de estos objetivos, quiere seguir, como no podía ser de otro modo, lo dispuesto en la Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una edad inferior a