

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

¿Por qué aparece la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La Constitución Española se refiere a la salud como un derecho fundamental de todos los españoles y encomienda en su artículo 40.2 a los poderes públicos, como uno de los principales rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. A este mandato constitucional tenemos que añadir el mandato de la Unión Europea, de la que España es parte, de la creación de un marco adecuado en el que puedan desarrollarse las distintas acciones preventivas en el ámbito laboral en coherencia con las normas de la propia unión, que ha expresado como uno de sus objetivos básicos el de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo en todos sus estados miembros.

Del mandato constitucional y de la necesidad de armonizar nuestra política con la comunitaria en esta materia, es de donde ha surgido el soporte básico de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la que se han añadido otros textos legales nacidos de los compromisos contraídos por España en tratados internacionales, como por ejemplo con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente laboral.

Pero no es solo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales, de donde se derivan el nuevo conjunto de leyes en la materia, otras dos causas se presentan como importantes a la hora de la creación y puesta en marcha de esta ley:

- Poner término a la falta de visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales, propia de dispersión de la normativa vigente hasta el 24 de Enero de 1996, y fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación.
- Actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

Estas necesidades adquieren especial trascendencia si tenemos en cuenta que estamos hablando de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el medio laboral, un medio cuya evolución se realiza de una manera rápida y profunda, especialmente con el desarrollo de las nuevas tecnologías.

La Ley de Prevención de Riesgos tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

La norma aplicable con carácter general a todos los sectores ámbitos de actividad es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Dicha norma se completa con las numerosas disposiciones reglamentarias ya publicadas y otras muchas que en un futuro se irán dictando, de las ya publicadas destacan las siguientes:

- A) El reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero y que regula los procedimientos de Evaluación de Riesgos, las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados.
- B) Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.
- C) Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.
- D) Real Decreto 487/1997, de 14 de Abril, sobre manipulación manual de cargas que entrañen riesgos.
- E) Real Decreto 488/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- F) Real Decreto 664/1997, de 12 de Mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición de agentes biológicos.
- G) Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición de agentes cancerígenos.
- H) Real Decreto 773/1997, de 30 de Mayo, sobre equipos de protección individual.
- I) Real Decreto 1225/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo.
- J) Real Decreto 1216/1997, de 18 de Julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- K) Real Decreto 1389/1997, de 5 de Septiembre, sobre disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en actividades mineras.
- L) Real Decreto 162/1997, de 24 de Octubre, sobre disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en obras de construcción.

El referido marco jurídico queda completado a su vez con lo dispuesto en los **convenios y otras manifestaciones de la negociación colectiva**.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** el control del cumplimiento de las normas laborales sobre prevención de riesgos, control del que puede derivarse la comprobación de infracciones y la consiguiente propuesta de sanción (art.9,1 LPRL).

El objetivo se logra a través del conjunto de actuaciones a realizar por:

-Empresarios.

-Trabajadores.

-Fabricantes, importadores, suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.

-Las Administraciones Públicas.

El cumplimiento de las obligaciones de cada uno de estos colectivos, así como el ejercicio de los derechos de los mismos, fijados por la ley, propiciará la elevación del nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

2. ACTUACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El empresario deberá garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo, para lo cual deberá:

- **Evitar los riesgos.**
- **Evaluar los riesgos.**
- **Planificar y aplicar la actividad preventiva.**

2.1. EVITAR LOS RIESGOS.

Supone proceder a la eliminación de todos aquellos riesgos que sean evitables.

2.2. EVALUAR LOS RIESGOS.

¿Qué es?

Es el proceso por el cual se determina la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

¿Qué se debe evaluar?

El conjunto de las condiciones de trabajo existentes o previstas en cada puesto de trabajo con riesgo, esto es:

- Las características de los locales.
- Las instalaciones.
- Los equipos de trabajo existentes.
- Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.
- La propia organización y ordenación del trabajo en la medida que influyan en la magnitud de los riesgos.
- Que se considere la posibilidad de que el trabajador que ocupe este puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.
- La evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos, la magnitud de los riesgos, debiendo documentar todo el proceso de evaluación.

¿Cuándo se debe efectuar la evaluación de los riesgos?

Deberá evaluarse el puesto o puestos de trabajo:

- Al inicio de la actividad.
- Cuando haya riesgos que no hayan podido evitarse.
- Cuando se emplean nuevos equipos, tecnologías preparados o sustancias, o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando se cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador especialmente sensible.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando se detecte que las necesidades de prevención son inadecuadas o insuficientes.
- Cuando se conozcan nuevas informaciones técnicas o epidemiológicas que afecten al puesto de trabajo.

¿Quién puede efectuar la evaluación de los riesgos?

Dependiendo de la complejidad y de la organización de los recursos preventivos de la empresa, pueden realizar la evaluación, si cuentan con la capacitación necesaria:

- El propio empresario.
- El trabajador/es designados por el empresario.
- El servicio de prevención propio, incluido si es mancomunado.
- El servicio de prevención ajeno.

Será condición necesaria que quienes realicen evaluaciones elementales cuenten con una formación básica; para aquellas de mayor entidad se requiere de profesionales con formación de nivel intermedio, y para las evaluaciones más complejas será necesario disponer de formación de nivel superior. Los requisitos de estas cualificaciones se contemplan en el **R.D. Reglamento de los Servicios de Prevención**.

2.3 PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

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

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso:

- Los medios humanos y materiales necesarios.
- La asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- Las medidas de emergencia.
- La vigilancia de la salud.
- La información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.
- La coordinación de todos estos aspectos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, así como su seguimiento y control periódico.

Por su parte, la aplicación de las actividades preventivas conllevará la realización de acciones tales como:

- Establecer procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico como organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores.
- Instruir a todas las personas con responsabilidad jerárquica en la empresa de sus obligaciones de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
- Así como formar a los trabajadores (**art.19 LPRL**): el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.
- Obligación de diseñar las medidas de emergencia, (**art.20 LPRL**): 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, efectuando la dotación de los medios humanos y materiales necesarios para su puesta en práctica.
- Diseñar la formación y establecer los procedimientos de información para los trabajadores y sus representantes, siendo necesario facilitar información sobre:

A) Los riesgos existentes en el trabajo.

B) Medidas de protección y prevención que deban adoptarse.

C) Cómo actuar en caso de emergencia.

- Establecer cauces de cooperación con otros empresarios con los que se comparta lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación.
- Facilitar y controlar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de otros empresarios con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
- Asegurarse que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que facilite a otros empresarios para la realización de operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores que los utilicen.
- Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación resultante de las actividades y medidas preventivas, debiendo el empresario elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y de las autoridades sanitarias la documentación referente a la Prevención de Riesgos Laborales, **(art.23 LPRL)**.
- Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de maternidad, jóvenes menores de 18 años, trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, **(art.25 y26 LPRL)**.
- Obligación de vigilancia de la salud,**(art.22 LPRL)**: la empresa tiene la obligación de garantizar la vigilancia periódica de estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, excepto en determinados supuestos, y en todo caso deberá respetar el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona.
- Obligación de proporcionar a los trabajadores equipos de protección adecuados, **(art.17 LPRL)** : debiéndose velar por su uso efectivo, o sea, no basta con que el empresario ponga a su disposición de los trabajadores dichos equipos, sino que ha de garantizar su utilización real ejercitando el poder de dirección.
- Consultar a los trabajadores y a sus representantes al menos 15 días antes de poner en práctica cualquier medida que pueda afectar al nivel de protección de la salud y seguridad. En particular, las relativas a:
 - La planificación y organización del trabajo.
 - La introducción de nuevas tecnologías.
 - La organización de las actividades preventivas.
 - La designación de los trabajos encargados de la prevención y de las medidas de emergencia.
 - Los procedimientos para suministrar información y permitir el acceso a la documentación.
 - La organización de la formación.
 - Determinar los puestos de trabajo sin riesgo para ser ocupados por trabajadoras embarazadas.
 - Determinar las excepciones al carácter voluntario de los reconocimientos médicos.
- Establecer canales para recibir las propuestas y sugerencias de los trabajadores y sus representantes.
- Facilitar a los representantes de los trabajadores los medios y el tiempo establecido para el ejercicio de sus funciones.

2.4.RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO POR INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.

Del incumplimiento de las obligaciones empresariales y además de una eventual responsabilidad civil o penal, en materia de prevención de riesgos laborales pueden derivarse las siguientes responsabilidades administrativas y de recargo de prestaciones:

A)Responsabilidad Administrativa.

La LPRL, dedica el **Capítulo VII**, bajo la rúbrica “ **Responsabilidades y Sanciones**”, a regular la responsabilidad derivada del incumplimiento de las obligaciones, estableciendo un prolijo régimen de responsabilidad administrativa especial que se caracteriza por su excepcional rigor respecto a la anterior normativa.

Se tipifican como Infracciones Leves (**ART.46 LPRL**) aquellas conductas empresariales consistentes en infracciones de obligaciones formales o documentales, cuando no sea específicamente tipificada como grave, sino deriva riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Se tipifican como infracciones graves (**art.47 LPRL**) el resto de conductas empresariales incumplidoras de las obligaciones que le impone la normativa, salvo aquellas conductas recogidas en el **art.48 LPRL**, tipificadas como infracciones muy graves, por resultar especialmente peligrosas para la seguridad y salud de los trabajadores, con riesgo grave e inminente.

Las infracciones llevan aparejadas unas sanciones pecuniarias y además de éstas, en supuestos de especial gravedad se prevé la posibilidad de suspensión temporal o cierre definitivo del centro de trabajo.

B) Recargo en el pago de prestaciones de seguridad social.

Al margen de las sanciones administrativas anteriores, en los supuestos en los que haya ocurrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (art.123)** establece una responsabilidad específica.

Dicha responsabilidad consiste en que cuando la empresa haya omitido las debidas medidas en materia de seguridad y salud, y como consecuencia de esta omisión, los trabajadores sufran lesión en su integridad física o salud, tendrá que abonar a los trabajadores o en su caso a sus familiares, un recargo del 30 al 50 por 100 sobre las prestaciones económicas de Seguridad Social que en su caso correspondan (incapacidad temporal, invalidez, viudedad, etc).

Este recargo de prestaciones económicas, es compatible con las responsabilidades administrativas, civiles, e incluso penales que puedan derivarse del incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

3. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS.

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:

3.1. ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en las siguientes situaciones:

Cuando se trate de empresas de menos de seis trabajadores.

- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén consideradas de riesgo.
- Cuando de forma habitual se desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar según la regulación establecida.
- 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.

3.2 DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

El empresario deberá proceder a la designación de trabajadores para la realización de la actividad preventiva en los casos siguientes:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 6 trabajadores y menos de 500, salvo cuando tengan entre 250 y 500 trabajadores y desarrollen alguna de las actividades consideradas de riesgo, o cuando la autoridad laboral así lo decida.
- 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.
- Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
- 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.
- No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
 - Haya asumido personalmente la actividad preventiva.
 - Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
 - Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

3.3.SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS.

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurren algunos de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades consideradas de riesgo.
- 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, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.

- 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.

3.4 SERVICIOS DE PREVENCIÓN MANCOMUNADOS.

Se podrán constituir estos servicios de prevención:

-Cuando las empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.

-Cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y empresarios sobre esta materia o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, en el caso de empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas afectadas antes del acuerdo de constitución deberán efectuar consulta al respecto a los representantes de los trabajadores y su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.

3.5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS.

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

-Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

- Que se trata de empresas que no estando obligadas a contar con un servicio de prevención propio y que por la peligrosidad de la actividad desarrollada o gravedad de la siniestralidad en la empresa, la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención, pudiendo, en tal caso, optar la empresa por el concierto con una empresa especializada.

- Para la realización de aquellas actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio, y, en particular, para garantizar en el caso de que el propio empresario asuma la actividad preventiva, la realización de la vigilancia de la salud.

Las entidades que quieran actuar como servicios de prevención, deberán tener, entre otros requisitos:

-Obtener la aprobación de la Administración Sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

-Obtener de la Administración laboral de correspondiente acreditación.

4. AUDITORIAS O EVALUACIONES EXTERNAS DE LOS SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE LAS EMPRESAS.

Las empresas, cuando asumen ellas mismas las acciones de prevención de riesgos laborales, es decir, sin tener concertado el servicio de prevención con una entidad especializada, deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoria externa.

La 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.

5. ACTUACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz se concreta por parte de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en una serie de derechos y obligaciones:

5.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Para una adecuada actuación preventiva, el trabajador tiene derecho a:

- Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las revistas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una información teórica y práctica suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada.
- Abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario; cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
- Una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico, conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de Seguridad y Salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

5.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores deben velar por su propia seguridad y salud y por la de terceros, para lo cual deben:

- Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.
- Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de los medios y lugares de trabajo.
- Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los encargados de prevención en la empresa sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

6. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se efectúa partiendo del sistema de representación colectiva vigente. Se atribuye a los denominados:

-DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

-COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo.

6.1 DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

De 50 a 100 trabajadores: 2

De 102 a 500 trabajadores: 3

De 501 a 1000 trabajadores: 4

De 1001 a 2000 trabajadores: 5

De 2001 a 3000 trabajadores: 6

De 3001 a 4000 trabajadores 7

De 4001 en adelante: 8

En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal en los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de prevención.

Las competencias de estos son:

-Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

-Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.

-Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario.

-Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

-Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo.

6.2 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.

En aquellas empresas que no alcancen el mínimo de 50 trabajadores, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Delegado de Prevención.

Las competencias son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.

- Conocer e informar la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.

7. ACTUACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a:

-Asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

-Envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

-Suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normas, como su manipulación o empleo inadecuado.

-Asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

-Proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquellos, la información necesaria para utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles de trabajo, se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

8. ACTUACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS A FAVOR DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS.

8.1. ACTUACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL.

En este campo, el **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las comunidades Autónomas** desarrollan un conjunto de actuaciones que tienen como fin la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y el estímulo y desarrollo de los conocimientos y actividades de los empresarios y trabajadores sobre los riesgos laborales y sus consecuencias.

La actuación preventiva se desarrolla a través de las acciones o medidas siguientes:

- Elaboración Normativa.
- Actuación de vigilancia y control.
- Actuación Sancionadora.
- Acción de Promoción de la Prevención.

ELABORACIÓN NORMATIVA.

Mediante la elaboración de normas de seguridad y salud en el trabajo, entre otras sobre:

- El trabajo.
- Ambiente de trabajo.
- Lugares de trabajo.
- Maquinaria e instalaciones.
- Señalización de seguridad y salud en el trabajo.

ACTUACIÓN DE VIGILANCIA Y CONTROL.

A través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se efectúan las funciones de vigilancia, información, asesoramiento y fiscalización en todo lo relativo al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como de los servicios de prevención.

Si la inobservancia de la normativa implicara un riesgo grave e inminente, la inspección podrá ordenar la paralización inmediata de los trabajos.

La actuación de la misma será por propia iniciativa, denuncia o mandato superior.

ACTUACIÓN SANCIONADORA.

Las Autoridades Laborales podrán imponer sanciones administrativas a las empresas infractoras con una cuantía entre 10000 y 100.000.000 de Ptas., dependiendo de la gravedad y reincidencia de la infracción, así como, en caso de excepcional gravedad, acordar la suspensión de las actividades laborales o el cierre del centro de trabajo.

ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN.

Son desarrolladas tanto por la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

En el ámbito del **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, son desarrolladas por el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, a través de las siguientes líneas:

- Asistencia técnica especializada.
- Estudio e investigación.
- Formación.
- Información y divulgación.
- Asesoramiento normativo, normalización y certificación.
- Cooperación técnica internacional.
- Ensayo y certificación de equipos de protección individual y de máquinas.
- De apoyo técnico a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.2. ACTUACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA.

Las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las siguientes acciones:

- El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes.
- La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
- La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores.

9. COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Es un órgano colegiado de asesoramiento a 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.

Está integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por los representantes de las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo recae en la **Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.**

10. MEDIO AMBIENTE Y TRABAJO. LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL.

El trabajo siempre produce modificaciones en el medio ambiente; estas pueden ser mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales y morales, siendo lógico pensar que estos cambios afectarán a la salud de la persona que trabajó modificando su equilibrio físico, mental y social. La prevención según este planteamiento, no es más que una manera de analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, cada una de estas modificaciones y determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan a la salud del trabajador para que, minimizando los efectos negativos y favoreciendo los efectos positivos, se consigan métodos de trabajo que, sin dejar de ser rentables económicamente, creen condiciones de trabajo que acerquen cada día más ese estado ideal de bienestar físico, mental y social al que todo trabajador aspira y al que tiene derecho.

10.1. EL MEDIO AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJADOR.

Medio ambiente es el entorno vital. Podemos definirlo como el conjunto de elementos físicos, biológicos, económicos, sociales, culturales y estéticos que interactúan entre sí, con el individuo y con la comunidad en que vive, determinando su forma, carácter, comportamiento y supervivencia. La importancia que este conjunto de elementos tiene aplicado al entorno laboral y su influencia en la producción de accidentes laborales o enfermedades profesionales, ha quedado más que demostrada.

Un medio ambiente protegido, controlado, regulado y, en definitiva, en condiciones adecuadas en función de la actividad que se desarrolle en cada centro de trabajo, se va imponiendo como uno de los métodos más importantes a la hora de conseguir el bienestar tanto físico como psicológico de los trabajadores, provocando un claro aumento del grado de satisfacción laboral, además de mejorar la productividad de la empresa.

Podemos establecer que la importancia en la regulación, control y protección del medio ambiente laboral está en función de tres hechos sobre los que tiene una importancia determinante:

- La producción de accidentes laborales.
- La producción de enfermedades profesionales.
- Disminución del grado de satisfacción laboral.

Se conoce desde hace siglos que la exposición excesiva y prolongada a las sustancias peligrosas en el medio ambiente laboral conduce a enfermedades que puedan incapacitar para el trabajo e incluso producir la muerte. Muchos factores, incluyendo la ausencia del conocimiento necesario, impiden el control eficaz de los riesgos en relación con el medio ambiente en que se desenvuelve la actividad laboral.

A medida que ha ido avanzando la tecnología industrial, se ha ido prestando una mayor atención al reconocimiento, evaluación y control de los factores perjudiciales, que ha dado como consecuencia una disminución sustancial de muchas enfermedades profesionales que hasta hace unas décadas tenían una incidencia enorme en determinadas profesiones, así, por ejemplo, gracias a las investigaciones realizadas sobre los aspectos peligrosos en la exposición a la sílice libre, los procedimientos de control y evaluación de las exposiciones y el avance médico en la prevención y tratamiento de la tuberculosis, esta enfermedad puede calificarse de rara actualmente en la industria.

10.2. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL. LA HIGIENE INDUSTRIAL.

Las maneras y medios para proteger la salud de los trabajadores, y muy especialmente de aquellos riesgos relacionados con su medio ambiente laboral, se han desarrollado a ritmo acelerado desde la mitad del siglo pasado.

Los progresos alcanzados en la última década pueden considerarse extraordinarios, aunque han sido más a título individual en cada empresa que de una manera organizada y coordinada, lo que ha impedido un mayor desarrollo.

Hay que tener en cuenta por otra parte, que la tecnología en los centros de trabajo está en constante cambio tanto de los materiales empleados como en los productos fabricados, incluso se producen variaciones en las operaciones y se utilizan tecnologías diferentes de una planta a otra aún estando implicadas en el mismo proceso de fabricación y elaborando el mismo producto.

Por tanto, se hace necesario generalizar el estudio del problema para evitar la pérdida de información, aunque luego se aplique de una manera particular a cada caso.

El desarrollo de estos principios y la necesidad de unificar criterios sobre ellos ha dado lugar a la aparición de una ciencia denominada “*Higiene Laboral*” y que podríamos definir como aquella “capaz de reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales y el estrés que provocan enfermedad e ineficacia entre los trabajadores. Es por tanto una técnica no médica de prevención de las enfermedades profesionales, que actúa sobre el ambiente y las condiciones de trabajo, siendo su objetivo final la salud y el bienestar del trabajador.

En líneas generales abarca:

- Detección de los factores ambientales unidos al trabajo, así como el estudio de sus efectos sobre el hombre.
- Evaluación de la magnitud de dichos factores y tensiones originadas en o desde el lugar de trabajo.
- Recomendaciones de métodos para controlar o reducir los efectos nocivos, cuando sea necesario, con medidas basadas en experiencias y estudios de casos similares.

Las funciones a desarrollar por los encargados del tema en cada empresa coinciden, en líneas generales, con la metodología a seguir para una buena protección medioambiental en los centros de trabajo, y que pueden resumirse en:

- Examinar los ambientes de trabajo, realizando:
 - Estudios de operaciones y procesos que se lleven a cabo, obteniendo todo tipo de detalles sobre la naturaleza del trabajo materiales y equipos utilizados, productos y subproductos, número y sexo de los empleados y horarios de trabajo.
 - Medidas de magnitud de la exposición o peligros de los trabajadores, para esto se deben de seleccionar los instrumentos más adecuados para cada medición, así como tener en cuenta las características de cada grupo.
 - Realizar estudios y ensayos biológicos cuando estos sean capaces de ayudar a determinar el grado de exposición.

- Interpretar los resultados de los exámenes de las condiciones ambientales y de los alrededores en términos de capacidad de disminuir la salud, naturaleza de dicha disminución, eficacia de los trabajadores, molestias y riesgos para la comunidad, y presentar conclusiones específicas a las partes interesadas.
- Determinar la necesidad de medidas de control o su efectividad así como, cuando sea necesario, reparar normas y procedimientos para una conducta saludable del trabajador y la prevención de molestias a la comunidad.
- Preparar textos apropiados para etiquetado e información de precaución de materiales y productos que hayan de ser usados tanto por los trabajadores como por la población en general.
- Dirigir programas para la educación de los trabajadores en la prevención de enfermedades laborales, así como conducir estudios epidemiológicos e investigaciones para avanzar en el conocimiento de los efectos del trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Por último, no hay que olvidar que la protección del medio ambiente laboral debe llevarse a cabo en relación con un concepto más general que abarca la prevención de riesgos laborales, entendiendo esta prevención de una forma integrada en el conjunto de cada centro de trabajo, sin olvidar su particularización en cada trabajador.

NORMAS DE UTILIZACIÓN DE MAQUINARIA Y HERRAMIENTA.

Todos los alumnos / as, a la hora de manejar los diferentes equipos y máquinas de su taller, tendrán en cuenta las siguientes normas:

- Ningún alumno/a pondrá en funcionamiento o utilizará una máquina sin autorización expresa de su monitor. Los menores de 18 años tienen prohibida su utilización.
- Cuando se trate de actividades peligrosas o con cierto grado de dificultad, lo hará bajo la supervisión directa de su monitor.
- Ningún alumno/a hará uso de los equipos o máquinas ajenos a su taller.
- No se hará uso de las máquinas en los períodos de descanso establecidos, quedando bajo responsabilidad del delegado de clase el corte de la corriente eléctrica de su taller durante dicho período.
- Habría que recordar que, consumiendo ciertos medicamentos, está contraindicando utilización de máquinas peligrosas. Cuando, por el motivo que fuera, no se encontraran en pleno uso de facultades, habría que comunicarlo al monitor y abstenerse de trabajar con las máquinas.
- Igualmente, habría que tener en cuenta siempre, las medidas de higiene y seguridad del oficio: Uso de gafas, guantes, botas con refuerzo, etc.
- La utilización impropia o irresponsable de la maquinaria y/o las herramientas, el provocar voluntariamente o por negligencia un accidente y las autolesiones, serán objeto de expulsión inmediata.
- La utilización de las máquinas y los equipos exigen siempre estar con todos los sentidos alerta. **No hay que dejar que su uso infunda temor pero sí respeto.**
- Al término de las clases, habría que dejar el puesto de trabajo ordenado y limpio y las herramientas en el lugar que le corresponde.

* Dichas normas vienen contempladas en los “Planes de prevención de riesgos laborales en Escuelas Taller y Casas de Oficios” realizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y por el Instituto Nacional de Empleo.