

Manual del Delegado y Delegada de Prevención



Editado por: UGT Aragón
Realizado por: Secretaría de Política Sindical e Industrial
Depósito Legal: Z-1896/2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
Capítulo 1: La Prevención en la Empresa	7
1.1. ¿Qué es un riesgo laboral?.....	8
1.2. Conceptos generales (accidente de trabajo, enfermedad profesional).....	19
1.3. Los principios de la prevención.....	24
1.4. Derechos y obligaciones	25
1.5. Gestión de la prevención	27
1.6. Organismos implicados en la prevención.....	31
Capítulo 2: Prevencion de Riesgos ¿Coste Empresarial o Inversión Rentable?	35
Capítulo 3: El Delegado de Prevención	41
3.1. Competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención.....	43
3.2. Responsabilidades de los delegados de prevención	48
3.3. Actuación del delegado de prevención	49
Capítulo 4: El Comité de Seguridad y Salud	51
4.1. Composición y funcionamiento	52
4.2. Competencias y facultades	52
Capítulo 5: La Evaluación de Riesgos	55
Capítulo 6: Régimen de Responsabilidad en Materia Preventiva.....	67
Capítulo 7: La Salud Laboral en la Negociación Colectiva.....	97
Anexo I: Normativa Básica en Prevención de Riesgos Laborales	109
Anexo II. Modelos de escritos y formularios para el delegado/a de prevención	117
Bibliografía.....	143
Direcciones de interés.....	145

INTRODUCCIÓN

El presente manual tiene por objeto servir de herramienta a los delegados y delegadas de prevención y miembros de comités de seguridad y salud laboral para cumplir con el esencial papel que les ha sido encomendado y que así han aceptado desempeñar de velar por la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Desde la Unión General de Trabajadores de Aragón entendemos que la figura del delegado/a de prevención es clave para que la prevención de riesgos laborales se integre plenamente en la empresa, ya que es el desarrollo de una adecuada política y gestión preventiva la que llevará a comprender al empresario y a los propios trabajadores la importancia que tiene trabajar en condiciones seguras desde un doble aspecto:

- El trabajador presta, a través del contrato, su fuerza de trabajo pero no su integridad física y,
- El trabajar en condiciones seguras, que no dañen la salud de los trabajadores y trabajadoras, aporta mayor calidad y productividad al proceso productivo o producto.

Con el objetivo de servir de instrumento eficaz, desde UGT Aragón se ha elaborado este manual cuyo contenido se ha centrado en las figuras de representación legal en prevención de riesgos laborales en la empresa: delegado de prevención y comité de seguridad y salud laboral. Estos contenidos están apoyados por un análisis de los aspectos legales mediante el desarrollo de la ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo, así como las distintas actualizaciones que ha habido hasta la fecha. Este desarrollo teórico y técnico se ha completado con una relación de escritos y documentos prácticos que permitan la consulta rápida y la aplicación efectiva frente algunos de los principales problemas con los que pueden enfrentarse un delegado de prevención en el día a día.

En el difícil quehacer diario de los compañeros y compañeras que ejercen su papel como delegados de prevención, deseo que, con los contenidos de este manual, se conviertan en elementos fundamentales para lograr la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las empresas.

Sería poco realista con este manual pretender resolver todas tus dudas respecto a los riesgos existentes en tu empresa. El objetivo de este trabajo es ofrecerte un marco general que te sirva para que desarrolles en mejor medida tus funciones como delegado o delegada.

Confiamos que con este esfuerzo común, logremos unas mejores condiciones de trabajo que reporten una mayor calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo 1: La Prevención En La Empresa



Aragón

La Prevención en la Empresa

La Prevención de Riesgos Laborales consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo.

Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral.

La PRL se basa en estas ideas:

- Un accidente laboral no es un suceso inevitable, algo que suceda irremediablemente, por casualidad o “porque tenía que pasar”. Un accidente laboral es la manifestación de que algo no ha ido bien en el desarrollo de una tarea, de que ha habido un fallo.
- Si la tarea está bien estudiada de antemano, sabiendo cómo hay que hacerla y qué medios hay que emplear, también se podrán prever los riesgos que puedan aparecer.

Por lo tanto, cuanto mejor estudiada esté una tarea, más fácil será evitar que se produzcan “fallos” (accidentes) durante la misma.

La legislación actual se basa en el derecho de los trabajadores a un trabajo en condiciones de seguridad y salud, lo que implica a su vez un deber del empresario para conseguir esa protección.

1.1 ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?

La definición de riesgo laboral aparece en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que define el término como “la posibilidad de que

un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

Factor de riesgo es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador.

Para facilitar su identificación se clasifican teniendo en cuenta su origen:

- A. Factores de riesgo ligados a las condiciones de seguridad
- B. Condiciones ambientales
- C. Carga de trabajo
- D. Organización del trabajo

Una vez que se han identificado los riesgos, el paso siguiente es proceder a su evaluación.

Evaluar quiere decir estimar en lo posible la gravedad potencial de los riesgos para poder implantar las medidas preventivas más adecuadas.

A la hora de evaluar los riesgos debemos tener en cuenta dos factores por un lado, la probabilidad de que ocurra un hecho, y por otro, la gravedad que puede tener sobre una persona.

A. FACTORES DE RIESGO LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD

Se incluyen aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes en el trabajo, daños a las personas y/o instalaciones. Así aparecen condiciones relativas a:

A.1. Lugares de trabajo, donde se deben cumplir unos requisitos mínimos en

cuanto a las condiciones constructivas; orden, limpieza y mantenimiento; señalización; instalaciones de servicio y protección; condiciones ambientales; iluminación; servicios higiénicos y lugares de descanso; material y locales de primeros auxilios.

Los riesgos que pueden presentarse ante el incumplimiento de los anteriores requisitos son: caídas de personas al mismo y a distinto nivel, choques y golpes contra objetos, atrapamientos y golpes por vehículos...

A.2. Máquinas y equipos de trabajo, entendiéndose cualquier máquina, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Como delegados de prevención debemos tener en cuenta una serie de cuestiones fundamentales sobre seguridad en **máquinas**:

- Sólo se podrán comercializar y poner en servicio, las máquinas y equipos que vengan de fábrica con los requisitos de seguridad necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Aquellas provistas del marcado CE se considerarán conformes a estos requisitos.
- Cada máquina debe llevar, de forma legible e indeleble, como mínimo, las siguientes indicaciones: nombre y dirección del fabricante; del marcado CE; designación de la serie o modelo y número de serie, si existiera. También debe ir acompañada de un manual de instrucciones para la puesta en servicio, utilización, manutención, instalación y montaje de la máquina, todo ello para que dichas operaciones se desarrollen sin riesgo.
- Toda persona que tenga que utilizar

una máquina debe recibir la formación e información adecuada sobre los riesgos que implica su trabajo, a fin de asegurar su utilización adecuada.

- Comprobación periódica del funcionamiento de los equipos por parte de personal cualificado para garantizar la seguridad de los mismos durante su vida útil y realizar pruebas adicionales en casos de transformación de la máquina, accidentes o paradas prolongados.
- Las operaciones de mantenimiento de la maquinaria, como limpieza, engrase, reparaciones, etc., se realizarán con la máquina parada y desconectada de la fuente de alimentación de energía, debiendo existir dispositivos que impidan la puesta en marcha de la máquina durante dichas operaciones.
- Los resultados de las comprobaciones deberán documentarse y estar a disposición de la autoridad laboral. Dichos resultados deberán conservarse durante toda la vida útil de los equipos.
- Los mandos de puesta en marcha del equipo deben situarse fuera de las zonas peligrosas y no podrán accionarse de forma accidental. Las zonas peligrosas de las máquinas deben estar marcadas con advertencias y señalizaciones. Si la iluminación del recinto no es suficiente, deber haber una iluminación localizada en las zonas peligrosas de las máquinas.
- Cada máquina debe ir equipada con dispositivos de parada de emergencia que permitan detenerla en condiciones de seguridad. Deben ser visibles, de fácil acceso, de color rojo sobre fondo amarillo y, si son pulsadores, de cabeza de seta. La orden de parada tendrá preferencia sobre las de puesta en marcha.
- Toda parte de una máquina que presen-

te peligro de atrapamiento, corte, abrasión o proyección debe ir equipada con resguardos o dispositivos de protección.

- Nunca se deberá anular o puentear cualquier dispositivo de seguridad de que disponga la máquina, ni tampoco retirar las protecciones o resguardos.

Los principales riesgos que pueden entrañar son: atrapamientos, golpes, cortes, proyecciones de material, ruido, vibraciones, y los daños son fracturas, heridas, amputaciones de miembros, pérdida de visión, sordera...

A.3. Manipulación, almacenamiento y transporte. En la actualidad la mayoría de las operaciones de transporte y almacenamiento se realizan de forma mecánica, la existencia de equipos de elevación y manutención son frecuentes. Estos equipos deberán disponer de elementos y condiciones que garanticen su solidez y estabilidad durante su utilización, siendo necesario planificar, elaborar y aplicar procedimientos de trabajo que tengan en cuenta las condiciones previsibles de su utilización, por la clase de suelo, las características de la carga, etc.

Los riesgos que pueden presentarse son: golpes, atropellos, caídas de altura, caída de la carga, desplome de materiales, choques, vuelcos,...

A.4. Riesgo eléctrico, la electricidad es una de las fuentes de energía más utilizadas tanto en la actividad doméstica como en el trabajo, sin embargo muchas veces se desconocen los riesgos. Los principales factores de riesgo eléctrico son la tensión aplicada, la intensidad de la corriente, la duración del contacto eléctrico, el recorrido de la corriente a través del cuerpo y la resistencia y capacidad de reacción de la persona.

Algunas de las medidas preventivas a tener en cuenta son:

- Asegurarse de que los equipos y las instalaciones se encuentren siempre en buen estado.
- Si se detecta alguna anomalía, llamar al personal cualificado.
- Respetar las normas y precauciones de empleo de los aparatos eléctricos.

Los daños que puede causar el contacto eléctrico pueden ir desde la sensación de hormigueo hasta la asfixia, graves alteraciones del ritmo cardíaco, quemaduras e incluso la muerte.

A.5. Riesgo de incendio, presente en cualquier actividad. Para que se produzca un incendio es necesario la presencia simultánea de cuatro factores: combustible, sustancia capaz de arder; comburente, sustancia que hace que entre en combustión; fuente de calor suficiente para que se produzca el fuego, y reacción en cadena que provoca la aparición y propagación del fuego.

En la actuación contra el incendio hay que tener en cuenta los factores referentes a:

- Diseño, estructura y materiales de construcción de las instalaciones, es fundamental conocer la situación del centro de trabajo, el tipo de actividad, facilidades de acceso,...
- Detección y alarma, cualquier incendio es fácilmente controlable si se detecta y localiza rápidamente. Los sistemas de detección pueden ser humanos (recorridos de inspección) o automáticos (detectores de gases, de humos, de temperatura, de llama...).
- Medios de extinción, existen diferen-

tes sistemas de extinción de incendios, por un lado están los equipos portátiles (extintores móviles), y por otro las instalaciones fijas (bocas de incendio equipadas, columnas secas, hidrantes, rociadores automáticos o sprinklers,...).

- Evacuación del personal, a través de vías de evacuación suficientes y adecuadas, realizando este proceso en el menor tiempo posible. Para implantar un buen sistema de evacuación es imprescindible partir de una correcta organización y planificación previa.

B. CONDICIONES AMBIENTALES

Son agentes extraños al organismo humano que puede producir alteraciones a la salud cuando están presentes en el ambiente.

B.1. Contaminantes químicos, sustancias que durante la fabricación, transporte, almacenamiento o uso pueden incorporarse al ambiente de trabajo en forma de aerosoles, gases o vapores, y afectan a la salud del trabajador.

Pueden entrar al organismo a través de varias vías:

- Vía respiratoria, a través del sistema respiratorio, nariz y boca.
- Vía dérmica, a través de la piel.
- Vía digestiva, a través del aparato digestivo.
- Vía parenteral, a través de heridas, llagas,...

Los efectos de los contaminantes químicos en el organismo humano son múltiples:

- Corrosivos, pueden causar la destrucción de tejidos sobre los que actúa (ácidos, álcalis,...).

- Irritantes, de la piel o las mucosas en contacto con el tóxico (amoníaco,...).
- Neumoconióticos, alteración pulmonar por partículas sólidas (sílice, amianto, óxido de hierro, aluminio,...).
- Asfixiantes, desplazan el oxígeno del aire (metano, propano, monóxido de carbono,...).
- Anestésicos y narcóticos, depresión del sistema nervioso central (propano, etanol, ...).
- Sensibilizantes, producen un efecto alérgico (aceites, resinas, polen,...).
- Cancerígenos, mutagénicos, producen cáncer, modificaciones hereditarias.
- Sistémicos, alteraciones de órganos (plomo, mercurio, cloruro de vinilo,...).

La **prevención** respecto a los contaminantes comienza por tener información de los riesgos que conlleva cada sustancia, por eso es necesario que cada producto lleve una etiqueta identificativa conforme a lo establecido en la legislación, y un envasado correcto.

Hay que evitar el riesgo en el origen mediante las medidas de prevención correspondientes que ha de facilitar la empresa, información, formación, reducción del tiempo de exposición, equipos de protección colectivos, equipos de protección individual, ...y en su caso, medidas encaminadas a reducir la propagación del riesgo, limpieza, ventilación, utilización de materiales aislantes y absorbentes, aumento de la distancia entre el foco y el receptor.

B.2. Contaminantes físicos.

EL RUIDO es el contaminante físico más común en cualquier puesto de trabajo, y se define como un sonido no deseado e intempestivo, por lo tanto molesto, desagradable y perturbador. El nivel de

ruidos se mide en decibelios (dB). El nivel de ruido de una zona aumenta a medida que se incrementa el número de fuentes productoras de ruido (máquinas, equipos, etc). Sin embargo, la suma de dichos niveles no es aritmética, sino que debido a las características de la escala de decibelios, dicha suma es logarítmica.

En cuanto a los efectos de una exposición prolongada a elevados niveles de ruido continuo, las lesiones son progresivas y pueden llegar a sordera.

Otros efectos negativos que puede generar la exposición al ruido son los que pueden afectar al sistema circulatorio y producir taquicardias y aumento de la presión sanguínea, afectar al sistema digestivo, al ritmo respiratorio, trastornos del sueño, fatiga psíquica, etc. Al mismo tiempo, todos estos trastornos disminuyen la capacidad de atención del individuo y pueden ser causas de accidentes.

La peligrosidad de la exposición al ruido no sólo depende de su nivel en dBA sino del tiempo de exposición diaria.

Prevenir los efectos del ruido puede lograrse tomando medidas preventivas que actúen sobre el foco de emisión del ruido, en el diseño de equipos, máquinas y medios de trabajo, modificación de procesos, encerramiento, nueva localización de máquinas ruidosas,...; que actúen sobre el medio de transmisión del ruido, colocando mamparas de absorción, revestimientos absorbentes en techos y paredes, aumento de la distancia entre el ruido y el trabajador,...; por último y sólo cuando lo anterior no sea posible se actuará sobre el receptor, (el trabajador) mediante la utilización de equipos de protección auditiva, y proporcionando siempre la información y formación necesarias en materia de los riesgos a los

que están expuestos, a las consecuencias para la salud, adoptando medidas organizativas, rotación de puestos de trabajo,...

Las **VIBRACIONES** son ondas de energía que se transmiten a través del aire, agua, etc. y se pueden producir por efecto del propio funcionamiento de una máquina o equipo, partes de máquinas desequilibradas en movimiento, choques, movimientos turbulentos de fluidos...

Los efectos que pueden producir las vibraciones están relacionados con la frecuencia en la que se emiten:

- en las de muy baja frecuencia (inferiores a 2 Hz) en los movimientos de barcos, coches... y los efectos son alteraciones en el sentido del equilibrio, provocando mareos, náuseas y vómitos...
- en las de baja y media frecuencia (de 2 a 20 Hz) en vehículos y maquinaria industrial, tractores, obras públicas..., los efectos se hacen sentir en toda la columna vertebral, aparato digestivo,...
- en las de alta frecuencia (de 20 a 300 Hz) en herramientas manuales percutoras rotativas,... pueden producir quemaduras por rozamientos y problemas en las articulaciones, musculares,...

En las actuaciones tendentes a controlar los riesgos, en primer lugar se debe actuar sobre la **fuentes** sustituyendo las máquinas y herramientas, seleccionando los equipos de trabajo adecuados a la tarea o terreno donde se vayan a emplear, nivelar el terreno, mantenimiento preventivo adecuado,...; si esto no es posible, se actuará sobre el **medio**, es decir adoptando métodos de aislamiento, mecanismos de suspensión y amortiguación, utilizando materiales aislan-

tes y absorbentes,...; y por último sobre el **receptor** (el trabajador) mediante la utilización de equipos de protección individual (guantes antivibraciones...), y proporcionando siempre la información y formación necesarias en materia de los riesgos a los que están expuestos, a las consecuencias para la salud, adoptando medidas organizativas, rotación de puestos de trabajo,...

Las **RADIACIONES** son ondas de energía que inciden sobre el organismo humano pudiendo llegar a producir efectos dañinos para la salud de los trabajadores. Se dividen según su cantidad de energía, en ionizantes, con alto poder energético y capacidad de ionizar (alterar) la materia transformando la estructura de los átomos y provocar la expulsión de electrones, como por ejemplo los rayos X; y las no ionizantes, que no poseen energía suficiente para provocar la ionización, como las radiaciones microondas, de radiofrecuencias, láseres, etc.

Los efectos para la salud de las radiaciones ionizantes dependen de las dosis absorbida por el organismo pudiendo afectar a distintos tejidos y órganos (médula ósea, órganos genitales...) provocando desde náuseas, vómitos, cefaleas hasta alteraciones cutáneas y cáncer. Las no ionizantes pueden provocar desde efectos térmicos o irritaciones en la piel hasta conjuntivitis, quemaduras graves....:

Para la elección de un sistema de prevención y protección, se debe actuar primero sobre el **foco**, limitando el tiempo de exposición al mínimo, mediante un diseño adecuado de las instalaciones, mantenimiento de los equipos, señalización de seguridad...; después sobre el **medio**, realizando apantallamientos y cerramientos de procesos, delimitación de las zonas de acceso restringido...; y

por último sobre el **trabajador** mediante la utilización de equipos de protección individual (vestimenta de protección individual, protección de la cara...), y proporcionando siempre la información y formación necesarias en materia de los riesgos a los que están expuestos, a las consecuencias para la salud, adoptando medidas organizativas, rotación de puestos de trabajo...

B.3. Contaminantes biológicos: son seres vivos, con un determinado ciclo de vida que, al penetrar en el ser humano, ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario. La exposición laboral a estos contaminantes se puede considerar bajo dos puntos de vista definidos por el tipo de actividad; en primer lugar, se distinguen las actividades en las que existe la intención deliberada de manipular contaminantes biológicos, por ejemplo: los laboratorios microbiológicos o las industrias en cuyos procesos se utilizan estos contaminantes. En segundo lugar, las actividades en las que no existe la intención deliberada de manipular contaminantes biológicos, pero sí puede existir la exposición debido a la naturaleza del trabajo, por ejemplo: los trabajos en centros de producción de alimentos, los trabajos agrarios o en los que exista contacto con animales y/o sus productos, los trabajos sanitarios o los trabajos en unidades de eliminación de residuos y de tratamiento de aguas residuales.

Se clasifican en cuatro grupos, según su diferente índice de riesgo de infección. El grupo 1 incluye los contaminantes biológicos que resulta poco probable que causen enfermedad en el ser humano. El grupo 2 incluye los contaminantes biológicos patógenos que puedan causar una enfermedad en el ser humano; es poco probable que se propaguen a la colectividad y, generalmente, existe una profi-

laxis o tratamiento eficaces. Pertenecen a este grupo las bacterias causantes de la Legionelosis o el tétanos, y los virus de la gripe o del herpes, entre otros. El grupo 3 comprende los contaminantes biológicos patógenos que puedan causar una enfermedad grave en el ser humano; existe el riesgo de que se propaguen a la colectividad, pero generalmente, existe una profilaxis o tratamiento eficaces. Las bacterias causantes de la tuberculosis o el ántrax, y los virus de la hepatitis o el SIDA pertenecen, entre otros, a este grupo. El grupo 4 comprende los contaminantes biológicos patógenos que causen enfermedades graves en el ser humano; existen muchas probabilidades de que se propaguen a la colectividad, no existe, generalmente, una profilaxis o tratamiento eficaces. Ejemplos de este grupo es el virus de Ébola.

Las medidas de prevención a adoptar en caso de trabajar con contaminantes biológicos se clasifican en función del grupo de riesgo asignado, por lo tanto corresponde un nivel de protección o contención por cada grupo de riesgo.

B.4. Las condiciones termohigrométricas, o lo que es lo mismo, condiciones ambientales de temperatura, humedad y ventilación en las que desarrollamos nuestro trabajo. Todo trabajo físico que realizamos genera calor en el cuerpo humano, por eso el hombre posee un sistema de autorregulación con el fin de mantener una temperatura constante en torno a los 37 °C.

El confort térmico depende del calor producido por el cuerpo y de los intercambios con el medio ambiente y, viene determinado por una serie de variables como son:

- Temperatura del ambiente (temperatura del aire, temperatura radiante de paredes y objetos, velocidad del aire, y humedad relativa).
- Actividad física (pesada o ligera).
- Tipo de vestido (vestimenta de verano, de invierno, ...).

Unas malas condiciones de temperatura y humedad pueden causar daños a la salud que variarán dependiendo de las características personales del trabajador y de su capacidad de aclimatación. Así los efectos negativos van desde un simple resfriado hasta deshidratación, golpes de calor, aumento de la fatiga y errores que pueden derivar en accidentes

Algunas de las medidas preventivas y correctoras que se pueden tomar para mejorar la situación son:

- Actuando sobre la fuente de calor, apantallamiento de los focos de calor.
- Actuación sobre el ambiente térmico, disponiendo de ventilación del local.
- Actuación sobre el trabajador, con una hidratación y vestimenta adecuada, cambios de puestos de manera, turnos cortos, rotación de puestos,...

Trabajo	Temperatura óptima	Grado de humedad	Velocidad del aire
Trabajo intelectual o trabajo físico en posición sentada	18 a 24 °C	40 a 70 %	0,1
Trabajo medio o de pie	17 a 22 °C	40 a 70 %	0,1 a 0,2
Trabajo duro	15 a 21 °C	30 a 65 %	0,4 a 0,5
Trabajo muy duro	12 a 18 °C	20 a 60 %	1 a 1,5

Nuestra legislación recoge niveles de temperatura, humedad, velocidad del aire, según el tipo de trabajo, en el Real Decreto 486/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en el Anexo 3: Condiciones ambientales en los lugares de trabajo.

B.5. La iluminación: aunque no pueda hablarse de contaminante en sentido estricto, sin embargo si es una de las condiciones existentes en el medio ambiente físico de trabajo que va a condicionar la calidad de vida y determinar las condiciones de trabajo en que se desarrolla la actividad laboral, y que sin embargo, a menudo, no se le da la importancia que tiene.

En la actualidad, la incidencia de trastornos visuales en lugares de trabajo son cada vez más frecuentes y las causas son múltiples, por lo que en el diseño y evaluación se debe considerar el tipo de lámpara que se utiliza, su distribución, eficiencia y composición espectral de la luz que emite, así como el color del lugar y de los objetos de trabajo.

El principal requisito es que la cantidad de energía luminosa (flujo luminoso) que llegue al plano de trabajo sea la adecuada.

Los daños y molestias para la salud pueden ser de dos tipos: oculares (irritación y cansancio ocular) y no oculares (dolores de cabeza y fatiga). Las medidas de prevención a seguir son:

- Evitar que la iluminación incida directamente, colocando cortinas o persianas.
- Intensidad adecuada al tipo de actividad.
- Localización de las luminarias.
- Combinar luz artificial con luz natural.

Nuestra normativa recoge los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo en el Real Decreto 486/1997, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

C. CARGA DE TRABAJO

La carga del trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y psíquicos que precisa una persona en el desarrollo de su actividad laboral a lo largo de una jornada de trabajo.

La consecuencia de una excesiva carga de trabajo es la fatiga, que podemos definir como la disminución de la capacidad física y mental de un trabajador después de haber realizado una actividad durante un período de tiempo.

Hacemos una distinción entre carga física, carga mental y carga psíquica.

C.1. LA CARGA FÍSICA se refiere a las demandas de fuerza física, posturas, movimientos repetitivos y cargas que ha de realizar una persona en su jornada laboral.

En la carga física influyen varios factores:

- **Esfuerzos físicos**, que supone un aumento del consumo de energía. A mayor carga física mayor esfuerzo y mayor penosidad de la tarea. Un esfuerzo continuado en el tiempo da lugar a una fatiga física y por tanto, mayores riesgos de daños y lesiones.
- **Posturas**: la eficiencia de una postura viene determinada por el grado en el cual el esqueleto y los músculos se adaptan de forma adecuada. Una deficiente mala postura es causa de numerosas lesiones. También una postura es inadecuada si se mantiene por un largo periodo de tiempo. La carga

muscular de una posición estática es superior a la que se produce por el movimiento. La libertad y posibilidad de realizar cambios de posturas a intervalos frecuentes contribuye a retardar la fatiga.

- **Manipulación de cargas:** La manipulación y el transporte de cargas constituyen un problema específico que puede provocar desde molestias hasta lesiones (lesiones lumbares, luxaciones, discopatías), siendo un factor importante de sobrecarga muscular.

Por ello, en las operaciones de manipulación de cargas manuales el trabajador debe emplear una técnica de levantamiento adecuada a este tipo de esfuerzos.

Las técnicas de levantamiento tienen como principio básico mantener la espalda recta y hacer el esfuerzo con las piernas.

REAL DECRETO DE DISPOSICIONES MÍNIMAS RELATIVAS A LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

DEFINICIONES

CARGA: es cualquier objeto susceptible de ser movido

MANIPULACIÓN MANUAL: cualquier operación de transporte o sujeción de una carga. Dependiente primordialmente del esfuerzo físico humano.

Consecuencias negativas:

- Fatiga física y fatiga mental.
- Lesiones: cortes, heridas, fracturas, hernias inguinales, lesiones musculares...

CARACTERÍSTICAS DE LA CARGA: el peso máximo recomendado para mover una carga sin que suponga riesgo es de 25 Kg., aunque depende de las características de las personas, de la posición en la que está situada la carga, etc. Existe una tabla que, en función de unos determinados cálculos, estima el peso ideal que ha de cargar una persona para no sufrir daños.

ESFUERZO FÍSICO NECESARIO: El esfuerzo necesario para levantar una carga puede entrañar riesgo cuando:

- Es demasiado importante y grande.
- No puede realizarse más que por movimientos de torsión o de flexión del tronco.
- Puede acarrear un movimiento brusco de la carga.
- Se trate de alzar o reducir la carga con necesidad de modificar el agarre.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Apoyar los pies firmemente en el suelo.
- Manejar la carga con la espalda recta.
- La carga no debe impedir la visibilidad.
- Regular el ritmo de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL MEDIO DE TRABAJO

- Los suelos deben ser regulares, sin discontinuidades que puedan hacer tropezar.
- El espacio de trabajo permitirá adoptar una postura de pie cómoda que no impida una manipulación correcta.
- La temperatura se ha de mantener dentro de unos rangos confortables.
- Espacios amplios e iluminados.

FACTORES INDIVIDUALES DE RIESGO

Se habrá de tener en cuenta la edad, el sexo, la constitución, etc. de las personas que levantan cargas.

Además has de tener en cuenta:

- Que el empresario ha de cumplir con sus obligaciones: facilitar formación e información a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas y equipos puestos a su disposición para minimizar o corregir dichos riesgos.
- Lo ideal es utilizar ayudas mecánicas cuando se manipulan pesos.
- Se debe solicitar ayudas a otras personas si el peso es excesivo o se deben adoptar posturas incómodas durante el levantamiento.
- Separar los pies para proporcionar una postura estable y equilibrada para el levantamiento, colocando un pie más adelantado que el otro en la dirección del movimiento.
- Doblar las piernas manteniendo en todo momento la espalda derecha y mantener el mentón erguido.
- No girar el tronco ni adoptar posturas forzadas.

C.2. LA CARGA MENTAL. Como consecuencia de que cada día se requiere de los trabajadores un esfuerzo físico menor y una mayor capacidad de atención y control.

Durante la realización de una tarea donde se le exija al trabajador funciones como la atención, la memorización, la abstracción y la decisión, influyen:

•Factores externos:

- Cantidad y calidad de la información que se recibe.
- Complejidad de la respuesta.

- Autonomía en la toma de decisiones.
- El tiempo de respuesta.

•**Factores internos**, que se refieren a las características personales del trabajador como son, la edad, el nivel de aprendizaje, características de su personalidad, nivel de satisfacción, actitud en el trabajo, formación, estado de ánimo, capacidad sensorial, valores socioculturales...

La carga mental presenta problemas por el exceso de la misma, es decir, por la complejidad o el ritmo de la tarea, y por el déficit, cuando la exigencia es insuficiente, de forma que el trabajo se hace rutinario, monótono y repetitivo.

La evaluación de la carga mental no se puede realizar de una manera tangible y medible como la carga física, pero existen métodos que hacen posible su evaluación y la implantación de medidas preventivas.

La fatiga mental es el estado fisiológico del trabajador debido a la excesiva carga mental.

Aparece cuando se necesita mantener durante largo tiempo un alto nivel de atención para dar respuestas adecuadas a las demandas del trabajo.

Se pueden distinguir dos tipos de fatiga mental:

- **Fatiga mental ocasional**, que aparece en ocasiones y permite la recuperación del organismo por medio de pausas y descansos, o cambio de actividad. Los síntomas más frecuentes son: somnolencia, cansancio, bajo nivel de atención, falta de agilidad, aparición de errores en la realización de tareas,...
- **Fatiga mental crónica**, cuando la carga de trabajo es excesiva, constante

y continua de forma que el trabajador no pueda recuperar su nivel de ritmo habitual, ni siquiera con el descanso nocturno.

Los síntomas de la fatiga crónica son:

- Preocupación injustificada.
- Irritabilidad.
- Insomnio.
- Falta de energía.
- Dejadéz.
- Otras alteraciones somáticas, como la pérdida de apetito.

Ante la fatiga crónica hay dos alternativas: propiciar al trabajador otras tareas o modificar las condiciones del puesto de trabajo.

D. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Se puede definir como el conjunto de objetivos, normas y procedimientos bajo los cuales se desarrolla el proceso de trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales son el conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización que, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, inciden en su salud.

Se produce un desequilibrio en el estado de salud del trabajador como consecuencia de la imposibilidad de responder adecuadamente a las demandas del trabajo, al ver frenada sus aspiraciones y expectativas.

Factores que influyen en la vida laboral, dependiendo de distintas variables:

- **Características de la empresa:** tamaño de la empresa, ubicación de la mis-

ma, imagen social, diseño del centro de trabajo.

- **Características del puesto de trabajo:** Autonomía, monotonía, cualificación y nivel de formación, responsabilidad,...
- **Estructura de la organización:** estilo de mando, asignación de tareas y participación en la toma de decisiones, comunicación en el trabajo.
- **Tiempo de trabajo:** jornada continuada, jornada partida, pausas introducidas en la jornada laboral, descansos, trabajos a turnos, trabajo nocturno, horario flexible o fijo,...

Los factores organizativos tienen una doble importancia: representan un riesgo en sí mismos, y pueden tener una influencia decisiva en la magnitud de los efectos que el resto de los riesgos pueden representar para los trabajadores.

Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

El tiempo de trabajo es uno de los factores que más influye en nuestra vida cotidiana. Las horas trabajadas y el turno en que se desarrollan tienen incidencia en nuestra vida personal.

El trabajo a turnos (E.T. Art. 36.3) es “toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas”.

El trabajo nocturno (E.T. Art. 32.1) es “el trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana (...) La jornada de

trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 de días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias”.

Se considerará trabajo nocturno a aquel que se realice, normalmente en período nocturno una parte de trabajo no inferior a 3 horas de jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Consecuencias:

- Alteración de los ritmos biológicos (períodos de descanso, comidas, etc.).
- Alteración de los hábitos alimenticios (cambio de comidas calientes y “de cuchara” por otras frías).
- Alteraciones del sueño.
- Alteraciones de nuestras relaciones familiares y sociales.
- Disminución de reflejos, etc.

Medidas preventivas:

- La elección de turnos debe ser consultada y discutida con los interesados.

En algunos casos se podrá optar por mantener al mismo personal definitivamente en los puestos de noche, porque están perfectamente adaptados.

- En otros casos los ciclos cortos pueden ser más adecuados (mañana - tarde - noche o incluso mañana - noche - tarde).
- Pasar a un sistema de jornada normal o suprimir los turnos de noche.

- Reducir la carga de trabajo en los horarios nocturnos.
- Mejorar las condiciones ambientales y del puesto.
- Posibilidad de dejar escoger a los trabajadores los días de descanso.
- Posibilidad de comer caliente.

1.2. CONCEPTOS GENERALES (ACIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL)

¿QUÉ SE ENTIENDE POR SALUD?

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

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

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

¿QUÉ SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

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

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

La mejora de las condiciones de trabajo pasa por evitar las alteraciones de la salud, causadas por el trabajo, por lo

que hemos de luchar para que éste se realice en unas condiciones seguras que no perjudiquen ni física, ni mental, ni socialmente, y permitan nuestro desarrollo integral como individuos.

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

Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que se incluyan en la generación de los riesgos mencionados. Cualquier otra característica del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que condicionan la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador/a.

trabajador/a a movimientos físicos mecánicos, etc. Las nuevas tecnologías deben asegurar el bienestar al trabajador/a.

Modifican las condiciones de trabajo, tanto mecánicas como físicas, químicas, biológicas, psicológicas, sociales y morales y afectan a la salud de los trabajadores/as. Es la posibilidad de que un trabajador/a sufra una determinada lesión derivada del trabajo. Las probabilidades de que se produzca y la severidad del mismo serán los motivos de su clasificación de gravedad.

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

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

¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES?

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

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

Las nuevas tecnologías y los procesos productivos empleados deben evitar accidentes y cargas de trabajo, sin producir más ruidos, ni limitar la capacidad del

¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?

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

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

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

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

Factores que determinan una enfermedad profesional:

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

El concepto de enfermedad profesional es especialmente jurídico. La enfermedad profesional requiere que la enfermedad relacionada con el trabajo esté

incluida en el listado restrictivo y en las condiciones que marca la normativa.

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

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

Requisitos legales:

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

Requisitos científicos:

- Tener una relación causal con una exposición o agente específico.
- Se producen en relación con un medio ambiente laboral específico y en ocupaciones específicas.
- Se producen entre los grupos de personas relacionadas con una frecuencia que sobrepasa la tasa de morbilidad promedio del resto de la población.

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

¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

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

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

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

¿Quiénes deben hacer la investigación? Es obligación del empresario, si bien se contará con la participación de otras personas (testigos, mandos intermedios). Es necesaria la participación en la investigación de los técnicos en prevención de la empresa, particularmente en la fase de selección de las causas y la determinación de las medidas preventivas a adoptar (a juicio de la ITSS debe exigirse la misma titulación que para realizar la evaluación de riesgos del puesto).

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

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

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

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

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

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

¿Qué se debe investigar? En primer lugar, se debe hacer un análisis minucioso de la tarea que se realizaba, teniendo en

cuenta por un lado la organización del trabajo y por otro la organización de la prevención.

¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN?

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

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

El concepto de prevención de riesgos para la salud no es solamente el de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que

TÉCNICAS PREVENTIVAS	OBJETIVO	FACTOR DE RIESGO
SEGURIDAD “conjunto de métodos que actúan sobre los sistemas de trabajo (máquinas, procedimientos, procesos y organización del trabajo), para hacerlos más seguros para los/as trabajadores/as”	Reducir los Accidentes de Trabajo.	LOCALES. INSTALACIONES. HERRAMIENTAS. MÁQUINAS. INCENDIOS
HIGIENE “estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo, y que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud”	Prevenir las Enfermedades Profesionales	CONTAMINANTES: físicos, químicos y biológicos.
ERGONOMÍA “tiene por objeto adecuar el puesto de trabajo a la persona, de forma que se adapten a las características de cada individuo, y no al contrario, estudiando el sistema de trabajo y analizando actividades y métodos”	Adecuar el trabajo a la persona.	CARGA DE TRABAJO: física y mental
PSICOSOCIOLOGÍA “estudia los factores relativos a la tarea de trabajo y a la propia organización del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y el bienestar social”	Bienestar laboral.	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: tiempo de trabajo, comunicación, participación
MEDICINA DEL TRABAJO “se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias”	Promoción de la salud, curación de enfermedades y su rehabilitación.	TODOS los relacionados con las condiciones de trabajo

hay que definirlo como “el conjunto de variables que definen la realización de una actividad concreta y el entorno en que esta se realiza”. Es decir las condiciones de trabajo de cada trabajador/a.

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

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

1.3. LOS PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN

Para llevar a cabo las medidas que integran el deber general de prevención, el artículo 15 LPRL desarrolla el conjunto de principios que el empresario debe tener en cuenta, y que constituyen las líneas básicas del sistema de prevención de riesgos laborales.

ANÁLISIS Y CONTROL DE RIESGOS

La acción preventiva persigue los siguientes objetivos:

- La eliminación o suspensión de los riesgos, actuando y modificando los factores que les dan cobertura.
- Si ello no fuera posible, se impone la necesidad de evaluar dichos riesgos conforme a metodologías comúnmente aceptadas, con lo que se consigue el control de los mismos y la reducción

de sus efectos, caso de que puedan actualizarse.

- La adopción de las medidas pertinentes que han de incidir preferentemente sobre la fuente y el origen de los riesgos, removiendo las causas directas e indirectas que puedan desencadenar su transformación en incidentes o accidentes.
- La sustitución de los elementos peligrosos del trabajo por otros que entrañen poco o ningún peligro.

ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LA PERSONA

Ello implica:

- La adopción de medidas contundentes a la adaptación del trabajo y su entorno a las capacidades de las personas, aplicando los principios ergonómicos a la prevención.
- La atenuación del trabajo monótono y repetitivo mediante la caracterización de los puestos y la elección de los equipos, de los métodos de trabajo y de producción más adecuados para reducir los efectos nocivos para la salud.

PLANIFICACIÓN INTEGRADA DE LA PREVENCIÓN

La formulación del principio de prevención integrada se expresa en los siguientes términos:

- Horizontal, si forma un todo con las restantes políticas de la empresa dentro de una estrategia común, y responde a un enfoque multidisciplinar.
- Vertical, si se produce una disgregación de responsabilidades sobre todos los niveles jerárquicos, partiendo del

supremo poder de decisión y liderazgo de la gerencia.

EVOLUCIÓN DE LA TÉCNICA

Las nuevas tecnologías encierra riesgos que son propios del contacto con lo desconocido, en tal caso, las medidas a poner en práctica son:

- El conocimiento de los riesgos, mediante la correspondiente identificación, evaluación e información.
- Su transmisión a los mandos intermedios y trabajadores afectados.

ANTEPOSICIÓN DE LA PROTECCIÓN COLECTIVA A LA INDIVIDUAL

El principio que debe presidir todo programa de acción preventiva consiste en la anteposición y primacía de la protección colectiva a la individual; es decir, ésta tiene carácter subsidiario, y se emplea cuando aquélla no es posible o no es suficiente.

1.4. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los Delegados/as de Prevención tienen atribuidos una lista de derechos, y además, en las empresas con menos de 50 trabajadores/ as asumen las funciones que la ley atribuye a los Comités de Seguridad y Salud (LPRL art. 36.1).

Tiene funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el lugar de trabajo. Por Ley todas las empresas han de tener Delegado de Prevención. Su número será variable en función de la plantilla de cada empresa (en las empresas que sólo haya un delegado de personal éste será a su vez el delegado de prevención de dicha empresa). En las empresas de menos de 6 trabajadores son los trabajadores quienes elegirán entre sus compañeros al responsable de prevención de riesgos laborales.

Competencias y facultades

COMPETENCIAS	FACULTADES
Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva	Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales	Tener acceso, con las limitaciones previstas, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad
Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el apartado de TRABAJADORES / CONSULTA	Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos.

COMPETENCIAS	FACULTADES
Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales	Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores

Número de delegados

El número de Delegados de Prevención se determina por un criterio de proporcionalidad en base al número de trabajadores de la empresa. Se trata de un sistema similar al establecido por el Estatuto

de los Trabajadores para la designación de delegados de personal en los Comités de Empresa.

Según el Art. 35.2 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

NUM. TRABAJADORES DE LA EMPRESA	DELEGADOS DE PREVENCIÓN QUE CORRESPONDEN
De 6 a 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención*
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4001 en adelante	8 Delegados de Prevención

**En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.*

Garantías

El artículo 37 de la Ley 31/1995 establece las garantías legales de los Delegados de Prevención, al establecer que a

estos les será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Comité de empresa y el/los Delegado de Personal. Concretamente:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en caso de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (como norma general 4 años)
- No ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones de representación.
- Capacidad de expresarse libremente en el seno de la empresa, pudiendo publicar y distribuir, las publicaciones de interés, con el único requisito de comunicarlo a la empresa.
- Disponer de un crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones.
- Diseño e implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de los Riesgos existentes en el lugar de trabajo, que no hayan podido eliminarse.
- Planificación de la Actividad Preventiva, según la priorización marcada por la Evaluación.
- Seguimiento de la eficacia de las medidas aplicadas.
- Formación e información de los trabajadores sobre los riesgos y sus medidas preventivas.
- Elaboración de un Plan de Emergencia y prestación de los Primeros Auxilios.
- Vigilancia de la Salud de los trabajadores, en base al riesgo por puesto de trabajo.

Para ello, deberá dotar al Servicio de Prevención, en cualquiera de sus modalidades, de los recursos humanos y materiales necesarios para poder llevar a cabo con éxito la actividad preventiva.

La normativa nos propone diversas opciones por las que el empresario se puede decantar para organizar internamente la prevención en su empresa, en función de dos parámetros principales:

- **Número de trabajadores**, independientemente de los centros de trabajo.
- **Grado de peligrosidad** de las actividades realizadas por la empresa. En el Anexo I del RSP parece una relación de actividades consideradas como peligrosas.

La empresa deberá decantarse por uno de los modelos organizativos expuestos a continuación, o una modalidad mixta de varios de ellos:

Sigilo profesional

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

1.5. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

El empresario debe definir cómo organizar la prevención en su empresa, definiendo un modelo organizativo que garantice tener cubiertas las siguientes funciones o actividades preventivas:

- Asunción personal del empresario.
- Trabajador/es Designado/s.
- Servicio de Prevención Propio.
- Servicio de Prevención Mancomunado.
- Servicio de Prevención Ajeno.

Finalmente, la legislación determina, en función de la modalidad organizativa elegida y en función de las actividades realizadas por la empresa (es decir, si estas actividades están incluidas dentro de la lista del Anexo I de actividades peligrosas), si se requiere obligatoriamente llevar a cabo una auditoría reglamentaria con una empresa auditora externa acreditada, y si es así, cada cuánto tiempo deberá repetirse.

En cualquier caso, el alcance de estas auditorías obligatorias se limita a las actividades preventivas realizadas con medios propios. Sin embargo, deberá analizar de qué manera se coordinan los recursos propios y ajenos.

Aún cuando la auditoría externa no sea legalmente exigible, la empresa siempre puede optar por llevar a cabo una auditoría voluntaria (concepto introducido en el nuevo Real Decreto 604/2006) para poner a examen su sistema de prevención. También podrán realizarse con una mayor frecuencia a la prevista en la legislación.

A continuación te mostramos todas las modalidades organizativas que nos ofrece la legislación para que el empresario pueda llevar a cabo la prevención en su empresa:

Asunción por parte del empresario:

La primera opción permite al empresario asumir personalmente la ejecución de la

prevención en su empresa. Es decir, con esta modalidad el empresario deberá llevar a cabo todas las actividades preventivas adecuadas a la actividad y a los riesgos existentes en la empresa.

Sin embargo, esta opción no es válida para cualquier empresa. Únicamente se podrán decantar por esta modalidad aquellos empresarios cuya empresa tenga un tamaño nunca superior a 5 trabajadores y además no desarrolle actividades consideradas de alto riesgo, recogidas en el Anexo I del RD 39/1997.

Además, el empresario debe realizar su trabajo habitualmente en el centro de trabajo de la empresa.

Del mismo modo, la normativa exige de forma concreta que el empresario tenga la formación adecuada que le capacite para llevar a cabo las actividades preventivas a desarrollar, es decir, Nivel Básico de prevención como mínimo.

Trabajador/es asignado/s:

El empresario puede optar por designar uno/a o varios/as trabajadores/as para que lleven a cabo la actividad preventiva de la empresa.

La normativa no especifica ningún baremo concreto acerca del número de trabajadores designados, ni del tiempo que éstos deben dedicarle a los temas preventivos.

En todo caso, se entiende que el Trabajador/res Designado/s deberá dedicar el tiempo suficiente y adecuado para garantizar la eficacia del Sistema preventivo. Es decir, deberá dedicar tanto tiempo de su jornada laboral como requiera la actividad preventiva a realizar, sin que sea requisito necesario la dedicación exclusiva.

A pesar de que la normativa no lo concreta, sí indica que el trabajador deberá estar capacitado, es decir, deberá tener la formación adecuada para realizar las tareas encomendadas de forma eficaz. Es por esto que se recomienda una formación mínima de Nivel Básico de 30 horas o de 50 horas, si las actividades realizadas por la empresa se recogen en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención. A partir de ahí, y en función de la complejidad de la empresa, podría ser necesario formación para desarrollar las funciones de Nivel Intermedio o Superior.

Todas las actividades preventivas que no puedan ser llevadas a cabo por el Trabajador Designado deberán ser desarrolladas por uno o varios Servicios de Prevención. Sin olvidar en ningún momento la Vigilancia de la Salud.

No podrán optar por esta modalidad aquellas empresas que, por su tamaño y actividad, tengan la obligación de optar por la modalidad de Servicio de Prevención Propio (SPP).

Sin embargo, es siempre recomendable complementar cualquier otra modalidad organizativa con la designación de trabajadores para facilitar la integración efectiva de la prevención en la empresa.

Los Trabajadores Designados tienen algunas garantías similares a las de los Delegados de Prevención, tales como la prioridad de permanencia en la empresa en caso de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, o la imposibilidad de ser despedidos, o sancionados durante el ejercicio de sus funciones.

Servicio de Prevención Propio:

Una tercera opción propuesta por el Reglamento es la de constituir un Servicio de Prevención Propio, como unidad organizativa específica, con instalaciones, recursos humanos y materiales específicos.

El empresario siempre puede optar por esta modalidad, a no ser que esté dentro de los siguientes supuestos, y deba acogerse a ella **de forma obligatoria**:

- Si la empresa tiene más de 500 trabajadores.
- Si la empresa tiene más de 250 trabajadores, en el caso de realizar actividades incluidas en el Anexo I del RD 39 /1997.
- Si así lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

El Servicio de Prevención Propio debe cubrir, por lo menos, **dos de las cuatro disciplinas** existentes en materia preventiva:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Medicina del trabajo.

Los componentes del Servicio de Prevención Propio deben ser expertos, por lo menos en las disciplinas asumidas por el servicio. Es decir, deberán tener la formación adecuada que les capacite para realizar las funciones de Nivel Superior en las correspondientes especialidades.

Si queda alguna de las disciplinas por cubrir, se deberá recurrir a una o varias

entidades especializadas y acreditadas para actuar como Servicio de Prevención Ajeno.

Los integrantes del Servicio de Prevención Propio deberán **dedicarse de forma exclusiva** a la actividad preventiva en la empresa. Comentar que esta **dedicación es funcional**, no horaria, puesto que el tiempo a dedicar en la empresa ha de ser el suficiente para su correcto desarrollo.

Servicio de Prevención Mancomunado:

Una variedad de la modalidad de Servicio de Prevención Propio (SPM) es constituir un Servicio de Prevención Mancomunado.

Se trata de un Servicio de Prevención constituido, previa consulta a los trabajadores o sus Representantes, por empresas distintas que cumplen alguno de los siguientes supuestos:

- Desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo.
- Pertenecen a un mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Desarrollan actividades en un área geográfica limitada.

Un Servicio de Prevención Mancomunado, tenga personalidad jurídica propia o no, tiene la consideración, a todos los efectos, de Servicio de Prevención Propio, por lo que le son de aplicación las mismas obligaciones y requisitos que éste. Su actividad se limita a las empresas participantes en la mancomunidad.

En el acuerdo de constitución del Servicio de Prevención deben constar expresamente las condiciones mínimas en que

tal servicio se desarrolla. Dicho acuerdo ha de realizarse mediante consulta a los representantes de los trabajadores.

Servicio de Prevención Ajeno:

Esta modalidad comporta que la empresa concierte con una o varias entidades externas especializadas y acreditadas por la Administración Laboral, la totalidad o parte de las actividades o funciones preventivas.

El empresario podrá optar por esta modalidad siempre que, por las características de su empresa o por decisión de la Autoridad Laboral, no tenga la obligación de escoger otro modelo de organización.

Es decir, se puede optar por concertar con un Servicio de Prevención Ajeno:

- Si la designación de uno o varios trabajadores es insuficiente para la realización de las actividades preventivas, por falta de capacidad o de medios para llevarlas a cabo.
- Cuando la empresa no concorra en los supuestos que le obligan a constituir un Servicio de Prevención Propio (más de 250 trabajadores Anexo I y más de 500 trabajadores en cualquier caso).
- En empresas donde deban constituir un Servicio de Prevención Propio por decisión de la Autoridad Laboral, aun cuando no concurren en los supuestos de obligación, mientras éste no se constituye.
- En las empresas donde se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva con medios propios.

Los recursos humanos del Servicio de Prevención Ajeno deben contar con la

cualificación necesaria para el desarrollo de las funciones de Nivel Superior, como mínimo un experto en cada una de las especialidades en las que se ha acreditado. Así mismo, contará con personal necesario para desarrollar las funciones de Nivel Básico e Intermedio.

El artículo 32 de la Ley 31/1995, permitía a las Mutuas de Accidentes de Trabajo, con carácter provisional, actuar como Servicios de Prevención Ajeno en las empresas asociadas a la misma. Para ello las Mutuas debían abonar a la Seguridad Social un canon en contraprestación por el uso de sus medios personales y materiales para desarrollar esta actividad privada.

Actualmente el papel de las mutuas como Servicios de Prevención Ajenos se ha visto modificado a partir del RD 688/2005, por el que las Mutuas han tenido que crear una sociedad de prevención privada con medios propios e independientes de los de las Mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social. Su actividad continúa limitada a las empresas asociadas a la propia Mutua.

RECUERDA...

Papel del Delegado

Cuando el empresario opte por concertar las actividades preventivas a uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, siempre deberá hacer la consulta a los Representantes de los Trabajadores con antelación suficiente. Sin embargo, los Delegados de Prevención no tenéis voto para decidir contratar un Servicio de Prevención Ajeno, puesto que vuestra opinión no es vinculante.

Recuerda que el SPA tiene el papel de asesorar y asistir al empresario, trabajadores y sus representantes en materia preventiva. No dudes en hacerles las consultas necesarias. Del mismo modo, el Comité de Seguridad y Salud, o en todo caso el Delegado de Prevención debe tener acceso a la memoria anual de las actividades realizadas por el SPA, así como de la planificación anual de las actividades preventivas previstas de llevarse a cabo.

1.6. ORGANISMOS IMPLICADOS EN LA PREVENCIÓN

La LPRL establece deberes para los poderes públicos: han de velar por la aplicación de la normativa, han de promover su conocimiento y han de sancionar a los incumplidores. Así, se obliga a los poderes públicos a desplegar una acción - una política - para asegurar una adecuada protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. Esto es, además, cumplimiento de un mandato constitucional, ya que el art. 40.2 de la Constitución Española obliga a los poderes públicos a “velar por la seguridad e higiene en el trabajo”.

Las Administraciones públicas competentes en materia laboral deben desarrollar funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laboral y sanción de los incumplimientos de la misma.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

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

EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (INSSBT), cuyas funciones principales son:

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

especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

Los organismos técnicos de las Comunidades Autónomas

Son los antiguos órganos provinciales del INSSBT, y están hoy transferidos a las Comunidades Autónomas que en muchos casos los han rebautizado. Tienen las mismas funciones del INSHT en el ámbito de su territorio.

En nuestra Comunidad Autónoma, el **INSTITUTO ARAGONÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL** es el organismo autonómico que tiene competencia en los temas de seguridad en el trabajo. (DECRETO 336/2001, de 18 de diciembre, del Gobierno de Aragón)

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

Entre sus funciones la Ley de Prevención de Riesgos Laborales destaca:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral.
- Comprobar la veracidad de las denuncias que se le formulen.
- Levantar actas de las infracciones que detecte y proponer las sanciones correspondientes.
- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores/as sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

- Informar en los expedientes de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad.
- Informar a la Autoridad Laboral sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales mortales, muy graves o graves.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Servicios de Prevención.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos en caso de riesgo grave e inminente.
- Determinar y prevenir los riesgos del microclima laboral.
- Vigilar la salud de los trabajadores, para detectar precozmente el deterioro de la misma.
- Elaborar con las autoridades laborales competentes mapas de riesgos laborales.
- Promover la información, formación y participación de trabajadores/as y empresarios.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA INDUSTRIAL

Es competente en materia de seguridad industrial, disciplina que tiene por objeto la protección frente a los daños o siniestros que puede producir la actividad industrial. Elabora los Reglamentos de seguridad, que establecen:

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA

Con carácter general, es competente en relación a los aspectos sanitarios de la salud laboral. Dependen de ella las Áreas de salud que son las estructuras fundamentales del sistema sanitario, responsables de la gestión unitaria de los centros y establecimientos del Servicio de Salud y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos. Sus principales funciones en salud laboral son:

- Evaluación y control de las actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención.
- Formación del personal sanitario de los Servicios de Prevención.
- Sistemas de información y vigilancia de los daños de origen laboral.
- Estudio e investigación.
- Promover la salud integral del trabajador.
- Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos profesionales.
- Vigilar los riesgos laborales en relación al embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- Las condiciones técnicas o requisitos de seguridad que deben reunir las instalaciones, los equipos, los procesos, los productos industriales y su utilización, así como los procedimientos técnicos de evaluación.
- Las medidas que los titulares deban adoptar para la prevención, limitación o cobertura de los riesgos derivados de la actividad de las instalaciones o de la utilización de los productos.
- Las condiciones de equipamiento, los medios y capacidad técnica y, en su caso, las autorizaciones exigidas a las personas y empresas que intervengan en el proyecto, dirección de obra, ejecución, montaje, conservación y mantenimiento de instalaciones y productos industriales.
- Vigila el cumplimiento de dichos Reglamentos, y sanciona los incumplimientos que detecte.

- Finalmente, se encarga de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera y en los trabajos que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Son órganos cuya función es permitir la participación de los agentes sociales en diferentes ámbitos y estructuras. Los principales Órganos de Participación Institucional son:

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es el principal órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. La integran un representante por cada una de las 17 Comunidades Autónomas, 17 miembros de la Administración General del Estado, 17 representantes de las organizaciones empresariales y 17 representantes designados por las organizaciones sindicales más representativas. Para asegurar el carácter paritario de la Comisión, cada representante de las organizaciones empresariales y sindicales cuenta con dos votos, mientras que los representantes de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado disponen de un voto. La Comisión Nacional tiene un doble carácter, siendo órgano asesor de las Administraciones Públicas en el establecimiento y coordinación de las políticas en materia preventiva y, a la vez, órgano de participación de los Agentes Sociales. Funciona a través de varios grupos de trabajo, que mantienen su carácter tripartito, para analizar pro-

blemas concretos y proponer soluciones al plenario.

Órganos de participación institucional en las Comunidades Autónomas

Son órganos que la legislación de cada Comunidad Autónoma puede crear para llevar a cabo la participación institucional en su ámbito territorial de competencias. Tienen las mismas funciones que la Comisión Nacional en su ámbito territorial.

En nuestra Comunidad Autónoma, existe el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral creado al amparo del DECRETO 336/2001, de 18 de diciembre, del Gobierno de Aragón.

En el seno del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral se ha constituido varios grupos de trabajo, entre ellos la Mesa del Amianto, el grupo de trabajo de Riesgos Psicosociales.

Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas

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

Pueden pedir información sobre cualquier actividad de la Mutua, enjuiciarla, y proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social, pero **no tiene capacidad de gestión**.

Capítulo 2:

Prevencion de Riesgos

¿Coste Empresarial o Inversión Rentable?



Aragón

Prevención de Riesgos

¿Coste Empresarial o Inversión Rentable?

El accidente de trabajo, desde un punto de vista técnico es aquel suceso no previsto ni deseado que origina una serie de daños (materiales) y lesiones (personales), al que no es desdeñable llegar y en consecuencia que hay que prevenir.

La prevención del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional responde a diferentes razones de índole legal, económico y moral, pero sobre todo responde al “derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a mantener y conservar su propia salud e integridad física”.

Cuando en una empresa se produce un accidente de trabajo se generan una serie de costes directos e indirectos, visibles y ocultos muy superiores al coste que hubiera supuesto la prevención del riesgo generador de la contingencia; coste tales como:

- 1. Los costes salariales:** son aquellos que surgen del tiempo de trabajo efectivamente pagado pero no trabajado, tanto por el/la accidentado/da como por sus compañeros, jefes, etc...con ocasión del accidente.
- 2. Los costes del material dañado:** incluye todos los gastos por reparaciones, pérdidas de materias primas, desperdicio de bienes acabados y en proceso, limpiezas, etc.
- 3. Los costes de tiempo de administración:** en este apartado se hace referencia a los costes en que incurre el personal de gestión en los días siguientes al accidente, en investigación, elaboración de informes, testi-

ficando, etc. Los malos inmediatos pueden tener que reorganizar la producción, puede ser necesario reclutar otro trabajador y formarle. Se puede requerir servicios de personal para tratar con autoridades externas y compañías e instituciones aseguradoras.

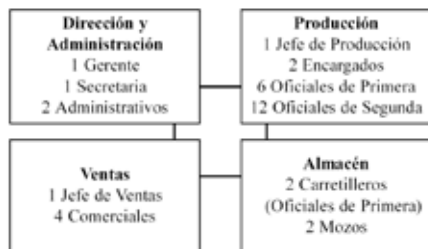
- 4. Las pérdidas de producción:** en los días subsiguientes al accidente surgen de una reducción en la productividad por el periodo de aprendizaje de un trabajador sustituto, menor producción de los compañeros por un clima de inseguridad, etc.
- 5. Costes comerciales:** incluyen las penalizaciones por retrasos en la entrega de pedidos debidos a demoras productivas y las eventuales pérdidas de clientes a causa del deterioro de la imagen de la empresa ante el mercado.
- 6. Costes no cuantificables:** el sufrimiento que los accidentes ocasionan a las víctimas y sus familiares, así como otros daños intangibles, como podrían ser los efectos de pérdida de horizontes y la sensación de inseguridad de los sectores más perjudicados, no pueden ser cuantificados.

Otros costes tales como materiales de primeros auxilios, transporte al hospital (ambulancia o taxi), incremento de tarifas de pólizas, costes de litigios, pagos a expertos para la preparación de juicios, etc, también deben ser considerados a la hora de cuantificar los costes de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Aunque resulta muy difícil hacer una valoración total de las pérdidas que ocasiona un accidente de trabajo, sobre manera si se han producido víctimas donde las repercusiones psicológicas, morales y sociales son imposibles de ponderar, intentaremos hacer una aproximación a fin de conocer el alcance y la envergadura de los efectos económicos del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional.

EJEMPLO PRÁCTICO

Supongamos una pequeña empresa dedicada a la fabricación de vigas de acero; La plantilla está formada por un total de 44 trabajadores y trabajadoras, los cuales se encuentran organizados de la siguiente manera:



El personal de Administración y ventas trabaja a jornada partida en horario de 8 a 13 horas y de 16:30 a 19:30 horas, mientras que el resto de personal trabaja a dos turnos iguales de 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas.

El Convenio Colectivo de aplicación del sector tiene la siguiente tabla salarial:

Categoría	Salario Mes	Salario Año	H. Extras
Oficial 2ª	860,20	12042,80	8,21
Oficial 1ª	951,82	13325,48	9,10
Encargado	951,82	13325,48	9,10
Jefe de Producción	1112,78	15578,92	10,63

Así mismo, el Convenio de referencia prevé una prestación complementaria en los supuestos de IT que complementa hasta el 100% del salario del trabajador.

Suceso

Un trabajador se encontraba transportando en la carretilla elevadora un palé para su almacenamiento, cuando de repente se produce el atropello de otro operario de producción que en ese momento circulaba por uno de los pasillos de la nave, provocando la caída de la carga y aplastando al operario y originándole una lesión en la medula espinal que le genera una Incapacidad Permanente Absoluta.

Consecuencias

Las actuaciones llevadas a continuación por sus compañeros y mandos intermedios encaminadas a socorrer al accidentado y a la recogida de los materiales caídos supone la pérdida de 1 hora de trabajo por cada uno de ellos ocasionando la consiguiente paralización del proceso productivo.

El accidente representó una baja de 37 días pasando con posterioridad a la situación de Incapacidad Permanente Absoluta.

La baja del accidentado se cubrió mediante la contratación eventual de un trabajador percibiendo en mismo salario que el trabajador accidentado.

El paro en la producción ocasionado por el accidente supuso la realización de horas extraordinarias por el total de las horas perdidas.

La Autoridad Laboral se personó en el lugar de los hechos, extendiendo acta

de infracción en materia de Seguridad y Salud Laboral cuya resolución por el órgano competente estableció una sanción administrativa de carácter graves en su cuantía media de 10.000 euros.

Así mismo se procedió al inicio del correspondiente expediente de Recargo de Prestaciones, resolviendo por parte de la Dirección del INSS, un recargo del 30% de las mismas.

Cálculo

Costes Directos

1. Costes de Personal HORAS PERDIDAS

	Nº horas	Coste horario	Total
Por el accidentado	4	9,85	39,40
Por los compañeros	10	En función de categorías	85,80
Por los mandos	1	9,85	9,85
TOTAL			135,05 euros

2. Costes de Seguridad Social

- Mejora voluntaria por Convenio
 - A) Días de baja 37 *Importe diario de la mejora 9,13
= **337,81 euros**
- Cotización
 - B) Días de baja 37 *Cotización día Seguridad Social
= **414,72 euros**
- Total costes Seguridad Social (A + B)
= **752,53 euros**

3. Costes por Sanciones Administrativas
6.010,00 euros

4. Costes por Recargo de Prestaciones en materia de Seguridad Social

Importe Mensual Pensión	Recargo	Meses Estimados	Total
1 110,46 euros	30%	240	79.953,12 euros

Total Costes Directos **86.715,65 euros**

Costes Indirectos

- 1. Costes por mantenimiento de la producción*
 - Horas Extras
 - Contratación del trabajador que lo sustituye durante la IT

2. Pérdidas de Producción

- (Producción Prevista – Producción Real)

- 3. Reparación de maquinaria, herramientas, instalaciones, etc...*
 - Importe de las facturas

4. Costes Intangibles

- *Deterioro de la imagen empresarial*
- *Pérdida de Mercado*
- *Conflictos Laborales*

TOTAL COSTES INDIRECTOS

A valorar por la propia empresa

No se incluyen los costes por los procesos judiciales y honorarios de profesionales.

ANÁLISIS DE LOS COSTES

Las empresas soportan un coste económico generalmente mayor del que se refleja debido a la importante cantidad de costes ocultos que se desconocen, que no son visibles a simple vista y denominados costes indirectos.

Sin embargo, los costes percibidos generalmente por los empresarios son los denominados costes directos mientras que los otros no son tenidos en cuenta al evaluar los costes totales.

Si nos basamos en los métodos ya conocidos para el cálculo de costes por accidentes de trabajo (nos remitimos a Heinrich que fue el autor de una de las teorías sobre la causalidad de los accidentes) nos encontramos con que los costes totales son la suma de los costes directos más cuatro veces los costes indirectos, por lo que los costes reales

derivados de los accidentes de trabajo, son siempre superiores a los percibidos a simple vista.

Si consideramos como beneficios de la prevención el ahorro de costes conseguidos como consecuencia de la reducción de accidentes, los costes totales de Seguridad Social para la empresa son el resultado de la adición de los costes de los accidentes que se producen y los costes de prevención para evitarlos.

En definitiva, las dos premisas básicas que determinan la rentabilidad de toda inversión son los ingresos que aporta y los gastos que genera, ingresos que vienen dados fundamentalmente por el ahorro en los costes.

Por último, parece lógico llegar a la conclusión tras lo visto hasta el momento, que invertir en prevención y por tanto en prevenir los accidentes de trabajo así como las lesiones y enfermedades profesionales suponen, no sólo una reducción de los costes en las empresas si no que también contribuye a una mayor rentabilidad de las mismas, mejorando por tanto al calidad y la imagen corporativa de la empresa.

Capítulo 3: El Delegado De Prevención



Aragón

El Delegado de Prevención

El delegado de prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, para que, a través de su delegado de prevención, se pronuncien con respecto a las decisiones relativas a:

- La planificación y organización del trabajo en la empresa.
- La introducción de nuevas tecnologías.
- La organización y desarrollo de las actividades de prevención.
- La designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- La formación e información de los trabajadores en materia preventiva.

- Cualquier otra acción que pueda tener una influencia significativa sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Los informes que deben emitir los Delegados de Prevención respecto a los temas consultados por el empresario deberán elaborarse en un plazo de quince días, salvo aquellas medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes que deben ser elaboradas en el menor tiempo posible.

Si transcurre dicho plazo sin haberse emitido el informe correspondiente, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

CÓMO SE ELIGE EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en función de la siguiente escala:

Hasta 30 trabajadores	El delegado de prevención será el delegado de personal
De 50 a 100 trabajadores	1 delegado de prevención
De 31 a 49 trabajadores	2 delegados de prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 delegados de prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 delegados de prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 delegados de prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 delegados de prevención
De 3001 a 4000 trabajadores	7 delegados de prevención
A partir de 4001 trabajadores	8 delegados de prevención

A efectos de determinar el número de delegados de prevención, debe considerarse que:

- Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados por término de hasta un año, se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

También podrán designarse a los delegados de prevención mediante otros sistemas establecidos en los **convenios colectivos**, siempre que se garantice que la facultad de designar corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores, es decir, **nunca un delegado de prevención podrá ser designado por el empresario o los representantes de éste**.

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el art.83.3 del Estatuto de los Trabajadores, puede acordarse que las competencias propias de los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos que hayan sido específicamente creados para ello en el convenio o en los acuerdos mencionados.

La disposición adicional cuarta de la Ley de Prevención expone que los centros de trabajo que carezcan de representante de personal, por no existir trabajadores con la edad y antigüedad suficiente para ser electores o elegibles, los trabajadores pueden designar por mayoría a un trabajador para ejercer las competencias del delegado de prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional, y cesar en el

momento en que se reúnan las condiciones necesarias para elegir delegado de personal.

Por el Decreto 110/2005, de 24 de mayo, del Gobierno de Aragón (B.O.A nº 69 / 10-6-2005), se crea el registro de Delegados de Prevención y de Comités de Seguridad y Salud y se regula el depósito de las comunicaciones de designación y constitución de los mismos. Este Decreto ha sido modificado por el Decreto 72/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (B.O.A. nº 121 de 24/06/2016). Tales comunicaciones deben dirigirse a los Gabinetes de Seguridad e Higiene de Huesca, Teruel y Zaragoza del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) mediante los formularios que aparecen en los Anexos I y II del mencionado Decreto. Por otro lado, dichos formularios se encuentran disponibles en la sede de UGT Aragón, bien en la Oficina Técnica de Prevención o en las federaciones y comarcas

** Consultar anexo II de este manual.*

3.1 COMPETENCIAS, FACULTADES Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Colaborar con la dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva (art. 36.1.a).
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 36.1.b).
- Ser consultados por la dirección de la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de:
 - La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la in-

roducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo (art. 31.1.c); art.33.1.a)).

- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. (art. 36.1.c); art. 33.1.b).
- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables para hacer frente a estos riesgos. (art. 36.1.c); art. 33.1.d); art. 18.1a) y b)). No obstante, el empresario deber informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. (art. 18.1.c).
- Las medidas tomadas para posibles situaciones de emergencia y las adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (art. 36.1.c); art. 18.1.c); art.20).
- La designación de los trabajadores encargados del Servicio de prevención o el recurso a un servicio externo a la empresa (art. 36.1.c); art. 33.1.b)).

- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia (art.36.1.c); art. 33.1.c); art.20).
 - La documentación que la empresa debe poner a disposición de la autoridad laboral (art. 36.1.c); art. 33.1.d); art. 23.1)., es decir:
 - Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud y la planificación de la acción preventiva (art. 23.1.a y art. 16).
 - Las medidas de protección y de prevención a adoptar y el material de protección a utilizar (art. 36.2.b); art. 23.1.b).
 - Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores (art. 36.2.b); art. 23.1.c); art. 16.3).
 - Conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados en relación con las aptitudes del trabajador para el desempeño del puesto (art.36.2.b); art. 23.1.d y art.22.4).
 - La relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. (art. 36.2.b; art. 23.1.e)
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva. (art. 36.1.c; art. 33.1.e)
- De cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la

seguridad y la salud de los trabajadores. (art. 33.1.f)

Los informes que deban emitir los Delegados de prevención a tenor de las consultas, deberán emitirse en un plazo de 15 días, o el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión (art. 36.3).

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (art.36.1.d). Asimismo, la decisión negativa del empresario a la adopción de medidas propuestas por los Delegados de prevención deberá ser motivada (art.36.4).

FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Al objeto de facilitar el pleno ejercicio de las competencias, la Ley contempla las siguientes facultades:

De vigilancia, control y acompañamiento

- Para conocer el estado, en los centros de trabajo, de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo (art.36.2.e).
- Paralizar, por acuerdo mayoritario, la actividad de los trabajadores afectados por un riesgo grave e inminente, cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al Comité de Empresa respectivo (art.21.3; art.36.2.g).

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente (art.36.2.a).
- Acompañar en las visitas a los centros de trabajo a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (art.36.2.a; art.40.1).

Ser informado de hechos y actos relativos a la prevención

- Por el empresario.
 - Sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos (art. 36.2.c)).
 - De las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u Órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los Organismos competentes (art. 36.2.d).).
 - De inmediato, cuando la Inspección de Trabajo compruebe la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales que implique, a juicio de la Inspección, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores y hubiese ordenado la paralización inmediata de tales trabajos (art. 44.1).
- Por la Inspección de Trabajo.
 - El Inspector de Trabajo comunicará a los Delegados de Prevención su presencia en las visitas a los centros de trabajo (art. 40.2).

- Sobre los resultados de las visitas giradas por él a los centros de trabajo para la comprobación de riesgos laborales (art. 40.3).
- De los requerimientos que realice al empresario en materia de subsanación de deficiencias observadas por la inspección (art. 43.2).
- Cuando la Inspección de Trabajo compruebe la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales que implique, a juicio de la Inspección un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores y hubiese ordenado la paralización inmediata de tales trabajos (art. 44.1).
- **Acceso a la información y documentación** al objeto de realizar sus competencias.
- Relativas a las condiciones de trabajo, con las limitaciones previstas en el apartado 4, del artículo 22, que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 (art. 36.2.b).
- En relación al artículo 23:
 - Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud y la planificación de la acción preventiva (art. 36.2.b); art. 23.1.a y art.16).
 - De las medidas de protección y de prevención a adoptar y el material de protección a utilizar (art. 36.2.b); art. 23.1.b).
 - Del resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores (art. 36.2.b); art. 16.3).
- De las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados en relación con las aptitudes del trabajador para el desempeño del puesto (art. 36.2.b); art. 23.1.d. y art. 22.4).
- La relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 36.2.b); art. 23.1.e).
- En relación al artículo 18:
 - De los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puestos de trabajo o función (art. 36.2.b); art. 18.1.a)) y de las medidas y actividades de protección y prevención (art. 36.2.b); art. 18.1.b).
 - De las medidas tomadas para posibles situaciones de emergencia y las adoptadas en materia de primeros auxilios contra incendios y evacuación de los trabajadores (art. 36.2.b); art. 18.1.c); art.20).

Proponer

- Proponer y recabar al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 36.2.f). La negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada (art. 36.4).
- Medidas de prevención al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo (art. 36.2.f).

- Al Comité de Empresa la adopción del acuerdo de paralización de actividades de los trabajadores afectados por un

riesgo inminente y que ante el empresario no ha tomado las medidas adecuadas (art. 36.2.g); art. 21.3).

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	
COMPETENCIAS Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa. Ser consultados por el empresario. Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.	PROPUESTAS Consultas del empresario adopción de medidas. Emitir informes en un plazo de 15 días. La negativa del empresario a aceptar las propuestas debe ser motivada.
FACULTADES • Acompañar a los técnicos en las evaluaciones ambientales y a los Inspectores de Trabajo en las visitas • Tener acceso a documentación e información • Ser informados por el empresario de los daños para la salud • Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo • Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud • Proponer al órgano de representación de los trabajadores la paralización de la actividad	

GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Como representante de personal

Tendrán las mismas garantías que se reconocen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a los miembros del Comité de Empresa, ya que son también representantes de personal (art. 37.1).

Crédito horario

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será a cargo del crédito que tienen como miembros del Comité de Empresa (art. 37.1).

No obstante, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como el correspondiente a otras reuniones convocadas por el empresario; el destinado a visitar los lugares donde se han producido hechos con daños para la salud del trabajador o el utilizado para acompañar a los técnicos de prevención o a la Inspección de Trabajo si ésta así lo indica (art. 37.1).

Formación

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que

resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención (art. 37.2).

Asesoramiento

El servicio de prevención asesorará y asistirá a los Delegados de Prevención (art. 31.2).

Sigilo profesional de los Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención mantendrán el sigilo profesional especificado en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3).

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN NO VA A SUPLIR LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO NI DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA. SU PAPEL ES AUTÓNOMO Y ENCUADRADO DENTRO DE LA ACCIÓN SINDICAL.

- Involucrar a los trabajadores en el tema.
- Debe informar a los trabajadores.
- Saber canalizar los problemas que los trabajadores les presenten.
- Identificar situaciones peligrosas.
- Negociar con la empresa.

COMO DELEGADO DE PREVENCIÓN TIENES UN GRAN PAPEL QUE JUGAR DENTRO DE TU EMPRESA EN MATERIA DE SALUD LABORAL, Y PARA QUE PUEDAS REALIZARLO CON GARANTÍAS SE PONE A TU DISPOSICIÓN UN AMPLIO CONJUNTO DE PODERES PARA QUE LO LLEVES A CABO:

- Facultad de proponer soluciones.
- Facultad de vigilar y controlar. Realizar un seguimiento periódico.
- Facultad de solicitar información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y salud.
- Facultad de colaborar en las decisiones que se tomen en materia de prevención.
- Derecho a que se le consulte por parte del empresario, antes de decidir.

3.2 RESPONSABILIDADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿es responsable el delegado/a de prevención? ¿Se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios? La respuesta a estas preguntas debería ser no.

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia debida. Quien tiene que garantizar la salud, la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudica la salud, es el empresario, no el delegado/a de prevención. El delegado/a de prevención, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla. El delegado/a de prevención, no.

Hay dos situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad en la que puede incurrir el delegado/a de prevención si viola el sigilo profesional o si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.

La violación del sigilo profesional es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. En cuanto a la paralización de trabajos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto los trabajadores/as como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave. Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero llevada a cabo de buena fe sea sancionable.

De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario.

En ambos casos, si la actuación del delegado/a de prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra. La verdadera responsabilidad específica de un delegado/a de prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel se le puede revocar o no reno-

var en el cargo. Y esa responsabilidad sólo la pueden exigir sus representados, es decir, los demás trabajadores/as de la empresa.

3.3. ACTUACIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

El delegado de prevención debe prestar una atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en su empresa. También debe estar atentos a aquellos incidentes que, aunque no produzcan lesiones, señalan la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede materializarse dañando la salud de algún trabajador.

La actuación del delegado de prevención en esos supuestos puede sintetizarse en los pasos que ilustramos a continuación:

1. Conocimiento del accidente. Una vez ocurra el accidente, el empresario tiene la obligación de informar al delegado de prevención del mismo. En el caso de los incidentes (sin daños personales) puede llegar a ser difícil conocerlos, debido a que normalmente ni siquiera la empresa los tiene en cuenta, y son estos incidentes los que nos van a llevar gran número de veces a evitar los futuros accidentes. Una propuesta para controlar estos incidentes es crear unos canales de comunicación en la empresa mediante notas comunicativas con una breve descripción al delegado de prevención de los encargados de cada departamento o taller.

2. Investigación. La investigación del accidente corresponde a los técnicos de prevención de la empresa, y el delegado de prevención tiene derecho a conocer y participar en dicha investigación. También puede personarse en el lugar de los hechos y realizar él mismo una pequeña

investigación, mediante entrevistas con el propio accidentado y sus compañeros. Es conveniente realizar esta investigación cuanto antes, con el fin de que no se nos pueda escapar ningún detalle.

3. Registro. El delegado de prevención debe tener archivada toda la documentación relativa a los accidentes de trabajo que se han producido en la empresa. Esta documentación tiene un gran valor y utilidad a la hora de realizar el seguimiento de los mismos, estudios de los tipos de accidentes más frecuentes, propuestas al empresario para la mejora de la seguridad en la empresa, etc.

4. Propuesta de medidas. Una vez realizada la investigación del accidente y conocidas las causas del mismo el delegado de prevención puede proponer al empresario la adopción de medidas que eviten futuros accidentes. No obstante, es conveniente que contacte con el sindicato para contrastar las medidas que se van a proponer.

5. Seguimiento del accidentado. El delegado de prevención debe prestar su apoyo al trabajador accidentado hasta que se encuentre en condiciones adecuadas para realizar su trabajo. Hay que tener en cuenta que el trabajador está pasando por una situación no deseada de necesidad y se puede encontrar desamparado en numerosas cuestiones que le pueden surgir durante su periodo de baja: una posible alta cuando todavía no se encuentra en condiciones de trabajar, el agotamiento del plazo de incapacidad

temporal, la posibilidad de solicitar una incapacidad permanente, el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad, etc. Para cualquier duda en estas cuestiones ponte en contacto con la Oficina Técnica de Prevención de UGT Aragón.

6. Información a los trabajadores. Debe ponerse en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa el hecho del siniestro.

En los casos en los que el accidente sea grave o mortal, además:

- Ha de paralizarse de inmediato la actividad que se estuviera realizando.
- Debe informarse del accidente a los responsables de la empresa y a los representantes sindicales de forma inmediata.
- Los representantes sindicales deben avisar de inmediato a los servicios de urgencia y al sindicato.
- Los representantes sindicales deben visitar que el escenario del accidente permanezca intacto hasta la intervención de la policía, o del juez en caso de muerte, o del sindicato.
- Los servicios jurídicos del sindicato ejercerán la acción popular o particular para asegurar la depuración de responsabilidades y obtener la debida compensación por daños.

Capítulo 4: El Comité de Seguridad y Salud



Aragón

El Comité de Seguridad y Salud

El 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.

- Trabajadores que tengan una especial cualificación o información.
- Técnicos de prevención ajenos a la empresa.

4.1. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Se trata de un órgano consultivo, cuya única función ejecutiva es la de actuar en casos de riesgo grave e inminente. Es el foro de debate y planificación de la prevención en la empresa, donde se hallan presentes los representantes de los trabajadores (art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Estará compuesto, en igual número, por los representantes de la empresa, de una parte, y los delegados de prevención por otra.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las partes.

Podrán participar en el Comité, con voz pero sin voto:

- Los Delegados Sindicales.
- Los responsables técnicos de la prevención.

En las empresas que no alcancen el número mínimo de trabajadores para la constitución del Comité de Seguridad y Salud (50 trabajadores), los delegados de prevención asumirán las competencias y funciones de aquél.

Por el Decreto 110/2005, de 24 de mayo, del Gobierno de Aragón (B.O.A nº 69 / 10-6-2005), se crea el registro de Delegados de Prevención y de Comités de Seguridad y Salud y se regula el depósito de las comunicaciones de designación y constitución de los mismos. Este Decreto ha sido modificado por el Decreto 72/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (B.O.A. nº 121 de 24/06/2016). Tales comunicaciones deben dirigirse a los Gabinetes de Seguridad e Higiene de Huesca, Teruel y Zaragoza del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA). Por otro lado, dichos formularios se encuentran disponibles en la sede de UGT Aragón, bien en la Oficina Técnica de Prevención o en las federaciones y comarcas.

4.2. COMPETENCIAS Y FACULTADES

COMPETENCIAS

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias estableci-

das en el art. 39.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Participar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes de emergencia y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Se debatirán los proyectos en materia de:
 - Planificación, organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías.
 - Organización y desarrollo de las actividades preventivas.
 - Organización de la formación en materia preventiva.
 - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones de trabajo.

FACULTADES

Entre las facultades del Comité de Seguridad y salud, según se dispone en el art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentran las siguientes:

- Realizar visitas para conocer la situación sobre prevención de riesgos en los distintos puestos de trabajo.
- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo.
- Conocer y analizar las causas de los daños para la salud e integridad física de los trabajadores y proponer medidas.
- Conocer e informar sobre la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Capítulo 5: La Evaluación De Riesgos



Aragón

La Evaluación de Riesgos

¿Cuál es el fundamento legal de la Evaluación de Riesgos?

La Evaluación de Riesgos se regula en el marco legal establecido por el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) así como por el capítulo II sobre Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad preventiva, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Pero... ¿Qué es una Evaluación de Riesgos?

Según el art. 3 del Reglamento de Servicios de Prevención, **la Evaluación es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos 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.

Además, la evaluación de riesgos debe ser un proceso dinámico, vivo, que partiendo de la identificación o evaluación inicial, consiga mantener actualizada y mejorada la información sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores, permitiendo de esta forma eliminar o reducirlos y mejorar la prevención en la empresa.

¿Qué características tiene? ¿Qué debe incluir?

Sobre las características y contenido de la Evaluación, el art. 16.2 LPRL establece que **el empresario deberá realizar**

una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general:

- La naturaleza de la actividad.
- Las características de los puestos de trabajo existentes.
- Los trabajadores que deban desempeñarlos.
- Los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo que deban utilizarse.
- Otros riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Por su parte, el art. 4 del Reglamento de Servicios de Prevención amplía el contenido de la Ley, y establece que la evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse debe extenderse a **todos los puestos de trabajo de la empresa en que concurren esos riesgos**, y para ello se tendrá en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas, -según la LPRL-, una condición de trabajo es cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador-.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Según el art. 25 LPRL, los trabajadores **no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que**, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, **puedan ponerse en peligro a sí mismos o sean un peligro para los demás**. Los puestos o tareas que pueda realizar este trabajador se fijarán en base a criterios médicos.

La Evaluación debería tener en cuenta también la posible existencia de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, objeto de una especial protección en el artículo 26.1 LPRL. En todo caso, **la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, no podrá realizar actividades que pongan en peligro su salud, la del feto o lactante**, por la exposición a los agentes incluidos en las partes A y B del Anexo VIII del Reglamento de Servicios de Prevención.

Durante el periodo necesario para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas, la empresa puede optar por medidas como:

- *Adaptación del puesto.*
- *Recolocación de la trabajadora si existen puestos sin riesgo en la empresa —de igual o diferente categoría—.*
- *Situación de riesgo durante el embarazo. El art. 26 LPRL y 45.1.d del Estatuto de Trabajadores prevén esta situación para las empresas donde sea imposible encontrar puestos válidos para embarazadas —la trabajadora coge la baja y cobra el 100% de su base reguladora, durante el periodo necesario para su protección, hasta el momento de coger la definitiva baja por maternidad—.*

¿Existen distintos tipos de Evaluación de Riesgos?

La Guía de Simplificación Documental del INSHT, en función del motivo que se pretende analizar, distingue distintos tipos de Evaluación de Riesgos:

- a. **Inicial.**- Es la primera evaluación de los riesgos de un puesto de trabajo (o conjunto de puestos). Debe realizarse cuando se crea o modifica sustancialmente un puesto. Una evaluación
- b. **Periódicas.**- Pretenden comprobar que si ha habido cambios en las condiciones de trabajo evaluadas en la evaluación anterior y que el trabajo se efectúa según lo establecido. La evaluación debe centrarse, en particular, en los riesgos que están sujetos a controles periódicos. Durante la revisión, puede detectarse que la evaluación anterior debe ser corregida o mejorada por el cambio de las condiciones de trabajo. Los criterios técnicos, aplicados en función de la gravedad de los riesgos existentes, determinarán la periodicidad en que se realizará esta evaluación —a mayor gravedad del riesgo, menor periodicidad de la evaluación—.
- c. **Ocasionales.** Se realizan cuando se han detectado fallos en el sistema de trabajo o preventivo. Se realizan con ocasión de accidentes con lesiones, incidentes potencialmente graves, resultados negativos en controles médicos o técnicos. También en la vida de una empresa, se producen cambios normativos, innovaciones técnicas, mejoras metodológicas o informaciones científicas que pueden obligar a realizar una nueva Evaluación de Riesgos que se adapte a estas circunstancias.

d. De Verificación. Se realizan cuando se han implantado medidas preventivas para corregir algún riesgo. Tienen como fin comprobar la eficacia de estas medidas. El plazo para realizar la verificación se determinará en función del riesgo valorado.

Por último en relación con el **procedimiento de evaluación** elegido, se puede utilizar una gran variedad de métodos, en función del tipo de riesgo que se desea prevenir –autoevaluación, método simplificado, evaluación detallada, métodos ergonómicos, evaluaciones de riesgos psicosociales, evaluaciones técnicas específicas, etc.-. Ante tal variedad, lo más importante es referenciar claramente en el texto de la Evaluación el método utilizado –no incluirlo-. También deben indicarse los datos resultantes de su aplicación en el caso específico –como las mediciones realizadas, su resultado, número y tipo-.

¿Cómo se realiza?

La realización efectiva de la Evaluación de Riesgos para conocer los riesgos laborales existentes en la empresa es un proceso que debe llevar a cabo de manera planificada y por personal competente cualificado para hacerla. La puesta en marcha de la Evaluación no debe hacerse de manera improvisada, sino que debe tener en cuenta aspectos importantes como:

- Objetivos perseguidos.
- Dotación de medios humanos y materiales necesarios.
- Personas responsables de realizarla.
- Participación de los trabajadores y de sus representantes, delegados o delegados de prevención.

- Alcance y materias de la evaluación. Puestos de trabajo, tareas y nivel de profundización requerido.
- Definición de criterios y metodologías que se van a aplicar.
- Planificación de la actividad y procedimiento que se debe seguir.
- Seguimiento y control.

¿Qué contenido mínimo debe tener la Evaluación?

El artículo 7 del Reglamento de Servicios de Prevención establece que tanto el documento de Evaluación de Riesgos como el de Planificación de la Actividad Preventiva, deberán contener para cada puesto de trabajo donde deban tomarse medidas, los siguientes datos:

- Identificación del puesto de trabajo.
- Descripción del riesgo o riesgos existentes.
- Relación de trabajadores afectados.
- Resultado de la evaluación.
- Medidas preventivas procedentes.
- Referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados,

¿Quién debe hacerla?

El personal que cuente con capacidad y formación suficientes para poder realizar la Evaluación de Riesgos formará parte de la modalidad que haya elegido el empresario para desarrollar las actividades preventivas en la empresa.

Por tanto, para conocer quien realizará efectivamente la Evaluación, debemos tener en cuenta las distintas posibilidades existentes para organizar la prevención en la empresa. Según el art. 30 de la Ley de Prevención y el art. 10 RSP, estas modalidades son:

- Asumiendo personalmente tal actividad. El empresario podrá asumirlo, si cumple los siguientes requisitos: Sólo será posible en empresas de hasta 10 trabajadores, no incluidas en el Anexo I RSP –listado de trabajos de especial peligrosidad-, donde el empresario desarrolla su actividad habitual en el centro de trabajo y es un empresario formado en prevención según las funciones preventivas a desarrollar (art. 11 RSP). En ningún caso podrá asumir la vigilancia de la salud, que deberá ser concertada con otra entidad. En este caso, el propio empresario realizaría efectivamente la Evaluación de Riesgos.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. Deberán tener capacidad y formación adecuadas. Deben ser un número suficiente. No será obligatorio designarlos si ha asumido personalmente, ha constituido un servicio propio o ha concertado uno ajeno. (art. 12 RSP). Realizarían la Evaluación de Riesgos en caso de estar formados adecuadamente y capacitados funcionalmente para ello.
- Constituyendo un servicio de prevención propio. Art. 14 RSP. Se constituirá en empresas de más de 500 trabajadores, en empresas entre 250 y 500 incluidas en Anexo I, o cuando lo decida la Autoridad Laboral. Será una unidad específica organizada para tareas de prevención y deben contar como mínimo con dos de las espe-

cialidades preventivas (seguridad, higiene, ergonomía y psicología, o medicina del trabajo). Se les exige el nivel máximo de prevención, especialidades de Nivel Superior, por lo que tienen capacidad suficiente para llevar a cabo las Evaluaciones de Riesgos.

- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno. Art. 16 RSP. Será 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. Se concertará cuando la designación de trabajadores sea insuficiente, se haya asumido la prevención de forma parcial o se opte por un servicio ajeno debido a las características de la empresa o de los riesgos a considerar. Los servicios ajenos deben acreditar también funciones de nivel Superior y están por tanto capacitados para desarrollar Evaluaciones de Riesgos.

Cualquiera que sea la modalidad elegida por la empresa para implantar su sistema de gestión –asunción personal por el empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio o servicio de prevención ajeno-, estrictamente hablando, los arts 35, 36 y 37 del Reglamento de Servicios de Prevención establecen que las evaluaciones de riesgos **las realizará** el personal siguiente:

1. Técnicos de Prevención de Nivel Superior. > art. 37 RSP > 600 horas de Máster de Prevención, titulación universitaria > Evaluaciones cuyo desarrollo exija:
 - El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que

los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

- Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

2. Técnicos de Prevención de Nivel Intermedio > art. 36 RSP > 300 horas de formación > Pueden realizar todas las evaluaciones, salvo las especificadas para el nivel superior.

3. Personal con Formación Básica en prevención > 30 o 50 horas de formación > Evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

El Reglamento de los Servicios de Prevención también establece que **las personas que deben llevar a cabo la evaluación deben ser competentes**, conocedoras del funcionamiento general del centro, de las diferentes tareas que en él se realizan y de los factores de riesgo que existen.

De esta forma, en muchos casos, el empresario o el director del centro, con la ayuda de aquellos trabajadores que tengan conocimientos y experiencia en estos temas, y asesorándose en los Organismos adecuados, podrán realizar la evaluación de riesgos de su empresa.

Según sea el nivel de profundidad que se pretenda en la evaluación de riesgos, se deberá recurrir a especialistas, para la realización de pruebas o mediciones específicas.

Es importante que en dicha evaluación participen personas que estén afectadas

directamente por los riesgos detectados. Así, en la Evaluación **podrán participar los trabajadores de los puestos evaluados o del centro de trabajo**, en virtud del derecho de participación y representación establecido en el art. 34 de la Ley de Prevención.

También en virtud de este derecho, y lo establecido en el art. 36 de la Ley de Prevención, **los Delegados de Prevención tendrán derecho a acompañar a los técnicos que realicen la Evaluación de Riesgos en el momento de realizarla**, pudiendo dar su opinión sobre los riesgos y medidas preventivas observadas, así como a tener acceso a una copia de dicha Evaluación.

¿Qué procedimiento sigue una Evaluación de Riesgos?

El art. 5 del Reglamento de Servicios de Prevención establece de forma genérica el procedimiento a seguir para realizar una Evaluación, que al menos debe seguir fases como las siguientes:

1. **Punto de Partida.** La Evaluación partirá de la información obtenida, de los datos recopilados sobre aspectos fundamentales de la empresa, como:

- la organización,
- características y complejidad del trabajo,
- materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa
- y sobre el estado de salud de los trabajadores.

2. **Determinación de los elementos peligrosos e identificación de**

los trabajadores expuestos a los mismos.

3. **Realización de las mediciones, análisis o ensayos** que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a ellos.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- Normas internacionales.
- 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.

4. **Valoración del riesgo** existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

Esta parte del procedimiento tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados, directamente o a través de sus representantes, delegados sindicales o delegados de prevención.

5. **Resultado de la Evaluación.** Tras estimar la magnitud de los riesgos como establece el art. 3.1 del RSP), en función de las mediciones en los que se fundamenta la estimación, El informe debe centrarse, en los riesgos que requieran la adopción de medidas preventivas dirigidas a la eliminación, reducción o control del riesgo. En particular, debe indicarse:

- La prioridad de cada medida preventiva. > Estableciendo plazos de implantación.
- Las prohibiciones o restricciones de cada puesto < motivadas en factores individuales o condiciones de trabajo de los puestos.

Sea cual sea el procedimiento de evaluación utilizado, que deberá contener al menos las fases anteriores, deberá proporcionar confianza sobre su resultado. **En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables**, desde el punto de vista de la prevención.

En cualquier caso, **si existiera normativa específica de aplicación, el**

procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma. Existen procedimientos específicos de evaluación de riesgos químicos, biológicos, zonas de atmósferas explosivas, riesgos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales, etc.

De acuerdo con lo establecido con el art. 33 de la Ley de Prevención, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Una vez realizada la Evaluación, ¿qué debe hacer la empresa?

Si consultamos el art. 16.2.a de la Ley de Prevención, en combinación con el art. 4 del Reglamento de Servicios de Prevención, podemos llegar a que las empresas tras evaluar los riesgos existentes, pueden realizar las siguientes acciones:

- Controles periódicos de las condiciones de trabajo y actividad de los trabajadores. Según el art. 16.2 LRPL, cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para **detectar situaciones potencialmente peligrosas.**

Este control periódico incluirá controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Las actividades de prevención serán modificadas cuando estos controles detecten que la prevención realizada

por la empresa es inadecuada para su fin de protección.

- **Adopción de medidas preventivas. Deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario eliminar o reducir el riesgo.** Tipos de medidas a implantar:

1. De prevención en el origen. Medidas que actúan sobre el foco que genera el riesgo.
2. organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

- Revisar la Evaluación de Riesgos. Según el art. 6 del Reglamento de Servicios de Prevención, la evaluación deberá revisarse en los siguientes supuestos:
 - cuando lo establezca una ley o disposición específica,
 - cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores,
 - cuando 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,
 - como resultado de la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido,
 - o periódicamente, en función de los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores.

En la revisión se tendrá en cuenta aspectos como:

- las actividades realizadas para la reducción y control de los riesgos,
- el análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.
- el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

El art.16.2.b de la Ley de prevención establece que si los resultados de la evaluación detectaran situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de **planificación** por el empresario, que deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

El artículo 8 del Reglamento de Servicios de Prevención, ahonda en esta idea estableciendo que cuando la Evaluación detecte situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva para eliminar o controlar y reducir dichos riesgos. Para ello, **establecerá un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos** a los mismos.

De esta forma el documento llamado “Planificación de la Actividad Preventiva” forma parte del Plan de Prevención e incluye las medidas que deben tomarse, incluyendo plazos y responsables para su implantación.

Generalmente, se trata de un documento breve que tiene forma de listado, permitiendo su fácil seguimiento por parte de los responsables o interesados en el seguimiento de las acciones preventivas derivadas de la Evaluación de Riesgos.

¿Qué características debe tener esta planificación?

Según la Ley de Prevención, la Planificación es un documento que:

1. Incluye para cada actividad preventiva los aspectos siguientes:
 - Plazo para llevarla a cabo.
 - Responsables designados para su implantación
 - Recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
2. Debe ser objeto de un seguimiento continuo. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, realizando un seguimiento de estas medidas.
3. Implicará un cambio en las actividades de prevención cuando los controles periódicos previstos en el seguimiento detecten que el sistema preventivo establecido es inadecuado para los fines de protección requeridos.

¿La planificación tiene en cuenta todos los riesgos existentes en la empresa?

Al implantar un Sistema Preventivo en una empresa y valorar la importancia de los riesgos existentes en el entorno de trabajo —considerando siempre una situación estable en la que no hay cambios sustanciales de la actividad de la empre-

sa ni de las condiciones de trabajo-, distinguiremos dos tipos de riesgos:

- Aquellos sobre los que se realizan actividades de control: Riesgos existentes en la mayoría de los puestos de trabajo, que se han eliminado o se han reducido a niveles compatibles con el cumplimiento de los requisitos legales que sean de aplicación. Son objeto de actividades necesarias para mantener bajo control dichos riesgos.

La Planificación de la Actividad Preventiva de estos riesgos debe incluir:

- La próxima revisión de la evaluación.
- Los controles de las condiciones de trabajo o de la salud del trabajador que deben practicarse entre la última evaluación y su próxima revisión (cuando sea necesario, en función de las características del riesgo).
- Las medidas de mejora que se consideren oportunas, en su caso.
- Riesgos que necesitan actividades correctoras. Riesgos donde se han producido daños a la salud, cambios en los métodos de producción etc. Necesitan de medidas importantes para reducir o eliminar el riesgo.

En este caso, la Planificación de la Actividad Preventiva incluirá las medidas correctoras que deban aplicarse, plazos y responsables de su aplicación.

¿En qué deben basarse las medidas preventivas incluidas en la Planificación?

Según el artículo 8 del Reglamento de Servicios de Prevención, las medidas

preventivas a implantar deben respetar los principios generales establecidos en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que son los siguientes:

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

Además, el empresario **tomará en consideración las capacidades profesionales** de los trabajadores en materia de

seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que **sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder** a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador, y los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

¿Cuál debe ser el contenido de la Planificación de la Actividad Preventiva?

Viene definido en el artículo 9 del Reglamento de Servicios de Prevención, que establece que el documento de Planificación incluirá:

- Medios humanos y materiales necesarios.
- Asignación de los recursos económicos precisos.
- Medidas de emergencia.

- Vigilancia de la salud necesaria.
- Información y la formación de los trabajadores en materia preventiva necesaria.
- Medidas de coordinación de todos estos aspectos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, para este periodo se determinarán:

- Las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos.
- Su seguimiento y control periódico.
- Establecer un programa anual de actividades, en el caso de que el control periódico dure más de un año.

Capítulo 6: Régimen de Responsabilidad en Materia Preventiva



Aragón

Régimen de Responsabilidad en Materia Preventiva

El derecho a la vida y a la integridad física y moral es un derecho fundamental recogido en el artículo 15 de la Constitución Española. Además, el artículo 43 de la Constitución reconoce el derecho a la protección de la salud, correspondiendo a los poderes públicos velar por la protección de la salud, organizando y tutelando la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

De acuerdo con estos principios, en materia de seguridad laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce en su art. 14, el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y declarando la existencia de un correlativo **deber del empresario de protección de los trabajadores** frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un **deber de las administraciones públicas respecto del personal a su servicio**.

De esta forma, aunque en la prevención de riesgos laborales existe un alto nivel de responsabilidad para los actores implicados en implantar las medidas preventivas en la empresa, **la responsabilidad principal de la seguridad en la empresa recae en la figura que ejerce como empresario**, pues es el sujeto que tiene la capacidad organizativa, de decisión y recursos económicos necesarios para poder organizar la prevención.

LA RESPONSABILIDAD EN LA LEY DE PREVENCIÓN

La Ley de Prevención asigna únicamente deberes al empresario. Estos deberes, conllevan una responsabilidad, que la Ley de Prevención regula en el artículo 42, estableciendo que

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

*Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de **recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social** que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.*

Como vemos, recae en el empresario la responsabilidad de reducir o eliminar los riesgos presentes en la empresa. Dentro de este deber el artículo 14.2 de la Ley de Prevención establece que **el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo**.

Para ejercer su responsabilidad, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante los siguientes instrumentos:

- la integración de la actividad preventiva en la empresa,
- la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores,
- elaboración del plan de prevención de riesgos laborales y evaluación de riesgos,
- información, consulta y participación y formación de los trabajadores,
- actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente,
- vigilancia de la salud, y
- constitución de una organización y de los medios necesarios para realizar la prevención.

Asimismo, el art. 14 de la Ley establece que **el empresario debe cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.**

Ahora bien, la Ley reconoce que en la empresa existen otros sujetos que tienen obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, y que complementan la acción del empresario. De esta forma atribuye obligaciones a los siguientes actores presentes en la empresa como trabajadores, trabajadores designados para realizar la prevención, entidades especializadas y servicios de prevención.

LA RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA

Para determinar correctamente los niveles de responsabilidad que se dan en una empresa, debemos distinguir claramente los sujetos, que la componen, con sus distintos intereses y niveles de participación en la vida de la empresa. Así, distinguiremos en tres niveles: Organización preventiva de la empresa, obligaciones de trabajadores y sus representantes en materia de prevención, y entidades presentes en entorno de la empresa.

A. Organización preventiva de la empresa

En el seno de la empresa tendremos varios actores que tienen responsabilidad:

1. Empresario. Toda la responsabilidad recae en él según la Ley de Prevención, al tener la capacidad económica, técnica y organizativa, y ser el dueño de los factores de producción. Tiene la obligación de proteger el derecho a la salud de los trabajadores recogido en el art. 14 de la Ley de Prevención.

2. Mandos intermedios. Según la Ley de Prevención, la prevención de riesgos debe integrarse completamente en la estructura organizativa y jerárquica de la empresa. Los mandos intermedios, en su área de responsabilidad, tienen las siguientes funciones según la Nota Técnica de Prevención del INSHT:

- Elaborar y transmitir los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencia.
- Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo, asegurán-

dose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- Informar a los trabajadores afectados de los riesgos existentes en los lugares de trabajo y de las medidas preventivas y de protección a adoptar.
- Analizar los trabajos que se llevan a cabo en su área detectando posibles riesgos o deficiencias para su eliminación o minimización
- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta.
- Vigilar con especial atención aquellas situaciones críticas que puedan surgir, ya sea en la realización de nuevas tareas o en las ya existentes, para adoptar medidas correctoras inmediatas.
- Investigar todos los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición.
- Formar a los trabajadores para la realización segura y correcta de las tareas que tengan asignadas y detectar las carencias al respecto.
- Aplicar en la medida de sus posibilidades las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.
- Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo

y reconocer sus actuaciones y sus logros.

- Aplicar en plazo las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.

RESPONSABILIDAD: Estará en función de su capacidad y responsabilidad en la organización.

Puede ser muy grande, pues tienen capacidad de mando sobre su área de trabajo, pudiendo dar las órdenes adecuadas, designar recursos, etc. En numerosos trabajos se les da formación en prevención –al menos de carácter básico-, y se les suele nombrar como recurso preventivo para vigilar las tareas de mayor peligro en la empresa.

- 3. Organización preventiva.** Según la modalidad elegida, puede derivarse un tipo de responsabilidad muy diferente en prevención de riesgos laborales, pues existen diferentes niveles de capacidad organizativa y de actuación, formación requerida y medios técnicos disponibles para ejercer el control de la seguridad laboral en la empresa.

Según el art. 30 de la Ley de Prevención y el art. 10 del Reglamento de Servicios de Prevención (RSP), estas modalidades son:

- Asumiendo personalmente tal actividad. El empresario podrá asumirlo, si cumple los siguientes requisitos: Sólo será posible en empresas de hasta 10 trabajadores, no incluidas en el Anexo I RSP –listado de trabajos de especial peligrosidad-, donde el empresario desarrolla su actividad habitual en el centro de trabajo y es un empresario formado en prevención según las funciones

preventivas a desarrollar (art. 11 RSP).

En ningún caso podrá asumir la vigilancia de la salud, que deberá ser concertada con otra entidad. En este caso, el propio empresario realizaría efectivamente la Evaluación de Riesgos.

RESPONSABILIDAD: En este caso, **el empresario será totalmente responsable de sus actos.**

- **Trabajador Designado.** La Dirección o el empresario nombran a uno o varios trabajadores, para desarrollar la prevención. Puede compatibilizar estas funciones con otras, en función de su capacidad y disponibilidad. Deberán tener capacidad y formación adecuadas –mínimo formación de nivel básico, según art. 35 RSP-. Deben ser un número suficiente. No será obligatorio designarlos si ha asumido personalmente, ha constituido un servicio propio o ha concertado uno ajeno. (art. 12 RSP). Realizarían la Evaluación de Riesgos en caso de estar formados adecuadamente y capacitados funcionalmente para ello.

Sus funciones se regulan por el artículo 30 de la Ley de Prevención y por los artículos 12 y 13 del Reglamento de Servicios de Prevención, que establecen que deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores, teniendo el accesos a la información y documentación necesaria. En caso de contratarse un servicio de prevención deberán coordinarse con éste.

La Nota Técnica de Prevención 565 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sugiere que sus funciones pueden ser las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas.
- 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.
- 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.
- 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.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando exista, en calidad de asesor.
- Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.
- Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin

de facilitar la cooperación necesaria y evitar defectos y efectos adversos para la seguridad y salud en el trabajo.

- Revisar y controlar la documentación referente a la Prevención de Riesgos Laborales asegurando su disponibilidad.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.
- Otras funciones que la dirección le asigne.

Para el ejercicio de sus funciones gozan de algunas de las garantías que el art. 68 del Estatuto otorga a los delegados y comités de empresa, como la apertura de expediente contradictorio en sanciones graves o muy graves, la prioridad de permanencia en la empresa o el no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a terminar su mandato. También cuentan con el deber de sigilo profesional establecido para los delegados sindicales.

RESPONSABILIDAD: Se juzgará en función de la formación recibida o cualificación personal, funciones asignadas y capacidad de actuación.

- Constituyendo un servicio de prevención propio. Es el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención. Según el art. 14 RSP Se constituirá en empresas de más de 500 trabajadores, en empresas entre 250 y 500 incluidas en Anexo I, o cuando lo decida la Autoridad Laboral.

Será una unidad específica organizada para tareas de prevención y deben contar como mínimo con dos de las especialidades preventivas (seguridad, higiene, ergonomía y psicología, o medicina del trabajo). Se les exige el nivel máximo de prevención, especialidades de Nivel Superior, por lo que tienen capacidad suficiente para llevar a cabo las Evaluaciones de Riesgos.

Se regulan mediante el art. 31 de la Ley de Prevención y 14 y 15 del Reglamento de Servicios de Prevención, según los que 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. Según el Reglamento de Servicios de Prevención, 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.

RESPONSABILIDAD: Por tanto En la constitución de un servicio de prevención propio se da el nivel máximo de capacitación de sus integrantes, por lo que tienen un **alto nivel de responsabilidad**. Se determinaría según las funciones de cada miembro del servicio propio. Así, serían diferentes las responsabilidades de un técnico superior de prevención

- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno. Art. 16 RSP. Será 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. Se concertará cuando la designación de trabajadores sea insuficiente, se haya asumido la prevención de forma parcial o se opte por un servicio ajeno debido a las características de la empresa o de los riesgos a considerar. Los servicios ajenos deben acreditar también funciones de nivel Superior y están por tanto capacitados para desarrollar Evaluaciones de Riesgos.

Su regulación se encuentra en el art. 31 de la Ley de Prevención y en los arts. 16 a 20 del Reglamento de Servicios de Prevención. Estos servicios deben contar con una acreditación oficial, las instalaciones necesarias, y con al menos un técnico de prevención que reúna las especialidades necesarias. Deben estar en condiciones de prestar asesoramiento y apoyo a las actividades concertadas con la empresa.

Entre las **obligaciones del servicio de prevención**, el artículo 20 del Reglamento de Servicios destaca las siguientes:

- Realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.
- Efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales

en relación con las actividades preventivas concertadas.

- Dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.
- Asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.
- Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.

RESPONSABILIDAD: Se derivará del contrato existente con la empresa y los trabajos que han sido objeto del contrato. Aunque **generalmente se ocupan de la realización del Plan de Prevención y su revisión, no teniendo responsabilidades en control y vigilancia** que suelen corresponder a la empresa. Su responsabilidad, al ser un órgano técnico especializado en la materia, se basa en detectar los riesgos y proponer las medidas oportunas para que la empresa las aplique adecuadamente. Según el art. 17 del Reglamento de Servicios, deben constituir garantías que cubran su responsabilidad.

- 4. Recursos preventivos.** La Ley obliga a habilitarlos cuando los riesgos presentes en los puestos de trabajo puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la

correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Se regulan por el art. 32.bis de la Ley de Prevención y el art. 22 bis del Reglamento de Servicios de Prevención. Pueden ser

1. Miembros de la modalidad preventiva elegida –trabajadores designados, miembros del servicio de prevención propio o ajeno-.
2. Otros trabajadores, que no formen parte de la modalidad elegida, pero el empresario los elige para ejercer estas labores. Deben reunir los requisitos necesarios de formación adecuada –mínimo un nivel básico de prevención-, cualificación, capacitación y experiencia en la tarea. Es la vía mediante la que las empresas designan a los encargados o responsables de zona u otros trabajadores para encomendarles tareas de vigilancia y control de los riesgos laborales.

Su función principal es **vigilar el correcto desarrollo de las tareas peligrosas y el cumplimiento de las actividades preventivas** necesarias para realizar el trabajo con seguridad. Deben tener capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para realizar sus funciones de vigilancia.

Se prevé su presencia en el caso de la realización de los siguientes procesos o actividades peligrosas:

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura.
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

- Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada a pesar de haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
- Trabajos en espacios confinados, recintos con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión

Por tanto, tienen un alto grado de responsabilidad, pues tienen las siguientes facultades:

- Hacer las indicaciones oportunas.
- Paralizar los trabajos en caso de riesgo grave o inminente, hasta que se desarrollen con seguridad.
- Autorizar trabajos.
- Dar órdenes para que el trabajo se desarrolle conforme a los procedimientos seguros.
- Poner en conocimiento del empresario las situaciones de peligro y medidas recomendadas posibles para solucionarlo.

RESPONSABILIDAD: Se limitarán al cumplimiento de las estrictas órdenes de vigilancia dadas por el empresario o su servicio de

prevención, que le marcarán su actuación. Las decisiones importantes debe trasladarlas a la organización preventiva para que éstos adopten las medidas necesarias.

B. Trabajadores y Representantes.

La Ley de Prevención establece el derecho de protección de la salud de los trabajadores en su artículo 14 y dedica el Capítulo V a la representación de los trabajadores en materia de prevención.

Las responsabilidades en que van a incurrir cada uno de ellos van a ser distintas de las que tienen en la parte empresarial, que tiene la responsabilidad de ejercer la prevención, eliminando o reduciendo los riesgos e implantando las medidas necesarias. A la empresa le corresponde la organización del sistema preventivo y por tanto incurre en responsabilidad si no ejerce adecuadamente con los deberes reflejados en la Ley de Prevención.

Por su parte, los trabajadores cuentan con unas obligaciones en materia de prevención muy básicas, fundamentadas principalmente en el cumplimiento de las instrucciones y obligaciones que le impone la empresa y en velar por su integridad física, primando en ellos el derecho a la protección de su salud.

Los representantes de los trabajadores en materia de prevención son; los delegados sindicales, los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud laboral. El capítulo V de la Ley de Prevención los configura como órganos consultivos y de representación, sobre los que el empresario debe consultar las medidas a implantar antes de llevarlas a cabo. Por ello, su responsabilidad se va a limitar a la realización de propuestas de mejora, corrección de posibles errores

del sistema preventivo y sugerencias en materia de prevención, correspondiendo siempre a la empresa la toma de las decisiones definitivas, que deberá justificar adecuadamente en el caso de hacer caso omiso a las opiniones de los representantes de los trabajadores.

Veamos detalladamente como les afectará la responsabilidad a cada uno de ellos:

a. Trabajadores. Para determinar sus responsabilidades, deberemos conocer sus obligaciones, recogidas en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la obligación de cumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo, y en el 29 de la Ley de Prevención, que establece que cada trabajador de cuidar de su propia salud y de los riesgos que su actividad pueda suponer para otras personas presentes en la empresa, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, de acuerdo con su formación y las instrucciones del empresario.

Las obligaciones de los trabajadores, que determinarán su responsabilidad, son:

- Utilizar adecuadamente los equipos y herramientas de trabajo.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes y no ponerlos fuera de funcionamiento.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, o a la empresa de

las situaciones de riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Colaboración para cumplir 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 la salud de los trabajadores.

RESPONSABILIDAD: Según la Ley de Prevención, **el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos se consideran incumplimiento laboral** a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Igualmente se aplica a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

El artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores regula las faltas y sanciones de los trabajadores. **Los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores constituirán un incumplimiento laboral sancionable por las empresas**, en graduación de faltas y sanciones como cualquier otra infracción laboral. Será recurrible ante la jurisdicción laboral. En caso de ser grave o muy grave se comunicará por escrito.

Por tanto, la responsabilidad de los trabajadores se deriva del incumplimiento de las obligaciones propuestas en la Ley, que tienen un carácter muy básico. La Ley de Prevención apuesta claramente por la protección de los trabajadores, respetando sus derechos y estableciendo unas obligaciones de sentido común basadas en el respeto a las instrucciones de trabajo y en la colaboración del trabajador a la hora de velar por su propia seguridad y de sus compañeros.

b. Delegados de Prevención. Son los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Se eligen por y entre los representantes de personal, con unos baremos y requisitos marcados por la Ley de Prevención. Sus facultades y derechos se regulan en los arts. 35 a 37 de esta Ley. Según el artículo 36, sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para poder ejercerlas, los delegados de prevención tienen las siguientes funciones

- Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud, si éste no existe.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen en los centros de trabajo.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y sobre las actividades de protección y prevención de la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Comunicarse durante la jornada de trabajo con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.

- Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABILIDAD: Como vemos, debemos considerar el Delegado de Prevención, como un **órgano asesor, cuyas funciones se centran en aconsejar y sugerir**, correspondiendo siempre la última decisión sobre la implantación de medidas a la empresa. Si la empresa lo justifica adecuadamente, puede hacer caso omiso de las sugerencias o recomendaciones de los delegados de prevención.

Los delegados de prevención no tienen capacidad de mando para asignar recursos o dar órdenes, por ello su responsabilidad sólo puede derivarse en caso de actuar de mala fe o en una negligencia grave. Incluso en el caso de paralizar la actividad por caso de riesgo grave o inminente — facultad que les otorga el art. 21 de la Ley—, no puede exigírseles responsabilidad, salvo en el caso de que se demuestre una actuación de mala fe.

Según el art. 40 de la Ley de Prevención los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

- c. Comité de Seguridad y Salud.** Regulado por los arts. 38 y 39 de la Ley de Prevención, se constituye en las empresas de más de 50 trabajadores. Es un órgano paritario, están for-

mado por Delegados de Prevención por una parte y por miembros de la empresa por otra. Pueden participar con voz pero sin voto los delegados sindicales.

Según el art. 38, sus competencia principal es la de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. Para ello, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los siguientes temas:

- la elección de la modalidad organizativa de la empresa
- la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas
- los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías,
- organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención
- y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;

Para ello, estarán facultados para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así

como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
-

RESPONSABILIDAD: Como vemos, el Comité de Seguridad y Salud es un órgano de participación y negociación, en el que se acuerdan las medidas preventivas que se van a implantar en la empresa. Las actas de las reuniones son documentos oficiales que recogen acuerdos con la empresa en materia de prevención de riesgos.

La responsabilidad del incumplimiento de los acuerdos tomados en el Comité de Seguridad y Salud, recaerá siempre en la empresa, que es la que tiene la capacidad de organización y jerárquica para implantarlas.

Los delegados de prevención miembros del Comité de Seguridad y Salud pueden recurrir a la Inspección de Trabajo ante el incumplimiento reiterado de los acuerdos adoptados en el Comité de Seguridad –art. 40 LPRL–.

d. Delegados Sindicales y Comités de Empresa. Los delegados de personal, en virtud de lo dispuesto por el art. 64.7 del Estatuto de los Trabajadores, y 34 de la Ley de Prevención, en ejercicio del derecho de represen-

tación, tienen potestad para estar informados de las medidas de seguridad y salud, y realizar vigilancia de las condiciones de seguridad y salud de la empresa. Pueden ejercer estas funciones aunque no hayan sido nombrados o elegidos delegados de prevención pueden ejercer tareas en materia de prevención. De hecho, en las empresas de menos de 50 trabajadores el delegado de personal es automáticamente considerado como delegado de prevención.

RESPONSABILIDAD: Semejantes a las de los Delegados de Prevención y Comités de Empresa. Su labor es de vigilancia de condiciones y asesoría, pero sin capacidad de mando o actuación para asignar recursos o dar órdenes de trabajo. Pueden acudir a la Inspección de Trabajo, ante la existencia de condiciones de trabajo inadecuadas o riesgos laborales en la empresa.

C. Entidades del entorno de la empresa

Además de los actores directamente implicados en la negociación colectiva, en el entorno de la empresa existen otros actores que pueden tener distintos tipos de responsabilidad en la seguridad laboral de los trabajadores de una empresa, condicionando de manera clara la forma de realizar la prevención de riesgos por parte de la organización preventiva, en función de su nivel de influencia sobre la empresa.

Entre ellos podemos nombrar los siguientes: Fabricantes, importadores y suministradores, Administración Pública, otras empresas presentes en el centro de trabajo, Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Organizaciones

Sindicales más representativas. Veamos cada una de ellas:

1. Fabricantes importadores y suministradores: El capítulo VI de la Ley de Prevención se dedica a ellos, estableciendo que:

- los fabricantes de 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. De igual forma puede aplicarse este principio sobre los proveedores de material o equipos a la empresa. Los fabricantes de productos químicos
- los fabricantes de productos químicos están obligados a envasarlos y etiquetarlos adecuadamente, de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Además, los fabricantes deben suministrar información que indique los siguientes aspectos:

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

Por último, **los fabricantes y suministradores de equipos de protección están obligados a asegurar la efectividad de los mismos**, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. Deberán suministrar la información que indique:

- el tipo de riesgo al que van dirigidos,
- el nivel de protección frente al mismo
- y la forma correcta de su uso y mantenimiento del equipo de protección.

Los empresarios, con la información obtenida sobre los productos químicos o equipos de protección que deban utilizarse en la empresa, deben proporcionársela a los trabajadores, en términos que sean comprensibles por ellos.

RESPONSABILIDAD: Se promoverá el diseño de equipos de trabajo y sustancias químicas que provoquen los menores daños a los trabajadores. Realizado esto, su responsabilidad se centrará en **garantizar que los equipos y productos suministrados son seguros para los trabajadores en su fabricación, si se instalan adecuadamente en la empresa. También se centra en proporcionar toda la información** necesaria para utilizar de forma segura lo suministrado.

2. Administración Pública. La Administración tiene una clara influencia en la vida diaria de la empresa, debido a los requisitos y trámites que le impone para poder ejercer su actividad. Las funciones de la Administración vienen derivadas del derecho a la vida y la integridad física recogido en el art. 15 de la Constitución,

y del derecho a la protección frente a los riesgos laborales, del art. 14 de la Ley de Prevención. El Capítulo II de la Ley de Prevención establece las responsabilidades de la Administración en materia de prevención de riesgos laborales. Las Administraciones Públicas competentes en materia laboral desarrollarán las siguientes funciones:

- Definición de la política preventiva, en colaboración con las organizaciones de empresarios y trabajadores.
- Publicación de normas reglamentarias y actuaciones administrativas que permitan cumplir la política preventiva.
- Promoción de la prevención, y asesoramiento técnico desarrollado por órganos especializados en materia preventiva. Esto incluye la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresa.
- Vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Asesorando para el mejor cumplimiento, y desarrollando programas específicos para una mayor eficacia en el control.
- Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos afectados por la Ley.
- Coordinación y cooperación entre administraciones. Las distintas administraciones con competencias

–Admon. del Estado, Comunidad Autónoma y Entidades Locales- en esta materia deben coordinarse, cooperar y prestarse asistencia.

- Promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en el sistema de gestión de la empresa.
- Actuación en materia sanitaria. Las administraciones competentes en cada ámbito sanitario establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los servicios de prevención de las empresas. Además, pueden realizar estudios epidemiológicos y mapas de riesgos laborales, prevención de patologías laborales, supervisión de la formación en prevención que reciba el personal sanitario de los servicios de prevención, elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores.

Además, se definen algunos organismos con incidencia directa en la prevención de riesgos que realizan las empresas:

- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST). Organismo nacional, colegiado, asesor de las administraciones públicas y que cuenta con la participación de las Comunidades Autónomas, organizaciones empresariales y sindicales. Tiene funciones de vigilancia y control, informar y formular propuestas, establecer criterios y programas generales de actuación, y coordinación entre las Administraciones públicas

competentes en materia laboral, sanitaria y de industria. En las comunidades autónomas existen organismos similares a éste, como el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (CASSL), con funciones similares en su ámbito de actuación. Sus funciones se regulan en el art. 13 de la Ley de Prevención.

- Instituto Nacional de Seguridad, Salud laboral y Bienestar en el Trabajo (INSSBT). Es el organismo técnico especializado en materia de prevención de riesgos laborales. Sus funciones son de asesoramiento técnico, apoyo, promoción de actividades de formación, colaboración con organismos internacionales, publicación de normas y guías de actuación en prevención. En Aragón, el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), tiene funciones similares a las del instituto nacional. Sus funciones se regulan en el art. 8 de la Ley de Prevención.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Le corresponden funciones de vigilancia y control de la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales. Su actuación se regula mediante el art. 9 de la Ley de Prevención, que establece las siguientes competencias:
 - Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral.
 - Proponer a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente,

cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurran dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

to de actuación. Las más relacionadas directamente con la empresa son principalmente dos:

- Los órganos técnicos (INSSBT, ISSLA...) cuya responsabilidad se podría exigir a la hora de realizar publicaciones de guías o normas inadecuadas para proteger riesgos en las empresas –responsabilidad muy difusa-. Sobre la actuación en una empresa, un técnico del INSSBT o ISSLA –técnicos de prevención especializados con máxima formación-, podría incurrir en responsabilidad si a la hora de establecer medidas preventivas en una empresa –ejerciendo su colaboración con la Inspección de Trabajo-, se demostrara que sus recomendaciones fueran inadecuadas o incorrectas para prevenir adecuadamente un riesgo en una empresa.
- La Inspección de Trabajo. La actuación de un inspector de trabajo puede incurrir en responsabilidad en momentos como: Al constatar que los requerimientos recomendados no fueron adecuados, si no se ordenó la paralización de una actividad cuando era necesario, en la elaboración de informes al Juzgado de lo Social, si no se propuso sanción cuando debía hacerlo.

RESPONSABILIDAD: Como vemos, **la responsabilidad de las administraciones depende de sus funciones y ámbi-**

3. Otras empresas presentes en el puesto o centro de trabajo. El art. 24 de la Ley de Prevención establece que cuando en un mismo centro de trabajo haya actividad de trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Se coordinarán para realizar la prevención de riesgos y se informarán respectiva-

mente –y a sus trabajadores- de los riesgos que genere su actividad.

RESPONSABILIDAD: **Existe responsabilidad de coordinación entre empresarios titulares, contratas y subcontratas, o cualquier empresa cuya actividad pueda suponer un riesgo para los trabajadores presentes en el centro de trabajo.** Deben establecerse protocolos de actuación, y de autorización si es necesario, para que se controlen los riesgos y se pueda realizar el trabajo de forma segura. De no hacerlo, como mínimo es una vulneración de la normativa laboral, en concreto del art. 24 de la Ley de Prevención y del Real Decreto 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales. Las empresas responderán solidariamente. Pueden derivarse responsabilidades penales y civiles para todas las empresas según el caso.

4. Mutuas Patronales. Tras la separación de las mutuas y servicios de prevención -impuesta por el art. 32 de la Ley de Prevención, que impide a las mutuas ejercer las labores de servicio de prevención ajeno-, corresponde a las mutuas únicamente la actividad de realización de reconocimientos médicos y recuperación de trabajadores lesionados, en los términos establecidos en el Real Decreto 1993/1995, Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Así, la empresa contratará con ellas la parte correspondiente a la vigilancia de la salud, la evacuación de emergencia de los lesionados y el tratamiento de lesionados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

RESPONSABILIDAD: Su responsabilidad se centrará en la constitución como mutua con los requisitos requeridos, la

utilización de personal médico en la vigilancia y recuperación de la salud, en la protección de los datos sanitarios de la persona derivados del reconocimiento médico, y en los tratamientos de recuperación de trabajadores lesionados que la mutua haya establecido para devolver su integridad física al paciente. **Su responsabilidad puede ser administrativa, penal o civil.**

5. Organizaciones Sindicales más representativas. En función de la capacidad de representatividad que les otorga el Estatuto de los Trabajadores, los sindicatos están legitimados para negociar convenios colectivos –en los que pueden incluirse cláusulas de salud laboral-, participar en las instituciones con competencias en salud laboral como el CASSL o el CNSST, o participar como asesores invitados en las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud en la empresa.

RESPONSABILIDAD: Muy difusa, ya que sus funciones principales son de participación en las administraciones donde se establece la política de salud laboral, asesoramiento a delegados y trabajadores a través de sus técnicos de prevención, denuncias a la Inspección de Trabajo, y publicación de guías y folletos sobre materia laboral. **La responsabilidad como vemos es limitada, únicamente podría exigirse si se demostrase que actúan de mala fe, en el caso de participación en Comités de Seguridad y Salud de las empresas –muy limitada, pues en caso de participar, no tienen voto en ese Comité, por lo que la adopción de la decisión final siempre depende de los delegados de prevención y parte empresarial de la empresa, y en último término de la empresa-.**

TIPOS DE RESPONSABILIDAD

El artículo 42 de la Ley de Prevención establece que en materia de Prevención de Riesgos laborales existen 4 tipos de responsabilidad, por los daños y perjuicios que puedan derivarse del incumplimiento en la normativa de prevención de riesgos laborales:

- **Administrativa:** La Administración Laboral impone sanciones a través del Real Decreto Legislativo. 5/2000, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
 - **Seguridad Social:** Incumplimiento de la normativa de Seguridad Social, en aspectos de prevención. Establece indemnizaciones y recargos en las prestaciones a seguridad social que debe pagar el empresario. Es compatible con la administrativa.
 - **Penal:** Ataques intolerables a los derechos fundamentales (derecho a la vida, a la integridad física, a la salud). Conductas tipificadas como delito o falta en el Código Penal.
 - **Civil:** Indemnización por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento. Puede tener origen contractual o extracontractual. Puede ir asociada a la penal.
- **Responsabilidad Administrativa:**

Se consideran infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud la-

boral sujetas a responsabilidades conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

INFRACCIONES

Las infracciones tipificadas serán objeto de sanción tras la instrucción de un **expediente sancionador propuesto por**

A. Sobre actividades preventivas:

- La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
- Incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

B. De carácter formal:

- No comunicar, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
- No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.
- Otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no esten tipificadas como graves o muy graves.
- No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación.
- No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según el procedimiento establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Tipos de Infracciones Administrativas

La Sección II del Capítulo I de la LISOS regula las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Según esta ley, las infracciones administrativas en materia de seguridad y de salud laboral se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

a) **INFRACCIONES LEVES:** Son incumplimientos en materia preventiva de menor entidad o trascendencia para la integridad física de los trabajadores. Se regulan en el art. 11 LISOS. Pueden agruparse en dos tipos; sobre actividades preventivas e incumplimientos de carácter formal.

b) **INFRACCIONES GRAVES:** Incumplimientos tipificados en el art. 12 LISOS. En general son las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

- Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda,

de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

- Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.
- Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.
- Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.
- Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.
- Medidas de protección colectiva o individual.
- Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.
- Servicios o medidas de higiene personal.
- Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

Relación de algunas infracciones recogidas en el art. 12 LISOS (ver ley para texto completo).

A. Sobre actividades preventivas:

- Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención.
- **No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica** del estado de salud de los trabajadores.

- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales.
- No llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes...
- La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
- No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.
- No adoptar las medidas de cooperación y coordinación necesarias para prevenir los riesgos, por parte de los trabajadores por cuenta propia y empresarios que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.
- No realizar la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

B. Sobre derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.

- **El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores** reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación.
- **El incumplimiento del deber de información a los trabajadores** designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

C. De carácter informativo y documental.

- **No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos** y, en su caso, sus **actualizaciones y revisiones**, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones. **No realizar la planificación de la actividad preventiva.**
- Facilitar datos incompletos o inexactos a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

D. Incumplimientos de las obligaciones de los servicios de prevención.

- Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.
- Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

E. Incumplimientos en obras de construcción.

- Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de

las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

- **La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores** sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo.
- No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud sus obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.
- Incumplir obligaciones correspondientes al promotor.
- Incumplimientos del subcontratista.

c) **INFRACCIONES MUY GRAVES:** Incumplimientos empresariales más evidentes y significativos del deber de protección de los trabajadores. Se regulan en el art. 13 LISOS.

SANCIONES

Las sanciones se regulan en el Capítulo VI de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). En materia de prevención de riesgos laborales, pueden ir desde la paralización de trabajos hasta las multas, suspensión o cierre del centro de trabajo o limitaciones para contratar con la Administración.

Relación de algunas infracciones recogidas en el art. 13 LISOS (ver ley para texto completo).

A. Protección de derechos o de determinados colectivos de trabajadores.

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B. Actuaciones ante Riesgo Grave e Inminente (RGI).

- Si la Inspección de trabajo ha requerido la paralización de un trabajo por RGI, no paralizar ni suspender de forma inmediata o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
- Adscripción de trabajadores a puestos cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales. Dedicación de trabajadores a tareas sin tener en cuenta su capacidad en materia de seguridad y salud en el trabajo y de ello se derive un RGI.
- Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de RGI.
- Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de RGI, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo si se deriva un RGI para la seguridad y salud de los trabajadores.

C. Coordinación empresarial en actividades consideradas peligrosas (AP) o con riesgos especiales (RE).

- No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de AP o RE.
- No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de AP o RE
- La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de AP o RE.

D. Obligaciones de los Servicios de Prevención o Auditores.

- Servicios de prevención ajenos a las empresas, auditores o certificadores de formación en que desarrollen su actividad sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.
- Servicios de prevención ajenos a las empresas o auditores que vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.
- La alteración o el falseamiento por parte del auditor del contenido del informe de la empresa auditada.
- La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades solidarias establecidas para empresarios principales, contratistas o subcontratistas.

Incumplimientos del subcontratista:

- Incumplir acreditar que dispone de recursos humanos, directivos y productivos que tienen la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y la organización preventiva adecuada, inscrita en el registro correspondiente. Incumplir el deber de verificar la acreditación de los subcontratistas que contrate en caso de trabajos con riesgos especiales.
- Subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa.
- El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

Incumplimientos del contratista:

- Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.
- Incumplir acreditar que dispone de recursos humanos, directivos y productivos que tienen la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y la organización preventiva

adecuada, inscrita en el registro correspondiente. Incumplir el deber de verificar la acreditación de los subcontratistas que contrate en caso de trabajos con riesgos especiales.

Incumplimientos del promotor:

- Permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la Ley de Subcontratación, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales.

E. Incumplimientos de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Según el art. 39 LISOS, las sanciones por las infracciones tipificadas pueden imponerse en grados mínimo, medio y máximo, según la negligencia o intencionalidad del autor, número de trabaja-

dores afectados o incumplimiento de las recomendaciones de la Inspección de Trabajo. En concreto en materia de prevención de riesgos laborales se seguirán los siguientes criterios:

Criterios de graduación de sanción en materia de prevención de riesgos laborales:

- **Peligrosidad** de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- Carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- **Gravedad de los daños producidos** o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- **Número de trabajadores** afectados.
- **Medidas de protección individual o colectiva adoptadas** por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- **Incumplimiento de las advertencias o requerimientos** previos de la Inspección de Trabajo o técnicos del INSHT o ISSLA.
- **Inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa** para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- **Conducta general** seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

El procedimiento sancionador

En general, para imponer una sanción a una empresa, se suele llevar a cabo un procedimiento como el siguiente:

1. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) compruebe la existencia de infracción, requerirá por escrito al empresario para que subsane las deficiencias en un plazo. (Sin perjuicio de la sanción correspondiente).
2. El requerimiento **se pondrá en conocimiento de los Delegados de Prevención.**
3. Si el empresario incumple, ITSS levantará **Acta de Infracción.**
4. Se impondrá la sanción según la calificación LISOS (leve, grave o muy grave) en los grados mínimo, medio y máximo.
5. El Acta debe incluir los criterios seguidos por la ITSS para la graduación de la sanción.
6. Si la ITSS observa que la infracción es un Riesgo Grave e Inminente, ordenará la paralización inmediata de trabajos.
7. Se comunicará la paralización al Comité de Seguridad y Salud o a los Delegados de Prevención. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de la decisión, podrá impugnarla ante la autoridad en tres días hábiles, debiendo resolverse en 24 horas.

Cuantía de las Sanciones

Las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales, se recogen en el art. 40.2 LISOS, y tienen unas caracte-

rísticas especiales respecto a otro tipo de sanciones laborales, que son:

- Una mayor cuantía económica.
- Las sanciones por infracciones muy graves, una vez firmes, se hacen públicas.
- Además de imponer la multa correspondiente, se cancelará la acreditación otorgada a servicios de prevención ajenos, auditores o entidades de formación en prevención en caso de faltas graves o muy graves.
- Si el infractor manifiesta su conformidad con la liquidación, las sanciones de Seguridad Social derivadas de actas de infracción referidas a los mismos hechos y practicadas simultáneamente a la multa, se reducen al 50% de su cuantía.

CUANTÍA DE LAS MULTAS (euros)			
TIPO DE INFRACCIÓN	GRADO DE SANCIÓN		
	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
LEVE	de 40 A 405	406 a 815	816 a 2.045
GRAVE	de 2.046 a 8.195	8.196 a 20.490	20.491 a 40.985
MUY GRAVE	de 40.986 a 163.955	163.956 a 409.890	409.891 a 819.780

La Reincidencia

Según el art. 41 LISOS, existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo y calificación que la que se impuso por sanción firme en los 365 días siguientes a la notificación de esta sanción firme.

En este caso, la cuantía de la sanción podrá ser el doble del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, las cuantías máximas previstas para cada clase de infracción.

• Responsabilidad de Seguridad Social:

Asociada a las infracciones administrativas, la responsabilidad de seguridad social, se deben al incumplimiento del Capítulo IX de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de noviembre, de infracciones y sanciones, además del Capítulo III de la LISOS. Generalmente se imponen indemnizaciones y recargo de prestaciones de seguridad social a los empresarios.

Según el art 2.2 LISOS son infracciones de seguridad social las acciones u omisiones de la normativa de Seguridad Social de los diferentes sujetos responsables; los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores o solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás Entidades Colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

Las infracciones de Seguridad Social se califican en leves, graves o muy graves y se regulan en los arts. 21 a 32 LISOS.

Las sanciones impuestas en materia de Seguridad Social son recurribles ante la jurisdicción social.

El recargo de prestaciones del Sistema de Seguridad Social

El art. 123 de la Ley General de Seguridad Social regula el recargo de prestaciones, estableciendo que todas **las prestaciones económicas** que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional **se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%**, cuando la lesión se produzca por:

- Máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones,
- Inobservar las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad.
- No adecuar el personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

Características del recargo:

1. **Es necesario que ocurra un accidente de trabajo o enfermedad profesional.**
2. Debe darse una **relación de causalidad** entre el accidente o enfermedad profesional y alguno de los motivos anteriores (máquinas sin dispositivos de seguridad, inobservación de medidas de seguridad e higiene y salubridad, e inadecuación de las asignaciones de trabajadores a puestos-.
3. Aumenta las prestaciones entre un **30 y 50%.**

4. **Tiene un carácter indemnizatorio para el trabajador**, que recibe una cantidad mayor de indemnización en base a este concepto de recargo, motivado en un accidente ocurridos por inexistencia de medidas de seguridad suficientes.
5. **Tiene carácter sancionador para el empresario. El empresario pagará directamente.** La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor.
6. **El recargo no puede asegurarse.** Siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.
7. **El recargo es compatible con todos los tipos de responsabilidad** que puedan derivarse de la infracción – penal, civil y administrativa-.
8. **Expediente de solicitud de recargo:** A propuesta de la **Inspección de Trabajo**, pero puede instarlo también **el trabajador afectado o sus beneficiarios.**

• Responsabilidad Penal:

El Derecho Penal trata de proteger el bien jurídico básico de la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, regulando en el Código Penal (CP) -Ley Orgánica 10/1995 de 23 noviembre- conductas que atentan contra el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El art. 316 CP, establece que “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legal-

mente 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”. El art. 317 CP establece que si lo anterior se comete por imprudencia grave, se castigará con la pena inferior en grado.

Características de la Responsabilidad Penal:

- **Recae siempre sobre personas físicas.** Según los arts 31 y 318 del Código Penal, las sanciones penales se atribuyen siempre a personas físicas. En el caso de una persona jurídica –empresa, asociación, etc-, recaerá sobre el administrador o representante legal de esa persona jurídica.
- **El Derecho Penal, tiene preferencia sobre el administrativo** cuando coinciden. Principio “Non bis in idem”. Cuando existen dos sentencias, una laboral y otra penal, se impone siempre la penal, no pudiendo sancionarse dos veces, el mismo hecho. Así, la legislación penal tiene un mayor valor, las penas o multas tienen mayores consecuencias para los actores –privación de libertad, etc- y las indemnizaciones son más altas, mientras que la legislación administrativa laboral sólo impone multas e indemnizaciones.
- **El procedimiento penal puede llevar adjunta la reclamación de responsabilidad civil;** es decir, la reparación económica de los daños y perjuicios causados a favor del perjudicado o de sus herederos.

DELITOS QUE PODRÍAN RELACIONARSE CON LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

DELITO	ARTS CÓDIGO PENAL	EXPLICACIÓN
LESIONES	143-157	Lesiones que pueden causar daño a la integridad física o mental.
INFRACCIÓN DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	316-319	Infracciones de la normativa de seguridad y salud, con un sentido extenso, que incluye a la Ley de Prevención, normativa de desarrollo, normativa de seguridad industrial y cualquiera que pueda afectar a la seguridad laboral.
CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	311-319	Conductas que impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
ABORTO Y LESIONES AL FETO	144-146 y 157-158	Provocar abortos y lesiones al feto por imprudencia grave.
LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUALES, ACOSO SEXUAL	TÍTULO VIII, LIBRO II	Agresiones y abusos sexuales. Conductas de acoso sexual.
CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL	TÍTULO XIV, LIBRO II	Infracciones sobre la normativa de Seguridad Social.
CONTRA LA SEGURIDAD COLECTIVA	TÍTULO XVII, LIBRO II	Delitos por radiaciones ionizantes, estragos por explosiones o por sustancias tóxicas o corrosivas, e incendios. Delitos contra la salud pública.
DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD VIAL	379-386	Delitos que pongan en peligro la integridad de las personas por la conducción de vehículos.

- **En caso de acuerdo indemnizatorio previo alcanzado** el perjudicado o sus herederos, retirarán la denuncia penal. En este caso, si nos hallamos ante una falta, el Juez deberá decretar el sobreseimiento, mientras que si se trata de un delito, podrá, a instancias del Fiscal, proseguir con el caso.

- **Las acciones y omisiones dolorosas** calificadas en la Ley **se califican en delitos** –son los recogidos en el Libro II del Código Penal “Delitos y

sus penas”, pueden llevar penas de prisión e inhabilitación profesional, respondiendo al dolo o imprudencia grave- **o faltas** –según el art. 617 CP son aquellas conductas que no han sido tipificadas como delito en el Código Penal. En prevención suelen darse por imprudencia leve y se suelen castigar con una multa económica-.

En prevención de riesgos laborales existen dos tipos de delito:

- **Delitos de riesgo:** Sancionados por la creación del riesgo sin necesidad de que se haya producido daño o lesión. Sería el delito contra la seguridad de los trabajadores de los arts. 316 a 318 CP.
- **Delitos de resultado:** Sancionan el resultado indeseado producido. Se produce un daño o lesión, y la sanción se debe a l accidente o enfermedad laboral ocurridas.

La valoración entre delito o falta corresponde a lo tipificado en la Ley, y en general a las siguientes características:

- **Acción:** Se trata de conductas humanas -acciones u omisiones-. Las penas se imponen siempre a las personas.
- **Tipicidad:** Debe ajustarse a uno de los tipos contemplados en el Código Penal.
- **Antijuridicidad:** La conducta es contraria a derecho.
- **Culpabilidad:** La conducta es imputable a dolo (conciencia y voluntad) o culpa (comportamiento imprudente).
- **Punibilidad:** La conducta es merecedora de castigo (privación de libertad, inhabilitaciones, multas)

Diferencia entre imprudencia y dolo. Se estima que existe **dolo** cuando el autor es consciente y consiente la existencia de riesgo grave para la vida, salud o integridad física de los trabajadores. Existe **imprudencia** cuando no existe intención de exponer a los trabajadores a un peligro pero no se actúa ante un riesgo grave. Por último, la **imprudencia temeraria**, que en prevención de riesgos

laborales es la que se corresponda a "no discernir con anticipación aquello que es elementalmente previsible en el obrar humano, aún en las personas menos cuidadosas y diligentes".

A la hora de sancionar una imprudencia temeraria, el juez se basa normalmente en lo que propone la Inspección de Trabajo para la imprudencia temeraria prevista en la Ley de Prevención, aunque no en todos los casos se corresponde exactamente. El juez se fija para sancionarla en tres cuestiones:

1. Relación causa-efecto directo entre el hecho ocurrido y sus consecuencias.
2. Previsibilidad del resultado en las condiciones en que ocurrieron los hechos.
3. Rol desempeñado por cada uno de los actores que intervinieron.

Si se tratara de imprudencia leve o levísima (al no acreditarse el nexo causal, o existir concurrencia de culpa concurrente del trabajador) nos hallaríamos ante una falta y no un delito.

El procedimiento penal

1. INICIO: El procedimiento penal se puede iniciar de tres formas:

A. Denuncia de los perjudicados.

B. Comunicación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

C. Actuación de oficio de la Fiscalía o del Juzgado.

2. FASE DE INSTRUCCIÓN. El Juez de Instrucción abre Diligencias Previas,

en la que a testigos e imputados que realizan declaración ante el juez. Es testigo aquel que puede aportar información sobre el caso, su declaración se hace sin abogados y está obligado a decir la verdad salvo pena de falso testimonio. Es imputado aquel que puede estar relacionado con la comisión de un delito o falta. Su declaración se hace con abogado y podrá responder como mejor interese a su defensa. Existe la posibilidad de que un testigo pase a ser imputado en función de su declaración o de la de otros testigos o imputados.

Concluida la fase de instrucción, el juez emitirá un auto donde puede decretar:

- Que los hechos no constituyeron delito -> Sobreseimiento total o parcial de la causa -> Se estima que los hechos no fueron constitutivos de delito, o el archivo para alguno de los imputados, cuya actuación no se considera delictiva.
 - Que existe delito -> Continuación del proceso mediante juicio oral -> Para todos o parte de los imputados, a lo que se añade la fiscalía fijando delitos y penas para cada uno de los imputados.
3. FASE DE JUICIO ORAL: En ella los acusados, denunciantes y fiscal aportarán cuantas pruebas –periciales, declaraciones de testigos e Inspección de Trabajo- admita el juez para el enjuiciamiento de los hechos.
4. EMISIÓN DE SENTENCIA. El juez emitirá una sentencia sobre los hechos, poniendo fin a este procedimiento. Esta sentencia podrá ser recurrida, por recurso de apelación.

• Responsabilidad Civil:

Según el Código Civil, existe responsabilidad civil en seguridad y salud laboral, cuando el empresario al incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cause daño al trabajador, según el art. 1.101 del Código Civil: “quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”-

Características de la Responsabilidad Civil:

- Existen ciertos **requisitos** para exigir responsabilidad civil por daños:
 - Daños o lesión en el trabajador.
 - Incumplimiento grave - por acción u omisión-, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Culpa o negligencia empresarial.
 - Relación causa-efecto entre la conducta empresarial y el daño ocurrido.
 - Se refleja en una **indemnización de daños y perjuicios** al perjudicado que según el art. 1.103 Código Civil, será fijada por el tribunal correspondiente con carácter discrecional en atención a las circunstancias concurrentes y a los daños realmente producidos.
- La indemnización deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios

(daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados del accidente de trabajo se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social,

- El art. 4.1 del Código Civil facilita **que los órganos judiciales pueden acudir a otras normas** del ordenamiento jurídico que pueden establecer otros módulos indemnizatorios.

- Deberá tenerse en cuenta para su determinación **la eventual concurrencia de culpas entre el trabajador y empresario por incumplimiento mutuo de sus respectivas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.**

- **La responsabilidad civil es asegurable.** Derivada o no de delito o falta, es asegurable de conformidad con lo establecido en el art. 15.5 de la LPRL y el art. 117 del CP. En este sentido, “los aseguradores que hubieren asumido el riesgo de las responsabilidades pecuniarias derivadas del uso o explotación de cualquier bien, empresa, industria o actividad, cuando, como consecuencia de un hecho previsto en este Código [penal], se produzca el evento que determine el riesgo asegurado, serán responsables civiles directos hasta el límite de la indemnización legalmente establecida o convencionalmente pactada, sin perjuicio del derecho de repetición contra quien corresponda”.

- Según la jurisprudencia, **no existe responsabilidad civil** en los siguientes supuestos:

- cuando el accidente se produce por motivos fortuitos e imprevisibles.
- cuando los daños se producen por causas ajenas a la relación laboral

o en el desarrollo de una actividad ajena a la de su principal y sustraída a la dirección, control y disciplina del empresario,

- cuando se deba a un particular mal uso de los mecanismos de prevención disponibles por parte del trabajador
- o cuando es debido a la culpa del trabajador.

Tipos de Responsabilidad Civil

En general se reconocen tres tipos de responsabilidad civil:

- A) Contractual (art. 1.101 CC): Obligación empresarial, derivada del contrato de trabajo, de proteger a los trabajadores.
- B) Extracontractual (art. 1.902 CC): Frente a terceras personas que puedan verse afectadas por un incumplimiento.
- C) Derivada de una Infracción Penal: La ejecución de un delito dará lugar a la reparación de los daños y perjuicios causados por el mismo. De tres formas: Restitución, reparación e indemnización.

Capítulo 7: La Salud Laboral en la Negociación Colectiva



Aragón

La Salud Laboral en la Negociación Colectiva

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al insertarse en el ámbito específico de las Relaciones Laborales, se configura como referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

Sobre la base de lo anterior, la negociación colectiva ha de convertirse en un instrumento utilizado para la introducción de mejoras en aspectos concretos con respecto a la Ley.

A continuación insertamos un listado de recomendaciones básicas a emplear. El mismo no agota todas las posibilidades existentes, lo que supone la introducción de otras que, en el momento de la negociación se consideren adecuadas:

- Establecimiento de un Plan de Prevención en los Convenios Colectivos de carácter sectorial que articulará la Planificación de la actividad preventiva en las empresas pertenecientes al sector.
- Creación de la figura del delegado territorial/sectorial de PRL y de la comisión paritaria de seguridad e higiene sectorial.
- La reforma experimentada por el marco normativo de prevención de riesgos laborales impone la necesidad de introducir en la negociación colectiva cláusulas que fomenten la integra-

ción de la prevención en la empresa. La implantación y aplicación de un plan de prevención en la empresa se han convertido en materia obligatoria a desarrollar:

- La existencia de un plan, no garantiza la integración, deberían establecerse procedimientos que avalen su gestión y aplicación real y efectiva en la empresa.
- Concretar en la negociación las fases en las que, de forma programada se llevarán a cabo los instrumentos de gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva). Establecimiento de un plazo máximo (2 o 3 años) para actualizar las evaluaciones, aún cuando no se produzca ninguno de los supuestos legalmente establecidos para su actualización.
- Establecimiento de la obligatoriedad de realizar una evaluación específica de los riesgos ergonómicos y psicológicos en todos los puestos de trabajo.
- Establecimiento de la obligatoriedad de realizar la investigación de todos los accidentes ocurridos, con o sin baja.
- Obligatoriedad de métodos específicos para la evaluación de riesgos en las empresas con aspectos concretos no recogidos en la normativa legal.
- Obligatoriedad de disposición de un plan de emergencia y autoprotección actualizado en las empresas.

- Obligatoriedad de cumplimiento de las guías técnicas elaboradas por el INSHT.
- Establecimiento de un procedimiento de consulta de los contenidos de la formación e información entregada a los/as trabajadores/as.
- Obligatoriedad de dedicación del primer día de trabajo de un/a trabajador/a en la empresa a formación e información en PRL, incluyendo una visita al lugar de trabajo con su superior para indicarle los puntos de riesgo.
- Concretar cómo se llevará a cabo la coordinación de actividades en la empresa:
 - En el caso en que se haya optado por la celebración de reuniones como mecanismo de coordinación, incluir entre los/as asistentes a dicha reunión, los/as delegados/as de prevención de cada de las empresas concurrentes.
 - Establecimiento de comités de seguridad y salud “Inter.-empresas” en los que se encuentren representados los/as empresarios/as y delegados/as de prevención o, representantes del personal en su defecto, de las empresas concurrentes, junto con los de la empresa principal. Las reuniones de los comités “Inter.-empresas” no computarán a efectos del crédito horario de los delegados/as de prevención y serán computadas como tiempo de trabajo a todos los efectos.
 - Los delegados/as de prevención tanto de la empresa principal como los de las empresas subcontratistas, deberán ser informados de cuantas cuestiones se refieran a medios de coordinación establecidos.
- Establecimiento de programas formativos específicos para los trabajadores en los que se contemplen los riesgos y medidas preventivas a adoptar derivados de la concurrencia de empresas.
- Prever soluciones a la posible reubicación de trabajadores/as especialmente sensibles.
- Establecimiento de un crédito horario propio e independiente del de su condición no computen en el crédito horario, puedan realizarse durante el tiempo de trabajo y sean remuneradas.
- Posibilidad de elección de los/as delegados/as de prevención entre trabajadores/as no pertenecientes al comité de empresa ni que ostenten la condición de delegados/as de personal, correspondiendo su elección a los representantes de los trabajadores/as.
- Constitución de un comité intercentros en empresas con más de un centro de trabajo, a fin de coordinar las actuaciones en materia de prevención de los distintos comités de seguridad y salud existentes en el ámbito de la empresa.
- Concretar el contenido de la formación para los/as delegados/as de prevención y para el conjunto de los/as trabajadores/as.

- Realización efectiva de la vigilancia de la salud, esto es, reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos a los que esté expuesto el/la trabajador/a.
- Limitación temporal para la realización de los mencionados reconocimientos médicos estableciéndose una periodicidad máxima de realización de un año.
- Garantizar el establecimiento de mecanismos claros y concretos para proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Igualmente, reclamar la ampliación del permiso por paternidad.
- Establecimiento de cláusulas que fomenten la no discriminación por razón de sexo en materia de salud laboral.
- Establecer pautas de actuación en el lugar de trabajo para reducir la incidencia del estrés laboral.
- El trabajo a turnos tiene consecuencias negativas que pueden aparecer tanto a corto como a largo plazo. La imposibilidad de erradicación en determinados sectores caracterizados en muchos casos por la prestación de servicios esenciales de la Comunidad, no supone que debamos ignorar la probabilidad de eliminación en aquellos supuestos en lo que el trabajo se pueda desarrollar sin necesidad de recurrir a este tipo de organización temporal del mismo. Las recomendaciones que se realizan, para su desarrollo en la negociación colectiva son:
 - Elección de la modalidad de trabajo a turnos cuyos horarios minimicen los efectos negativos de los turnos.
 - Limitar el número de años que se podrá desarrollar el trabajo a turnos.
 - Establecimiento de programas de formación para delegados/as de prevención acerca de las consecuencias negativas que produce el trabajo a turnos y medidas a adoptar para minimizar o reducirlas.
 - Realización de campañas de sensibilización y concienciación del personal médico y técnicos de Mutuas y Servicios de Prevención.
 - Programas formativos para los/as trabajadores/as que proporcionen tanto a éstos como a sus familiares información sobre la manera menos perjudicial de afrontar los turnos de trabajo.
 - Evitar el trabajo nocturno continuado y sin rotaciones. Reducir la carga de trabajo durante este período. Limitar la edad de los/as trabajadores/as que realizan este turno (ni menores de 25 años, ni mayores de 50). Ni permitir la incorporación al mismo de personas con tendencia a trastornos estomacales, insomnio o problemas psicológicos. Tampoco permitir que lo realicen mujeres embarazadas.
 - El trabajo nocturno jamás debería ser llevado a cabo por una única persona.
 - La planificación de los turnos ha de comunicarse con suficiente antelación y realizarse de manera que permita disponer de al menos dos fines de semana libres al mes. Esta planificación debe permitir, además de la recuperación del sueño y fatiga acumulados, la realización de actividades sociales y/o de ocio.

- La vigilancia de la salud habrá de llevarse de manera estricta con los/as trabajadores/as que realicen su trabajo a turnos para permitir la detección precoz de los posibles trastornos que les pudiese generar, así como adoptar las medidas necesarias para atajarlos.
- Inclusión en todo turno de una pausa amplia que garantice la posibilidad de tomar comida caliente y facilite la nutrición adecuada de los/as trabajadores/as.

¿Qué debe hacer el/la delegado/a de prevención?

El artículo 36 de la LPRL, otorga a los delegados de prevención las siguientes facultades con le objeto de facilitar sus funciones.

La presencia del delegado de prevención en estas visitas es esencial para ejercer la competencia de vigilancia y control que se establece en la LPRL.

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Desde el comité de seguridad y salud se puede consensuar un procedimiento de comunicación para que se informe a los delegados de prevención de cualquier visita que se vaya a realizar al centro de trabajo para efectuar, revisiones de

la evaluación de riesgos, mediciones o estudios.

Estas actuaciones se llevan a cabo en cumplimiento de una programación previa, que debe incorporarse al plan de prevención o en su defecto a la planificación de la actividad preventiva. Documentos ambos, en cuya elaboración ha de participar la representación legal de los trabajadores, y por ende ha de ser conocida por aquellos. Además, no olvidemos, que los representantes de los trabajadores deben negociar con la empresa la periodicidad de las revisiones, mediciones y estudios a realizar.

Es preciso recordar que si estas acciones se han llevado a cabo sin contar con la presencia del delegado de prevención, se podrá emitir un escrito dirigido a la empresa manifestando la no conformidad y solicitando otras. Si en posteriores ocasiones se vuelve a repetir se deberá denunciar ante la autoridad laboral este incumplimiento presentando el modelo que aparece en la siguiente dirección:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Como_denunciar_ITSS.html

2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

En las visitas efectuadas al centro por un inspector de trabajo y seguridad social, éste comunicará su presencia al comité de seguridad y salud, al delegado de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores.

De no ser así, independientemente del resultado de la actuación inspectora, debemos dejar constancia, mediante escrito dirigido al jefe de la inspección de la provincia correspondiente, de la existencia de delegados de prevención en la empresa, recordando que en futuras visitas solicite la presencia de la mismos.

Una vez que se conoce su presencia en el centro de trabajo, es importante identificarse como delegado de prevención, presentando el documento acreditativo de ello, que es expedido por el Gobierno de Aragón al inscribirse en el registro de delegados de prevención (Decreto 110/2005, de 24 de mayo, del Gobierno de Aragón (B.O.A nº 69 / 10-6-2005, por el que crea el registro de Delegados de Prevención y de Comités de Seguridad y Salud y se regula el depósito de las comunicaciones de designación y constitución de los mismos. Tales comunicaciones deben dirigirse a los Gabinetes de Seguridad e Higiene de Huesca, Teruel y Zaragoza del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) mediante los formularios que aparecen en los Anexos I y II del mencionado Decreto y que se pueden descargar en la siguiente dirección:

http://w.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Organismos/InstitutoAragonésSeguridadSaludLaboral/ÁreasTemáticas/ci.03_Tramites_registros_ISSLA.detalleDepartamento?channelSelected=0#section3

El acceso a la **información médica** de carácter personal se **limitará** al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de trabajador.

La propia LPRL establece en su artículo 18, la obligación del empresario de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud, con las medidas y actividades de protección y con las medidas de emergencia.

Los delegados de prevención, a través de los que se canalizará la información, deberán **ejercer el derecho a recibir del empresario la información y la documentación** (*consultar Anexo II*) referente a salud laboral. Este extremo es de vital importancia para conseguir una participación activa y efectiva en materia preventiva, por lo que es necesario contar con una copia física de toda la **documentación preventiva** de la empresa para ejercer la labor de control y vigilancia propia de los órganos de representación.

El acceso a la información y a la documentación suele ser uno de los principales problemas con los que se encuentran los delegados de prevención a la hora de ejercer sus funciones. La empresas se niegan a entregar materialmente la documentación aludiendo sobre todo a la confidencialidad de los datos contenidos en los distintos informes (ej, aluden a la confidencialidad del proceso productivo).

La ITSS determina, en su criterio técnico 43/2005, la obligación del empresario de permitir el acceso a la documentación y entregar una copia de la misma, salvo las excepciones que el propio criterio recoge. La negativa a entregar documentación debe ser motiva por parte de la empresa.

Es importante disponer de una copia de la documentación, pues ello facilita que pueda ser revisada objetivamente, con tiempo y con los criterios técnicos y lega-

les adecuados. Además, los delegados de prevención cuentan con el apoyo de los Técnicos del sindicato para llevar a cabo el estudio de toda la documentación, apoyo que los delegados pueden requerir siempre que lo consideren necesario y no sólo para este tema, sino para cualquier otro que necesiten, como puede ser: acudir a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral (*consultar Anexo II*), efectuar informes, etc...

3. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiera tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Para garantizar un cumplimiento correcto de todas las obligaciones empresariales derivadas del accidente laboral y enfermedad profesional, es imprescindible que la empresa informe al delegado de prevención de toda las circunstancias y condiciones que hayan podido provocar ambas contingencias y permita que participen en la investigación que se lleve a cabo, tomando en consideración las aportaciones de los delegados.

La finalidad de la investigación no es otra más que intervenir sobre la causa o causas que han desencadenado el accidente, eliminándolas o controlándolas a través de las medidas preventivas oportunas. Los representantes de los trabajadores deben realizar un control sindical exhaustivo para garantizar que se aplican las medidas correctoras planificadas y que se ponen los medios adecuados para que no se vuelva a producir ese daño para la salud.

El empresario debe cumplir con una serie de obligaciones tanto en el caso de un accidente de trabajo como de una enfermedad profesional. Resumen de ellas, son las siguientes:

- Notificar los accidentes a la autoridad laboral a través del sistema Delt@ (sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo). Cuando conlleve ausencia del accidentado del lugar de trabajo al menos un día (causa baja), al empresa dispone de 5 días hábiles para remitirle al parte de accidente Delt@. En el caso de accidentes que no causen baja la notificación electrónica se hace en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente.
- Si el accidente es considerado grave, muy grave o mortal o afecta a 4 ó más trabajadores, el empresario debe comunicarlo en el plazo de 24 horas a la autoridad laboral.
- La notificación de enfermedad profesional corre a cargo de la entidad gestora o colaboradora (Mutua) y no del empresario. La tramitación se ha de hacer mediante la cumplimentación de un modelo oficial por medios electrónicos a través del sistema CEPROSS. La empresa facilitará a la Mutua toda la información que requiera. La comunicación inicial del parte habrá de llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional. La totalidad de los datos se deberán transmitir en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación inicial.

- Entregar una copia del parte al trabajador accidentado o declarado enfermo.
- Realizar una investigación, a fin de detectar las causas de estos hechos. Esta obligación se extiende de todos los accidentes de trabajo y a todas las enfermedades profesionales, causen o no baja médica.
- Informar a los representantes de los trabajadores y dejar que participen en la investigación.
- Revisar la evaluación de riesgos.

El delegado de prevención deberá llevar a cabo diferentes actuaciones cuando se produzcan daños a la salud de los trabajadores:

- Velar porque la contingencia sea considerada profesional, asegurándose que se ha notificado el parte de accidente o enfermedad profesional, mediante el correspondiente sistema electrónico, Delt@ o CEPROSS. En el caso de no ser así se podrá denunciar ante la ITSS.
- Vigilar que el trabajador recibe una copia del parte de accidente o enfermedad profesional.
- Solicitar copia de los partes de enfermedad profesional y de los accidentes de trabajo con baja, y copia de la relación mensual de los accidentes sin baja.
- Participar activamente en la investigación de cualquier daño para la salud que sufran los trabajadores.
- Controlar que se implantan las medidas preventivas que se determinaron en la revisión de la evaluación de

riesgos efectuada tras producirse un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Asegurar que la empresa comunica a la autoridad laboral, dentro de las 24 horas, los accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales o que afecten a 4 ó más trabajadores.
- Vigilar que los trabajadores que vayan a ocupar puestos de trabajo susceptibles de generar una enfermedad profesional, son sometidos a reconocimientos médicos iniciales y periódicos.
- Realizar un seguimiento de los trabajadores accidentados, al objeto de garantizar que se respetan sus derechos y comunicando a la empresa cualquier tipo de incidencia que se pueda presentar por la actuación de la Mutua.

4. Recibir del empresario la información, obtenida por éste procedente de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 en materia de colaboración con la ITSS.

Los delegados de prevención para el ejercicio de sus competencias y facultades deben contar con la información y documentación suficiente, que les ha de facilitar el empresario, referente a:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de riesgos de puesto y/o tareas.

- Planificación de la actividad preventiva del año natural en curso.
- Información sobre el sistema elegido para la gestión de la prevención.
- Medidas de protección y prevención a adoptar, y en su caso, material de protección que deba utilizarse. Planes de emergencia.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones de los mismos respetando el derecho a la intimidad.
- Protocolos aplicados en los reconocimientos médicos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (patologías no traumáticas) sin baja.
- Resumen de las investigaciones de los accidentes de trabajo que hayan causado un daño sobre la salud de los trabajadores o sobre las instalaciones (incidentes).
- Plan de formación anual en materia preventiva.
- Contratos de prestación de obras o servicios entre empresas y la documentación necesaria derivada de la coordinación de actividades empresariales.
- Memoria y programación anual de la actividad desarrollada por el servicio de prevención.
- Informes derivados de las auditorias.
- Fichas de datos de seguridad de los productos químicos utilizados (FDS).
- Información sobre maquinaria y equipos de trabajo suministrada por los fabricantes, proveedores o suministradores. Fichas técnicas de las máquinas o equipos de trabajo
- Manual de instrucciones de la maquinaria y equipos de trabajo.
- Informes de ITSS e ISSLA.
- Contrato suscrito con la Mutua.
- Mediciones ambientales ruido, temperatura, iluminación, humedad, contaminantes químicos, estrés térmico, etc...).
- Cualquier otra información o documentos en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de las funciones como delegados de prevención.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo.

Llevar a cabo visitas periódicas resulta muy útil a la hora de detectar posibles riesgos que hayan pasado inadvertidos para el técnico de prevención, o para detectar nuevos riesgos que se están produciendo en la empresa. Además durante las visitas deben vigilar que se cumple la normativa de prevención y los

plazos establecidos para llevar a cabo las medidas preventivas propuestas en la planificación.

Mediante las visitas, los trabajadores podrán expresar al delegada de preventivo todas las observaciones que consideren oportunas, a fin de éste última las traslade a la empresa. Las visitas a los lugares de trabajo se convierten, por lo tanto, en un mecanismo de participación activa de todos los trabajadores.

El conocimiento de la existencia de un problema dentro de la empresa depende, en gran medida, de la actividad sindical que desarrolle el delegado de prevención. Interesarse por dichos problemas, por las opiniones de sus compañeros, por la investigación de los accidentes que ocurran, por el análisis de la información suministrada por la empresa, debe ser la estrategia que se debe seguir para procurar que la labor en esta materia sea lo más fructífera posible.

6. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

Los delegados tienen la facultad y el deber de realizar todas aquellas propuestas que crean convenientes para la mejora de las condiciones de trabajo (consultar Anexo II) de todos los trabajadores que desempeñen sus funciones en las instalaciones de la empresa, incluyendo a los de ETT's y a los de las empresas subcontratadas.

Cuando los delegados realicen propuestas de mejora de las condiciones de trabajo y éstas sean aceptadas por el empresario, deberán instalarle a que fije un plazo de puesta en práctica de la medida preventiva y vigilar y controlar su cumplimiento.

7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente (artículo 21 LPRL).

Cuando la respuesta sea negativa, el empresario deberá motivarla exponiendo las razones y fundamentos que le han llevado a ello.

Las propuestas se realizará por escrito, y con acuse de recibo, indicando el puesto de trabajo, el riesgo detectado y la medida preventiva propuesta.

La LPRL en su artículo 4.4 define como riesgo grave e inminente "aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores".

Ante una situación de riesgo grave e inminente el empresario está obligado a tomar todas las medidas necesarias para preservar la seguridad y salud de los trabajadores (art. 21.1 LPRL):

- Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adaptadas o que en su caso deban adoptarse en materia de protección.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que en

el caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

- Disponer de lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico ante una situación de riesgo grave e inminente para su seguridad, al de otros trabajadores, o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Cuando el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la existencia de un riesgo grave e inminente, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Así mismo, el delegado de prevención puede, ante una situación de riesgo grave o inminente, proponer la paralización de la actividad al órgano de representación de los trabajadores (*consultar Anexo II*).

Si por urgencia no es posible reunir al Comité de Empresa o en su caso al conjunto de los delegados de personal, los delegados de prevención, por acuerdo mayoritario podrán acordar la decisión de paralizar la actividad. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa (*consultar Anexo II*) y a la autoridad laboral (*consultar Anexo II*), la cual en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El empresario no podrá exigir a los trabajadores que reanuden su actividad

mientras persista la situación de riesgo, salvo que existan razones, debidamente justificadas y determinadas reglamentariamente, que evidencien la necesidad de reanudar la actividad por motivos de seguridad.

Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno de la adopción de las medidas para paralizar la actividad, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Anexo I: Normativa Básica en Prevención de Riesgos Laborales



Aragón

Normativa Básica en Prevención de Riesgos Laborales

NORMATIVA CONSTITUCIONAL

CONSTITUCION ESPAÑOLA.
ARTICULO 40.

LEGISLACIÓN BÁSICA NACIONAL

LEY 31/95. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

REAL DECRETO 39/97. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

LEY 54/2003. DE 12 DE DICIEMBRE, DE REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. BOE núm. 298 DE 13 DE DICIEMBRE.

REAL DECRETO 604/06 DE 19 DE MAYO, por el que se MODIFICAN el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, y el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre,

por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE nº 71 23/03/2010.

Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.

Orden APU/3554/2005, de 7 de noviembre, del Ministerio de Administraciones Públicas, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE.

Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

Orden TAS/2947/2007, del Ministerio de Trabajo e Inmigración de 8 de octubre, por el que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como de la acción protectora del sistema de la seguridad social.

Orden TIN/971/2009, de 16 de abril, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

Orden TIN/2504/2010, del Ministerio de Trabajo e Inmigración de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas.

Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio, por la que se prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

REAL DECRETO 598/2015, de 3 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, y otros Reales Decretos: el RD 485/97, el RD 665/97 y el RD 374/2001.

REAL DECRETO 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

REAL DECRETO 901/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

General

REAL DECRETO 485/97. DISPOSICIONES MINIMAS EN MATERIA DE SEÑALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

REAL DECRETO 486/97. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

REAL DECRETO 487/97. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS A LA MANIPULACION MANUAL DE CARGAS QUE ENTRAÑE RIESGOS, EN PARTICULAR DORSOLUMBARES, PARA LOS TRABAJADORES.

REAL DECRETO 773/97. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS A LA UTILIZACION POR LOS TRABAJADORES DE EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL.

REAL DECRETO 1627/97. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD

DAD Y SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCION.

REAL DECRETO 2177/2004. SE MODIFICA EL RD 1215/97, EN MATERIA DE TRABAJOS EN ALTURA.

REAL DECRETO 604/06 DE 19 DE MAYO, por el que se MODIFICAN el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, y el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las DISPOSICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCION.**REAL DECRETO 604/06 DE 19 DE MAYO**, por el que se MODIFICAN el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, y el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las DISPOSICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCION.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL. (CORRECCIÓN DE ERRORES BOE 228 DE 22 DE SEPTIEMBRE DE 2000)

REAL DECRETO 171/2004, COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Máquinas y Equipos de Trabajo

REAL DECRETO 1215/97. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA LA UTILIZACION POR LOS TRABAJADORES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

REAL DECRETO 1644/2008, de 10 de octubre, del Ministerio de la Presidencia

por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

Electricidad

REAL DECRETO 614/2001. DISPOSICIONES MÍNIMAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL RIESGO ELÉCTRICO.

REAL DECRETO 842/2002, DE 2 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO ELECTROTÉCNICO PARA BAJA TENSIÓN. BOE núm. 224 del miércoles de 18 de septiembre.

Incendios

REAL DECRETO 314/2006, DE 17 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL CÓDIGO TÉCNICO DE LA EDIFICACIÓN. BOE nº 74, DE 28 DE MARZO.

REAL DECRETO 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Aparatos a Presión

REAL DECRETO 769/1999, DE 7 DE MAYO DE 1999, DICTA LAS DISPOSICIONES DE APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, 97/23/CE, RELATIVA A LOS EQUIPOS DE PRESIÓN Y MODIFICA EL REAL DECRETO 1244/1979, DE 4 DE ABRIL DE 1979, QUE APROBÓ EL REGLAMENTO DE APARATOS A PRESIÓN.

REAL DECRETO 2060/2008, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Re-

glamento de equipos a presión y sus instrucciones técnicas complementarias.

Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23.

REAL DECRETO 709/2015, de 24 de julio, por el que se establecen los requisitos esenciales de seguridad para la comercialización de los equipos a presión.

HIGIENE INDUSTRIAL

Agentes químicos

REAL DECRETO 363/95.REGLAMENTO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS.

REAL DECRETO 665/97. PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICION A AGENTES CANCERIGENOS DURANTE EL TRABAJO.

REAL DECRETO 1254/99.MEDIDAS DE CONTROL DE LOS RIESGOS INHERENTES A LOS ACCIDENTES GRAVES EN LOS QUE INTERVENGAN SUSTANCIAS PELIGROSAS.

REAL DECRETO 1124/2000, DE 16 DE JUNIO, POR EL QUE SE MODIFICA EL R.D. 665/1997, DE 12 DE MAYO, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS DURANTE EL TRABAJO. BOE núm. 145 de 17 de junio de 2000.

REAL DECRETO 349/2003, DE 21 DE MARZO, POR EL QUE SE MODIFICA EL R.D. 665/1997, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS DURANTE EL TRABAJO, Y POR EL QUE SE AMPLÍA SU ÁMBITO DE APLICACIÓN A LOS AGENTES MUTÁGENOS. BOE num. 82 de 5 de abril de 2003.

REAL DECRETO 374/2001. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LOS AGENTES QUÍMICOS DURANTE EL TRABAJO.

REAL DECRETO 379/2001. REGLAMENTO DE ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS QUÍMICOS Y SUS INSTRUCCIONES TÉCNICAS COMPLEMENTARIAS.

REAL DECRETO 396/2006, DE 31 DE MARZO, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD APLICABLES A LOS TRABAJOS CON RIESGO DE EXPOSICIÓN AL AMIANTO.

REAL DECRETO 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

Agentes Físicos

REAL DECRETO 1311/2005. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS DERIVADOS O QUE PUEDAN DERIVARSE DE LA EXPOSICIÓN A VIBRACIONES MECÁNICAS.

REAL DECRETO 286/2006, DE 10 DE MARZO, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN AL RUIDO

Biológicos

REAL DECRETO 664/97. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS DURANTE EL TRABAJO.

Radiaciones

REAL DECRETO 783/2001. REGLAMENTO SOBRE PROTECCIÓN SANITARIA CONTRA RADIACIONES IONIZANTES.

REAL DECRETO 1836/1999, DE 3 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE INSTALACIONES NUCLEARES Y RADIATIVAS.

ERGONOMÍA Y PSICOLOGÍA APLICADA

REAL DECRETO 488/97. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS AL TRABAJO CON EQUIPOS QUE INCLUYEN PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN.

Guías técnicas

- Guía técnica: Criterios de calidad del servicio de los Servicios de Prevención Ajenos.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes cancerígenos o mutágenos.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los buques de pesca.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos sobre señalización de seguridad y salud.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción.
- Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales.
- Guía técnica para la simplificación documental.

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con agentes químicos.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la protección frente al riesgo eléctrico.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Guía técnica: Orientaciones prácticas para los sectores de la Música y el Ocio. Código de Conducta.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de la exposición a amianto durante el trabajo.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- Guía técnica: Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.
- del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Año 2001.
- Agentes citostáticos. Comisión de salud pública. Consejo interterritorial del sistema nacional de salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Año 2000.
- Alveolitis alérgica extrínseca. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Diciembre 2000.
- Amianto. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Octubre 1999.
- Asma laboral. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Diciembre 2000.
- Cloruro de vinilo monómero. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Octubre 1999.
- Dermatitis laborales. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Febrero 2003.

Protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores

- Agentes anestésicos inhalatorios. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Diciembre 2001.
- Agentes biológicos. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial
- Manipulación manual de cargas. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Abril 1999.
- Movimientos repetidos de miembro superior. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema

Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Abril 2000.

- Neuropatías por presión. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Abril 2000.
- Óxido de etileno. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Noviembre 2003.
- Pantallas de visualización de datos. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Abril 1999.
- Plaguicidas. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Octubre 1999.
- Plomo. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Abril 1999.
- Posturas forzadas. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Abril 2000.
- Radiaciones ionizantes. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Año 2001.

- Ruido. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Diciembre 2000.
- Silicosis y otras neumoconiosis. Comisión de salud pública. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Diciembre 2001.

Criterios técnicos y circulares de ITSS

- Criterio técnico 43/2005 sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva.
- Criterio técnico 49/2007 relativo a la información facilitada sobre los resultados de las actuaciones inspectoras en materia de prevención de riesgos laborales.
- Criterio técnico 75/2009 sobre sanciones a empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.
- Circular 69/2009, de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio técnico 83/2010 referente a la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.
- Criterio técnico 87/2011 sobre actuaciones inspectoras en relación al riesgo laboral de atraco.

Anexo II: La Prevención en la Empresa



Aragón

1.-SOLICITUD DE CONSULTA A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE DECISIONES

A los Delegados de Prevención

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimados señores:

Con la finalidad de adoptar la decisión que proceda en materia de..... (1), y antes de surtir efectos la misma, mediante el presente escrito, y en cumplimiento de lo establecido en relación con el apartado.....(2) del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta Dirección se dirige al órgano de representación de los trabajadores, para que se informe, a tenor de lo establecido en el artículo 36.3, en el plazo de.....(3), la propuesta de decisión que se adjunta con la presente notificación.

Con el ruego de que acusen recibo de este escrito, les saluda atentamente.

La empresa,

Firmado: _____

Recibí por la representación de los trabajadores:

Delegado de Prevención

Delegado de Prevención

Notas aclaratorias:

- (1) Señalar lo que proceda, de entre las enumeradas en el artículo 33 de la LPRL.
- (2) Indicar el apartado afectado, de los comprendidos en el artículo 33.1 del citado precepto.
- (3) 15 días, salvo los supuestos de riesgo inminente en que será de inmediato.

2.-SOLICITUD DE INFORMACIÓN E IMPULSO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

A/A Departamento de RRHH
de la empresa _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimados señores:

Considerando que,

- El artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, determina como obligación empresarial la evaluación de riesgos, para a partir de ella planificar la acción preventiva.
- El artículo 33 de la citada Ley, dispone que el empresario deberá consultar y de participación a los trabajadores en todo relacionado con la acción preventiva para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.
- El Reglamento de los Servicios de Prevención, en el artículo 3 apartado 2, dispone la obligación empresarial de consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento a utilizar.

SOLICITAMOS

Ser informados y consultados sobre la planificación de la evaluación de riesgos, los plazos para su puesta en marcha, los técnicos encargados de la misma y el procedimiento elegido para llevarla a cabo.

Firmado:

Delegado de Prevención

Delegado de Prevención

Recibido por la empresa: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

3.-SOLICITUD DE INFORMACIÓN

A/A Departamento de RRHH
de la empresa _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimados señores:

En cumplimiento de los artículos 18, 23, 36.2 b) y 41 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, **SOLICITAMOS** que a la mayor brevedad posible nos proporcionen la información y documentación que se relacionan a continuación (seleccionar lo que proceda):

- Plan de Prevención.
- Planificación de la actividad preventiva para el año 2008, incluida la Vigilancia de la salud.
- Resultados de los controles del estado de la salud de los trabajadores, en los términos reconocidos en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Fichas de seguridad de los productos químicos utilizados o manipulados.
- Plan de Emergencia y Evacuación.
- Listado de los elementos peligrosos por secciones o áreas de trabajo de la empresa e identificación de los trabajadores expuestos a los mismos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido en los últimos tres meses.
- Memoria Anual de la actividad desarrollada por el Servicio de Prevención Propio y/o Ajeno
- Información sobre maquinaria y equipos de trabajo
- Informes elaborados por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social
- Informes elaborados por los Técnicos del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISSLA)
- Contrato suscrito con la MUTUA
- Mediciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación, humedad, contaminantes químicos, etc...)

Firmado:

 Delegado de Prevención

 Delegado de Prevención

Recibido por la empresa: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

4.-SOLICITUD DE FORMACIÓN

A/A Departamento de RRHH
de la empresa _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimados señores:

El artículo 19 de Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Además, el artículo 33.1.e) de la citada Ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los representantes de los trabajadores.

No habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente **SOLICITAMOS** que a la mayor brevedad se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados.

Atentamente,

Firmado:

Delegado de Prevención

Delegado de Prevención

Recibido por la empresa: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

5.-SOLICITUD DE ASISTENCIA A UN CURSO PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN

A/A Departamento de RRHH
de la empresa _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimados señores:

El artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que el empresario deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Al amparo del artículo citado, por la presente se solicita la autorización de la empresa para asistir al curso abajo indicado.

- Curso: _____
- Impartido por: _____
- Lugar: _____
- Fecha: _____
- Horario: _____

En espera de su contestación, le saluda atentamente,

Firmado: _____

Delegado de Prevención

Delegado de Prevención

Recibido por la empresa: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

6.-SOLICITUD DE CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

D. _____
Presidente del Comité de Seguridad y Salud

Departamento de RRHH de la empresa _____

Estimado Sr.:

_____ (Nombre y Apellidos) _____ como Delegado/a de Prevención de esta empresa y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

(Enumerar los temas a tratar)

a) _____

b) _____

c) Ruegos y Preguntas.

Atentamente.

Firmado: _____
Delegado de Prevención Delegado de Prevención

Recibido por la empresa: _____

Zaragoza, a _____ de _____ de 20__

****Si se quiere apoyo del sindicato, añadir el siguiente párrafo:***

A esta reunión asistirá D./Dña _____, como técnico de Prevención ajeno a la empresa, en apoyo de la representación de los trabajadores en este Comité y en base al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

7.-SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LA EMPRESA

De: _____ Delegado/a de Prevención

A: _____ (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) de la empresa _____

En _____, a _____ de _____ de 20__

Estimado señor:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo _____ establece que los Delegados de Prevención solicitan información relación a: _____ (*Asunto que corresponda).

Le rogamos que nos facilite dicha información.

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Firmado:

_____ Delegado de Prevención

_____ Delegado de Prevención

Recibido por la empresa: _____

Zaragoza, a _____ de _____ de 20__

***Asunto** (uno, varios u otros de los siguientes)

- **Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** (art. 36.2 de la Ley 31/1995 de PRL)
- **Mayor nivel de consulta y participación** (art. 33 y 34 de la Ley 31/1995 de PRL)
- **Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo** (art. 36.2.f de la Ley 31/1995 de PRL)
- **Formación e Información a los trabajadores** (art. 18 y 19 de la Ley 31/1995 de PRL)
- **Asistencia a un curso para Delegados/as de Prevención** (art. 37.2 de la Ley 31/1995 de PRL.)
- **Información sobre la evaluación de riesgos** (art. 33 de la Ley 31/1995 de PRL. y art. 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención)

8.-SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA DE UNA REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A/A D/D^a. _____ en su calidad de Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimado señor:

Los delegados/as de prevención que firman este documento, según las competencias que nos atribuye el artículo 36.2.f. de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales,

SOLICITAMOS:

Que se incluyan los puntos siguientes en el orden del día de la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud:

1) _____ Motivo _____

2) _____ Motivo _____

Atentamente,

Firmado:

Delegado de Prevención

Delegado de Prevención

Recibido: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

9.-PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD. COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

A/A D/D^a. _____ en su calidad de _____ (cargo o
responsabilidad) _____ de la empresa _____

Estimado señor:

El pleno del Comité de empresa, reunido en fecha _____ por unanimidad ha
tomado el acuerdo de paralizar las actividades que se realizan en _____,
al constatar que existe riesgo grave e inminente por cuando el trabajo se
efectúa _____ (condiciones) _____, con evidente probabilidad de que
se produzca _____ (accidente o consecuencia derivada de dicho riesgo)

En _____, a ____ de _____ de 20__

Firmado: _____
Secretario

Recibido: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

10.-PARTE INTERNO DE ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO

A/ A COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

• **Datos a cumplimentar por el capataz, encargado o responsable del servicio:**

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
PUESTO DE TRABAJO Y TURNO: _____

• **Datos del trabajador o trabajadores afectados:**

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
EDAD: _____
PUESTO DE TRABAJO Y TURNO: _____
CATEGORÍA PROFESIONAL: _____
TIPO DE CONTRATO: fijo _____ Eventual _____ ETT. _____
ANTIGÜEDAD: _____

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
EDAD: _____
PUESTO DE TRABAJO Y TURNO: _____
CATEGORÍA PROFESIONAL: _____
TIPO DE CONTRATO: fijo _____ Eventual _____ ETT. _____
ANTIGÜEDAD: _____

• **Datos del accidente o incidente:**

Centro de trabajo: _____
Domicilio del mismo: _____
Fecha: _____ hora del accidente/incidente _____
Hora de la jornada de trabajo _____
LESIONES PRODUCIDAS tanto a las personas como a bienes materiales: _____

DESCRIPCIÓN BREVE DEL ACCIDENTE: _____

HECHOS QUE PRODUJERON EL ACCIDENTE O INCIDENTE: _____

Fdo.: _____
El/los trabajador/es

Fdo.: _____
El Responsable del Servicio

11 -MODELO DE TABLA DE ANÁLISIS DE ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO

HOJA Nº:

	ACCIDENTE Nº: _____
REFERENCIA	
FECHA	
HORA	
NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
CÓDIGO ACCIDENTE	
LUGAR EXACTO DEL ACCIDENTE	
¿ERA SU TRABAJO HABITUAL? DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE	SI NO
¿CAUSÓ BAJA?	SI NO
CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE (LESIONES,.....)	
CAUSAS (CONDICIONES PELIGROSAS Y/O ACTOS INSEGUROS QUE CONTRIBUYERON MÁS DIRECTAMENTE EN EL ACCIDENTE)	
PROPUESTAS DE MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR	
CONTEMPLADO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS OBSERVACIONES	SI NO
FIRMAS	

12.-SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS EN LA EMPRESA

De: _____ Delegado/a de Prevención

A: _____ (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) de la empresa _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimado señor:

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32. bis de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Atentamente,

Firmado: _____
Delegado de Prevención

Recibido: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

13.-SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS EN EL CASO DE EMPRESAS CONCURRENTES

De: _____ Delegado/a de Prevención
A: _____ (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) de
la empresa _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

Estimado señor:

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32. bis de la Ley 53/2004, de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

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

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

Atentamente,

Firmado: _____
Delegado de Prevención

Recibido: _____

Zaragoza, a ____ de _____ de 20__

14.-SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL CENTRO DE TRABAJO

De: _____ Delegado/a de Prevención

A: _____ (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) de la empresa _____

En _____, a _____ de _____ de 20__

Estimado señor:

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

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

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

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

Atentamente,

Firmado: _____
Delegado de Prevención

Recibido: _____

Zaragoza, a _____ de _____ de 20__

15.-MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE
Dirección: _____

D./Doña. _____, con DNI _____
 y con domicilio a efectos de notificaciones en _____ (dirección completa)
 ante este organismo comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular **DENUNCIA** en materia de
 prevención de riesgos laborales a la empresa _____ (nombre de la empresa)
 con domicilio social en _____ (dirección completa)

HECHOS

_____ (Exponer de manera detallada los hechos) _____

**No olvidar adjuntar copia de actas, escritos, etc. sobre los hechos que se denuncian*

Por todo lo expuesto.

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, tenga por presentado este escrito de
DENUNCIA, con todas sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas,
 realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser
 constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En _____, a ____ de _____ de 20 ____

Firmado: _____

16.-MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO ARAGONÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ISSLA)

A/A Director del ISSLA
C/Bernardino Ramazzini, 5. 50015. Zaragoza

Estimado señor:

D. _____ (Nombre y Apellidos del solicitante), con DNI _____, como delegado/a de la empresa _____ (dirección completa de la empresa) _____, solicita al ISSLA:

_____ (*Asunto que corresponda)

Por los siguiente motivos:

(Exposición de motivos, haciendo referencia a los artículos legales que correspondan) _____

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Firmado: _____
Delegado de Prevención

***Asunto (ejemplo):**

- **Visita a la empresa** (Art. según lo establecido en las funciones de los diferentes organismos)
- **Asesoramiento** (Art. según lo establecido en las funciones de los diferentes organismos)
- **Consulta** (Art. según lo establecido en las funciones de los diferentes organismos)

17.-MODELO DE COMUNICACIÓN URGENTE A LA AUTORIDAD LABORAL EN CASO DE ACCIDENTE GRAVE, MUY GRAVE O MORTAL, O LEVE SI AFECTA A MÁS DE CUATRO TRABAJADORES

En _____, a ____ de _____ de 20____

Dirección Provincial de Trabajo
A/A Director General

(Domicilio)

Estimado señor:

Por la presente le comunico con carácter urgente que el día ____(fecha completa)____, a las ____horas, ocurrió un accidente con lesiones (1) _____ en el centro de trabajo, sito en la localidad ____(municipio y dirección completa)____, que afectó al/los siguientes trabajador/es:(2)

Atentamente

Firmado: _____
(Cargo)

(1) Elegir según los casos: grave, muy grave, mortal o leve que afecten a más de cuatro trabajadores.

(2) Relacionar el/los trabajador/es accidentados

18.-RECLAMACIÓN PREVIA ANTE LA ENTIDAD GESTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL IMPUGNACIÓN ALTA MÉDICA

ILMO. SR.:

D. _____, mayor de edad, con D.N.I. _____, afiliado al Régimen General de la Seguridad Social con el n°. _____ con domicilio en _____ ante esa Entidad comparece y como mejor proceda en derecho,

DICE:

Que mediante el presente escrito interpone Reclamación Previa contra el Alta médica acordada por los servicios médicos de la Mutua _____ por considerarla improcedente y no ajustada a Derecho, todo ello en base a los siguientes

HECHOS:

1º.-Que el pasado día _____ (fecha) _____, sufrí un accidente durante la jornada de trabajo en mi puesto de trabajo habitual, causando BAJA por A.T. con diagnóstico de _____ por _____

2º.-Que trabajo en la Empresa _____, desarrollando mi actividad en _____ realizando trabajo de _____ teniendo que _____

3º.-Que durante la permanencia en situación de Baja, la Mutua _____ me efectuó las siguientes pruebas _____, recibiendo a continuación una citación por parte del servicio médico de la Mutua, el cual me indicó que procedían a darme el Alta Médica con fecha _____, a pesar de que puse de manifiesto no encontrarme totalmente recuperado y que todavía tenía molestias.

4º.-Que con fecha _____, tras ser visitado en mi Área Básica de Salud, se procedió a darme de Baja de I.T. por contingencias comunes.

5º.-Que nunca con anterioridad al accidente, había padecido problemas relacionados con los de mi actual enfermedad ni cogido la baja por esta causa.

6º.-Que las lesiones que pueda tener son imputables al accidente padecido así como al desarrollo de la actividad laboral, y por tanto debe anularse el Alta médica reponiéndose la situación de baja por A.T. hasta que no se produzca la curación total.

SOLICITA

Que admitiendo el siguiente escrito, con la documentación que se adjunta, se de por formulada la Reclamación Previa en tiempo y forma contra el Alta Médica que se extendida por el servicio médico de la Mutua _____ y a la vista de los hechos expuestos, dicte Resolución anulando y dejando sin efecto la citada alta, reponiéndose la Situación de baja de A.T. reponiéndose la Situación de Baja de A.T., hasta que se produzca la curación.

Firmado: _____

En _____, a ____ de _____ de 20__

19.-MODELO DE INFORME NEGATIVO SOBRE LA COBERTURA DE LA PRESTACIÓN DE IT, POR CONTINGENCIAS COMUNES, CON UNA MUTUA DE ACCIDENTES

Sr. Director _____ de la Empresa _____

Los abajo firmantes, miembros del Comité de Empresa (o Delegados de Personal), por medio del presente escrito y de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 69 del Reglamento de Colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, venimos a formular el informe preceptivo previo a la posible cobertura con la Mutua _____ de la prestación económica por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. Y manifiestan su valoración **NEGATIVA** a la misma por las razones que a continuación

EXPONEMOS:

1. Que la naturaleza de la Mutua, como asociación exclusiva de empresarios y las actuales condiciones de escasa participación efectiva en el control de su gestión por parte de los trabajadores, motiva que rechazemos a esta Entidad en la gestión de nuestras prestaciones económicas de Incapacidad Temporal por contingencias comunes.
2. Que la cobertura con la Mutua de la prestación por IT derivada de contingencias comunes, no aporta a los trabajadores beneficio o ventaja alguna por cuanto las prestaciones (requisitos de acceso, duración, cuantía, etc.) son las mismas que las fijadas para las Entidades Gestoras de la Seguridad Social. Por tanto, no existe, desde nuestro punto de vista, razón para que se produzca dicho cambio.
3. Que, incluso, puede poner en peligro los resultados económicos de la empresa y consecuentemente nuestros puestos de trabajo. Por una parte, se introducen costes añadidos al sistema derivados de las distintas actuaciones de control: dotación de medios, instalaciones, subcontrataciones en centros médicos, desplazamientos de los trabajadores convocados a reconocimientos, etc. Por otra, si la Mutua tuviese pérdidas en la gestión de esa prestación, deberán ser cubiertas, necesariamente, por los asociados mediante derramas correspondientes; en ese caso, se produciría una doble imposición: la propia cuota a la Seguridad Social y además la derrama, esto no ocurre con el actual sistema.
4. Que el sistema de gestión y control propiciaría un clima de tensión entre los trabajadores la Mutua, y por tanto, contra la empresa, en la medida que genera en los trabajadores la sensación de estar vigilados y sometidos bajo permanente de defraudadores por el mero hecho de caer enfermos. La única finalidad de la gestión de la IT por parte de las Mutuas es de tipo económico (la reducción del gasto público en esa prestación) y no la mejora de la atención sanitaria hacia los enfermos. Además de los controles públicos, se faculta a las Mutuas para que

puedan hacer controles sanitarios complementarios que no forman parte del sistema público.

5. Que con una decisión favorable a esa gestión privada colaboraríamos en la degradación del sistema sanitario público rompiendo el principio de solidaridad y equidad en el acceso a la asistencia sanitaria. Las actuaciones de urgencia de las Mutuas (pruebas diagnósticas, tratamientos e incluso intervenciones quirúrgicas) sólo están motivadas por criterio de ahorro económico que además de no estar al alcance de todos (familiares del trabajador, pensionistas, etc.) la negativa, o la no conformidad, del trabajador a esos actos sanitarios puede acarrearle consecuencias graves.

6. Que la gestión de la IT a través de la Mutua, además de suponer desconfianza hacia los servicios médicos del Sistema Nacional de salud y hacia la Inspección Médica, supone fuertes perjuicios para el trabajador enfermo por cuanto las actuaciones médicas (pruebas, reconocimientos....) se duplican, pudiéndose dar, incluso, diagnósticos diferentes y donde la opinión sanitaria, de su médico del sistema público puede verse supeditada a la opinión, económica, del médico de la Mutua.

7. Que tampoco queremos contribuir a poner en entredicho al sistema sanitario público y en particular la profesionalidad de los Servicios Médicos del SALUD que, durante tantos años, ha venido demostrando su plena solvencia.

8. Que la gestión de la IT a través de la Mutua o sólo no beneficia a los trabajadores sino que además les usurpa uno de los derechos fundamentales que en la actualidad tienen, la libertad de elección del facultativo sanitario, e incluso pueden empeorar otros como los derechos a la intimidad y a la confidencialidad de sus datos sanitarios, los cuales únicamente se pueden garantizar a través de una gestión de la prestación exclusivamente pública.

Por todo lo anteriormente expuesto, es por lo que

SOLICITAMOS

De esa Dirección la NO FORMALIZACIÓN de la cobertura con la Mutua_____ de la prestación económica por Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Y con el fin de que surta los efectos oportunos, lo ponemos en su conocimiento.

En _____ a ____ de _____ de 20__

Fdo.: _____

20.-POR EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

En _____, a ____ de _____ de 20__

A los representantes de los trabajadores/as

Muy Srs. Nuestros:

El artículo 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el concordante artículo 4 del Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero, indican que la empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores/as de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por la Empresa de Trabajo Temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la formación e información recibidas por el trabajador/a.

Mediante el presente escrito se informa sobre los siguientes hechos:

1. La empresa tiene suscrito un contrato de puesta a disposición con la empresa de trabajo temporal _____ (1) _____.
2. Los trabajadores/as cedidos y los puestos de trabajo que va a desempeñar cada uno son los siguientes:
Sr. D _____ con DNI _____ puesto de trabajo _____
Sr. D _____ con DNI _____ puesto de trabajo _____
3. Riesgos inherentes al puesto de trabajo y medidas preventivas _____ (2) _____
4. Formación e información recibida por el trabajador _____ (3) _____

Rogamos se acuse recibo de este escrito.

La Empresa

Representantes de los trabajadores

Firmado: _____

Firmado: _____

(1) Indicar la razón social de la empresa de trabajo temporal.

(2) Relacionar uno a uno los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas para preservar dichos riesgos.

(3) Relatar la formación e información que ha recibido el trabajador/a.

**COMUNICACIÓN DE DESIGNACIÓN DE
 DELEGADOS DE PREVENCIÓN
 ANEXO I**

Imprimir

Borrar

Alta ☐Modificaciones ☐**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

N.I.F. _____ Nombre o Razón Social _____

Código Cuenta Cotización _____ Dirección _____

Provincia _____ Localidad _____ Código Postal _____ Teléfono _____

Actividad económica principal del Centro _____

Código CNAE _____ Convenio _____ Nº total trabajadores _____

¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI ☐ NO ☐ No aplicable ☐

DATOS DE LA EMPRESA (Si son diferentes al centro de trabajo)

N.I.F. _____ Nombre o Razón Social _____

Código Cuenta Cotización _____ Dirección _____

Provincia _____ Localidad _____ Código Postal _____ Teléfono _____

Actividad económica principal del Centro _____

Código CNAE _____ Nº de centros de trabajo en Aragón _____ Otras CCAA _____ Nº total trabajadores _____

OTROS DATOS

Tipo de empresa: Privada ☐ Pública ☐

Tipo de Administración Pública: Local ☐ Autonómica ☐ Estatal ☐

Modelo de Gestión de la Prevención

Asunción Personal Empresario ☐ Trabajador Designado ☐

Servicio Prevención Propio ☐ Servicio Prevención Mancomunado ☐

Servicio Prevención Ajeno ☐ Nombre Servicio Prevención Ajeno _____

DATOS DE LAS ÚLTIMAS ELECCIONES SINDICALES

Últimas elecciones: Fecha _____ Nº acta electoral _____ Sin proceso electoral ☐

El abajo firmante certifica la veracidad de los datos referidos a la designación de Delegados de Prevención

N.I.F. _____ D/Dª _____

Representante de la Empresa ☐ Trabajador designado como DP ☐ Firma: _____

Representante de los trabajadores ☐ Representante Sindicato ☐

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Dirección General Trabajo del Departamento de Economía, Industria y Empleo le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento y demás que se adjuntan van a ser incorporados para su tratamiento en un fichero automatizado. Asimismo, se le informa que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad facilitar las funciones como representantes de los trabajadores y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud en materia de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a la Dirección General de Trabajo, como Órgano Administrativo responsable del fichero.

LUGAR, FECHA Y FIRMA

En _____, a _____ de _____ de _____

La empresa queda enterada de la designación de Delegados de Prevención

N.I.F. _____ D/Dª _____

En calidad de _____

Firma: _____

ORGANO, CENTRO O UNIDAD ADMINISTRATIVA A LA QUE SE DIRIGE

Este impreso, una vez cumplimentado, se presentará por triplicado al Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA)

DATOS DE DESIGNACIÓN DE DELEGADOS

N.I.F. _____ Org. Sindical _____ Apellidos _____ Sexo: M ☐ F ☐ Nombre _____ Fecha Nacimiento _____ Fecha designación _____ Motivo: Alta ☐ Baja ☐ Dirección _____ Tif. _____ Formación: Ninguna ☐ Básica ☐ Horas ☐ Intermedia ☐ Superior ☐ Correo electrónico _____ Cesión Datos: SI ☐ NO ☐ Firma: _____	N.I.F. _____ Org. Sindical _____ Apellidos _____ Sexo: M ☐ F ☐ Nombre _____ Fecha Nacimiento _____ Fecha designación _____ Motivo: Alta ☐ Baja ☐ Dirección _____ Tif. _____ Formación: Ninguna ☐ Básica ☐ Horas ☐ Intermedia ☐ Superior ☐ Correo electrónico _____ Cesión Datos: SI ☐ NO ☐ Firma: _____
N.I.F. _____ Org. Sindical _____ Apellidos _____ Sexo: M ☐ F ☐ Nombre _____ Fecha Nacimiento _____ Fecha designación _____ Motivo: Alta ☐ Baja ☐ Dirección _____ Tif. _____ Formación: Ninguna ☐ Básica ☐ Horas ☐ Intermedia ☐ Superior ☐ Correo electrónico _____ Cesión Datos: SI ☐ NO ☐ Firma: _____	N.I.F. _____ Org. Sindical _____ Apellidos _____ Sexo: M ☐ F ☐ Nombre _____ Fecha Nacimiento _____ Fecha designación _____ Motivo: Alta ☐ Baja ☐ Dirección _____ Tif. _____ Formación: Ninguna ☐ Básica ☐ Horas ☐ Intermedia ☐ Superior ☐ Correo electrónico _____ Cesión Datos: SI ☐ NO ☐ Firma: _____
N.I.F. _____ Org. Sindical _____ Apellidos _____ Sexo: M ☐ F ☐ Nombre _____ Fecha Nacimiento _____ Fecha designación _____ Motivo: Alta ☐ Baja ☐ Dirección _____ Tif. _____ Formación: Ninguna ☐ Básica ☐ Horas ☐ Intermedia ☐ Superior ☐ Correo electrónico _____ Cesión Datos: SI ☐ NO ☐ Firma: _____	N.I.F. _____ Org. Sindical _____ Apellidos _____ Sexo: M ☐ F ☐ Nombre _____ Fecha Nacimiento _____ Fecha designación _____ Motivo: Alta ☐ Baja ☐ Dirección _____ Tif. _____ Formación: Ninguna ☐ Básica ☐ Horas ☐ Intermedia ☐ Superior ☐ Correo electrónico _____ Cesión Datos: SI ☐ NO ☐ Firma: _____

Notas explicativas

Los datos personales se rellenarán a mano con mayúsculas legibles o con ordenador.

La firma ha de ser autógrafa.

*Organización Sindical: Rellenar apartado indicando la organización sindical por la que ha sido elegido el delegado de prevención en la últimas elecciones sindicales. Si el representante no se ha presentado por ninguna organización sindical, rellenar el espacio correspondiente escribiendo "NINGUNA".

La casilla Cesión datos quiere decir:

SÍ : Se autoriza que todos los datos personales del firmante que figuran en el formulario sean cedidos a la Organización Sindical por la que se presenta el trabajador, de acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

NO: No se autoriza que cualquiera de los datos personales del firmante que figuran en el formulario sean facilitados a la Organización Sindical por la que se presenta el trabajador.

La cesión de datos tiene por objeto facilitar a las organizaciones implicadas planificar en su seno una actuación global y conjunta de mejora de la formación de estos trabajadores para que desarrollen sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa con mayor eficacia.

Tipo de Comité de Seguridad y Salud: Centro de Trabajo ☐ Intercentros ☐**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

N.I.F. _____ Nombre o Razón Social _____

Código Cuenta Cotización _____ Dirección _____

Provincia _____ Localidad _____ Código Postal _____ Teléfono _____

Actividad económica principal del Centro _____

Código CNAE _____ Convenio _____ Nº total trabajadores _____

DATOS DE LA EMPRESA

N.I.F. _____ Nombre o Razón Social _____

Código Cuenta Cotización _____ Dirección _____

Provincia _____ Localidad _____ Código Postal _____ Teléfono _____

Actividad económica principal _____

Código CNAE _____ Nº de centros de trabajo en Aragón _____ Otras CCAA _____ Nº total trabajadores _____

Nº de centros de trabajo de la empresa que componen el Comité _____

Tipo de empresa: Privada ☐ Pública ☐ Tipo de Administración Pública: Local ☐ Autonómica ☐ Estatal ☐

DATOS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Fecha de modificación _____ Fecha de constitución _____

Delegados de Prevención del Comité de Seguridad y Salud

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF/NIE	Motivo A:Alta, B:Baja	SINDICATO

Representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF / NIE	Motivo A:Alta, B:Baja	CARGO

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Dirección General Trabajo del Departamento de Economía, Industria y Empleo le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento y demás que se adjuntan van a ser incorporados para su tratamiento en un fichero automatizado. Asimismo, se le informa que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad facilitar las funciones como representantes de los trabajadores y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud en materia de prevención de riesgos laborales. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a la Dirección General de Trabajo, como Órgano Administrativo responsable del fichero.

LUGAR, FECHA Y FIRMA

En _____, a _____ de _____ de _____

N.I.F. _____ D/Dª _____ Firma: _____

Representante de la Empresa ☐ Delegado de Prevención ☐

Representante Sindicato ☐

ORGANO, CENTRO O UNIDAD ADMINISTRATIVA A LA QUE SE DIRIGE

Este impreso, una vez cumplimentado, se presentará por triplicado al Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA)

Bibliografía



Aragón

Bibliografía

- Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Fichas prácticas N° 21 y N° 22, “Funciones y Responsabilidades Preventivas en la empresa”. 2002. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Nota Técnica de Prevención, NTP 565, “Sistema de gestión preventiva, organización y definición de funciones”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Guía de delegados. Prevención de riesgos laborales en el sector de la enseñanza.
- Manual para el delegado y delegada de prevención de riesgos laborales de UGT-Euskadi.
- Normativa PRL para el delegado de prevención. 2ª edición actualizada. UGT Región de Murcia.

Direcciones de interés



Aragón

Direcciones de interés

CONTACTA CON NOSOTROS:

OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE UGT ARAGÓN.

C/ Costa, 1. 3ª Planta. .976 700 113
50001. Zaragoza
<http://www.ugtaragon.es/saludlaboral/slaboral@aragon.ugt.org>

DIRECCIONES DE UGT ARAGÓN

UGT ARAGÓN

C/ Costa, 1.
976 700 100. Fax: 976 700 101
50001 Zaragoza.
<http://www.ugtaragon.es/ugt@aragon.ugt.org>

ZARAGOZA

UGT Ejea de los Caballeros

C/ Cervantes 9-13. 976 662 099.
50600. Ejea de los Caballeros.
ejea@aragon.ugt.org

UGT Calatayud

Pedro Montón Puerto 2, Bajo.
976 881 170.
50300. Calatayud.
calatayud@aragon.ugt.org

UGT Tarazona

Cortes de Aragón 14, 1ª planta.
976 640 927.
50500. Tarazona.
tarazona@aragon.ugt.org

UGT Caspe

Plaza Aragón 1, 2ª planta.
976 632 040.
50700. Caspe.
caspe@aragon.ugt.org

UGT Mallén

C/Goya, 7. 50550 Mallén
976 850 385.

HUESCA

UGT Huesca

Avda. del Parque, 9. 974 224 050.
Fax: 974 222 488.
22002. Huesca.
huesca@aragon.ugt.org

UGT Binéfar

C/San Pedro, s/n. 974 429 550.
22500. Binéfar.

UGT Sabiñánigo

Gral. Villacampa, 14. 974 482 093.
22600. Sabiñánigo.
sabi@aragon.ugt.org

UGT Monzón

C/Galicia, s/n. 974 415 744.
22400. Monzón.
monzon@aragon.ugt.org

UGT Barbastro

Bto. Escrivá de Balaguer, 2. 974 312 435.
22300 Barbastro.
barbastro@aragon.ugt.org

TERUEL

UGT Teruel

Pza. de la Catedral, 9. 978 601 096.

Fax: 978 609 313.

44001. Teruel.

teruel@aragon.ugt.org

UGT Alcañiz

Avda. Aragón, 7, bajos. 978 831 050.

44600. Alcañiz.

alca@aragon.ugt.org

UGT Andorra

C/José Iranzo, s/n. 978 843 686.

44500. Andorra.

andorra@aragon.ugt.org

UGT Utrillas

C/S. Vicente de Paúl, s/n. 978 757 908.

44760 Utrillas.

utrillas@aragon.ugt.org

UGT Calamocha

Avda. Sagunto-Burgos, s/n.

978 730 037.

44200 Calamocha

OTRAS DIRECCIONES DE INTERÉS:

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (INSSBT).

c/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid.

Tfno. 913 634 100; Fax: 913 634 327.

www.insht.es

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.

Avda. Fernando el Católico 63-65

50071 Zaragoza. 976 715 920.

Fax: 976 715 919.

INSTITUTO ARAGONÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (ISSLA), GABINETES DE SEGURIDAD E HIGIENE:

Huesca

C/ Ricardo del Arco, 6 - 4º, Edificio. DGA.
CP 22003.

Teléfono 974 293 032. Fax: 974 293 033..

Teruel

C/ San Francisco, 1 - 1º. CP 44001.

978 641 177. Fax: 978 641 173.

Zaragoza

C/ Bernardino Ramazzini, 5. CP 50015.

976 716 669. Fax: 976 716 668

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS).

Dirección Territorial: "Edificio Trovador"
Plaza Antonio Beltrán Martínez, nº 1
Planta 6ª. 50002 – Zaragoza.
976-.30 65 68. Fax: 976-.35 91 08.
dtaragon@meyss.es

INSPECCIONES PROVINCIALES - UNIDADES ESPECIALIZADAS DE SE- GURIDAD SOCIAL

Huesca:

C/ San Juan Bosco, 1 Bajos.22003.
974 22 12 08/22 14 40. Fax: 974 22 14 34

Teruel:

C/ Portal de Valencia,1. Planta 2ª.44001.
978 60 28 00. Fax: 978 60 24 30.

Zaragoza: "Edificio Trovador"

Plaza Antonio Beltrán Martínez, nº 1
Planta 2ª . 50002.
976 79 12 40/ 976 28 35 34.
Fax: 976 43 43 15.

Hoja de Afiliación



Aragón



Aragón

☐ NUEVA AFILIACIÓN ☐ MODIFICACIÓN ☐ BAJA

Motivo

datos personales

DNI..... Nombre

1^{er} Apellido 2º Apellido

F. nacimiento ____/____/____ SEXO (H) (M)

Lugar nacimiento.....

Profesión

datos domicilio

Dirección completa

Municipio Código postal

Teléfono Móvil

Correo electrónico

datos laborales

Situación laboral	☐ A0 - Asalariado	☐ P6 - Parado con prestación
	☐ P6 - Asalariado ½ jornada	☐ P1 - Parado sin prestación
	☐ A0 - Autónomo	☐ J1 - Jubilado reducida

Código Entidad Nº Seguridad Social empresa Centro

Nombre de la empresa

Sector CIF empresa

Dirección de la empresa

C.Postal Municipio Alta empresa ____/____/____Federación Alta UGT MES AÑO

* Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta alguno de los datos requeridos. Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la "Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante, UGT) con domicilio social en Madrid (calle Hortaleza, número 88 y código postal 28004), para las siguientes finalidades: Emisión de carnés de afiliación. Emisión de recibos de la cuota sindical, así como la gestión del cobro de ésta. Envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y a su actividad externa. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios. Envío de ofertas de bienes y servicios, de acuerdo con la reglamentación interna del Sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente. Asimismo, mediante la firma de la presente solicitud, usted también otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos, a la entidad bancaria o a la empresa en la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical. Por último, le informamos que usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT. (De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal: Ley Orgánica 5/1992 de 29 Octubre y Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre).



Aragón



Orden de domiciliación de adeudo directo SEPA

SEPA Direct Debit Mandate

A cumplimentar por el acreedor
To be completed by the creditor

Referencia de la orden de domiciliación:	_____
Mandate reference	
Identificador del acreedor:	_____
Creditor identifier	
Nombre del acreedor / Creditor's name	_____
Dirección / Address	_____
Código postal - Población - Provincia / Postal Code - City - Town	_____
País / Country	_____

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza (A) al acreedor a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y (B) a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su entidad financiera. By signing this mandate form, you authorize (A) the Creditor to send instructions to your bank to debit your account and (B) your bank to debit your account in accordance with the instructions from the Creditor. As part of your rights, you are entitled to a refund from your bank under the terms and conditions of your agreement with your bank. A refund must be claimed within eight weeks starting from the date on which your account was debited. Your rights are explained in a statement that you can obtain from your bank.

A cumplimentar por el deudor
To be completed by the debtor

Nombre del deudor/es / Debtor's name (Titulares de la cuenta de cargo)	_____
Dirección del deudor / Address of the debtor	_____
Código postal - Población - Provincia / Postal Code - City - Town	_____
País del deudor / Country of the debtor	_____
ESPAÑA	
Swift BIC (puede contener 8 u 11 posiciones) / Swift BIC (up to 8 or 11 characters)	_____
Número de cuenta - IBAN / Account number - IBAN	_____
E S	
En España el IBAN consta de 24 posiciones comenzando siempre por ES Spanish IBAN of 24 Positions always starting ES	
Tipo de Pago: Type of payment	☒ Pago Recurrente Recurrent payment
	☐ Pago único One-off payment
Fecha - Localidad: Date - location in which you are signing	_____
Firma del deudor Signature of debtor	_____

TODOS LOS CAMPOS HAN DE SER CUMPLIMENTADOS OBLIGATORIAMENTE.
 UNA VEZ FIRMADA ESTA ORDEN DE DOMICILIACIÓN DEBE SER ENVIADA AL ACREEDOR PARA SU CUSTODIA.
 ALL GAPS ARE MANDATORY. ONCE THIS MANDATE HAS BEEN SIGNED MUST BE SENT TO CREDITOR FOR STORAGE.

